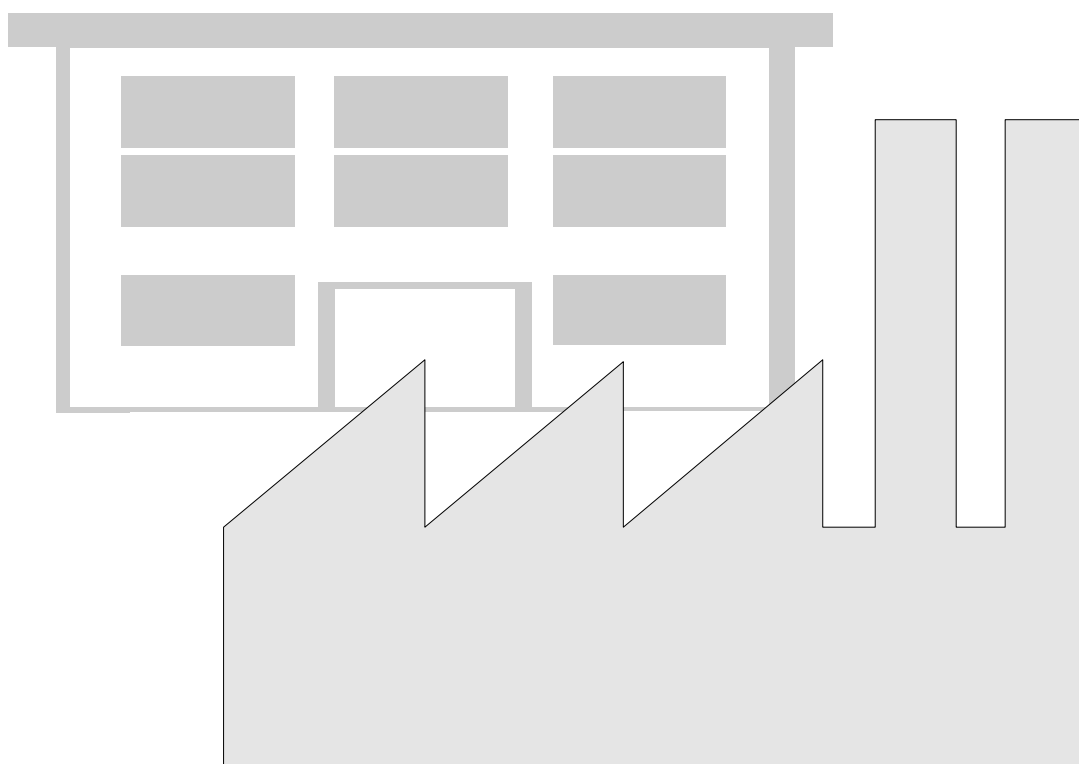


UNEVOC

International Project on Technical and Vocational Education
Projet international pour l'enseignement technique et professionnel

Le partenariat dans l'enseignement technique et professionnel



**Coopération entre institutions de formation et entreprises
dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel**

Séminaire pour cadres dans les pays africains francophones ♦ Ouagadougou, Burkina Faso ♦ 10-14 février 1997

Le **Projet international pour l'enseignement technique et professionnel (UNEVOC)** est le projet de l'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO) portant sur le développement et l'amélioration de l'enseignement technique et professionnel dans les Etats membres. Ce projet a vu le jour en 1992 suite à une résolution de la Conférence générale de l'UNESCO adoptée en 1991.

Le projet UNEVOC concerne trois champs de programmes.

- *Champ de programme A:*
Ce champ traite de l'échange international des idées et des expériences, et de la promotion des études sur la finalité des politiques. Il est consacré au développement des systèmes d'enseignement technique et professionnel.
- *Champ de programme B:*
Ce champ vise à renforcer les capacités nationales de recherche et développement afin d'améliorer les infrastructures d'enseignement technique et professionnel.
- *Champ de programme C:*
Ce champ vise à faciliter l'accès aux bases de données et à la documentation, et renforce le réseau UNEVOC. Il concerne l'information, la communication et le réseau agissant.

UNEVOC Berlin ♦ Fehrbelliner Platz 3 • D-10707 Berlin • Allemagne
☎ [+49] (30) 86 49 15 41 • Courrier électronique: info@unevoc.de • Web: www.unevoc.de

© UNESCO 1997

Document No ED/IUG/012

Cette version a été imprimée en: janvier 1999



Ce rapport a été élaboré par l'UNEVOC Berlin, l'unité de mise en œuvre du projet UNEVOC de l'UNESCO. MM K. ASKA (Abidjan) et T. G. KWENDE (Ouagadougou) ont contribué au travail rédactionnel.

Préface

L'un des principaux objectifs du Projet international pour l'enseignement technique et professionnel (UNEVOC) de l'UNESCO est le renforcement des capacités nationales de recherche et développement.

Une démarche importante pour atteindre cet objectif est d'encourager la coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel, au niveau du système aussi bien que de la formation elle-même. Le lieu de travail fournit un environnement de choix pour un apprentissage professionnel systématique. Mais comment ce potentiel peut-il être utilisé pour l'amélioration d'une formation?

L'UNESCO a engagé divers efforts pour renforcer la coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel:

- Une série d'études sur les mécanismes de coopération entre institutions de formation et entreprises a été initiée et menée dans les Etats membres dans le monde entier, et les résultats de ces études ont été diffusés. En Afrique, des études ont été réalisées sur la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Swaziland et l'Ouganda.
- En coopération avec le Centre de Promotion des Métiers de la Fondation Allemande pour le Développement International, l'UNEVOC Berlin a organisé sur le même sujet à Berlin en 1995 un séminaire pour cadres des pays anglophones d'Afrique et d'Asie sur la "Coopération entre les institutions de formation et les entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel". Le rapport de ce séminaire, d'un volume de 170 pages, a été envoyé en 1996 aux Centres UNEVOC et aux Commissions nationales pour l'UNESCO.

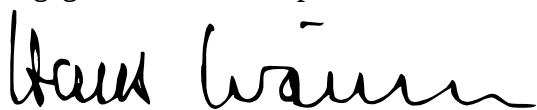
Conformément à la recommandation du Comité consultatif international de l'UNEVOC, l'UNESCO a organisé un séminaire sous-régional pour cadres des Etats membres d'Afrique francophone sur la coopération entre les institutions de formation et les entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel. Ce séminaire s'est déroulé du 10 au 14 février 1997 à Ouagadougou, au Burkina Faso.

J'ai le plaisir de vous faire parvenir un rapport exhaustif de ce séminaire.

Le séminaire et le rapport ne constituent pas une fin en soi. Ils visent à impulser de nouveaux développements dans les Etats membres. Ce processus s'est déjà engagé, par exemple au Niger. Suite au séminaire de Ouagadougou, les responsables nigériens se sont mobilisés autour du thème des relations formation-emploi. Nous avons été informés que les expériences relatives au Groupement d'Etablissements Techniques (GET) du Burkina Faso ont fait l'objet d'études détaillées. Des textes adaptés au contexte nigérien ont été élaborés et présentés à l'atelier "Restructuration et perfectionnement des appareils de l'enseignement technique et de la formation professionnelle" tenu à Niamey en juin 1997.

Ce rapport doit contribuer à ce que les résultats du séminaire puissent être mis à profit au-delà même du cercle restreint des participants. Je tiens à encourager expressément tous les lecteurs à en tirer parti.

Je ne voudrais pas manquer à cette occasion de remercier tous les participants au séminaire de leur engagement et de leurs précieuses contributions, sans lesquelles ce rapport n'aurait pu être élaboré.



Hans Kröner
Chef, UNEVOC Berlin
UNESCO

Table des matières

Préface.....	1
1 Introduction.....	5
1.1 UNEVOC en bref.....	5
1.2 Cérémonie d'ouverture	7
Le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou, <i>I. BOUGOUMA</i>	7
Le Secrétaire général de la Commission Nationale Burkinabé pour l'UNESCO, <i>E. OUEDRAOGO</i>	7
Le représentant de l'UNESCO, <i>H. KRÖNNER</i>	7
Le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique, <i>M. M. TRAORÉ</i>	9
1.3 Cérémonie de clôture	10
Le Rapporteur général du séminaire, <i>K. ASKA</i>	10
Le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou, <i>I. BOUGOUMA</i>	10
Le représentant de l'UNESCO, <i>H. KRÖNNER</i>	10
Monsieur le Secrétaire général, Représentant du Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique, <i>M. SISSOKO</i>	11
2 Rapport de synthèse par K. ASKA	13
3 Coopération entre institutions de formation et entreprises: Un survol	19
3.1 Le développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique <i>par T. G. KWENDÉ</i>	19
3.2 Coopération entre les institutions de formation et les entreprises industrielles commerciales et agricoles - Cas de la Côte d'Ivoire <i>par K. ASKA</i>	21
3.3 Etude de cas: Sénégal <i>par O. SOCK</i>	29
4 Coopération entre institutions de formation et entreprises:	
Les expériences africaines	43
4.1 Bénin: La perspective du système d'enseignement <i>par H. M. AHOUDJINOU</i>	44
4.2 Bénin: La perspective des entreprises <i>par H. da SILVA</i>	46
4.3 Burkina Faso: La perspective d'une entreprise <i>par A. BOUGOUMPIGA</i>	47
4.4 Burkina Faso: La perspective du système de formation <i>par E. NANA</i>	54
4.5 Cameroun: La perspective du patronat <i>par P.-J. OTSE MBIDA</i>	62
4.6 Cameroun: La perspective d'un Lycée <i>par F. NTSAMA</i>	63
4.7 Mauritanie: La perspective d'un Lycée <i>par L. OULD MOHAMED MAHMOUD</i>	66
4.8 Mauritanie: La perspective d'un centre d'enseignement <i>par M. OULD SOUAD</i>	69
4.9 Niger: L'emploi et l'insertion des jeunes <i>par I. MANOU</i>	71
4.10 Niger: Le dispositif de l'enseignement technique et professionnel <i>par D. T. HAROUNA</i>	75
4.11 Sénégal: La perspective d'une institution de formation <i>par A. A. KANE</i>	78
4.12 Sénégal: La perspective d'un centre de formation industrielle <i>par B. KANE</i>	82
4.13 Tchad: La perspective du Ministère <i>par H. MAHAMAT</i>	85
4.14 Tchad: La perspective de la chambre de commerce <i>par Ch. MAHAMAT SENOSSI</i>	89
4.15 Togo: Le monde du travail: Les besoins en formation de la jeunesse <i>par G. K. SEDDOH</i>	92
4.16 Togo: La perspective d'un Lycée <i>par K. M. de SOUZA</i>	100
5 Appendices.....	107
5.1 Programme	109
5.2 Liste des participants.....	110
5.3 Le Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou <i>par I. BOUGOUMA</i>	115
5.4 Evaluation sommaire	118
5.5 Convention sur l'enseignement technique et professionnel.....	119

1 Introduction

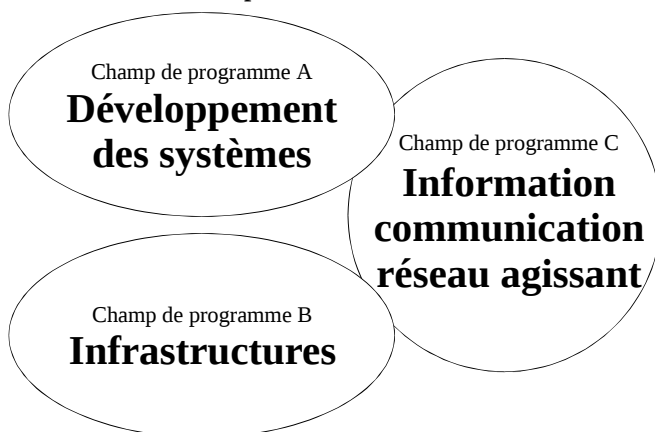
1.1 UNEVOC en bref

(1) Qu'est-ce que l'UNEVOC?

L'UNEVOC est le projet international pour l'enseignement technique et professionnel de l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO). Il a vu le jour en 1992, suite à une résolution de la Conférence générale de l'UNESCO de 1991. Il a mis en place un réseau de centres à travers le monde, lesquels coopèrent afin de réaliser partout ses objectifs. Ce qui va **renforcer le développement et l'amélioration de l'enseignement technique et professionnel dans les Etats membres de l'UNESCO**. En 1992, le gouvernement de l'Allemagne s'est engagé à accorder une aide substantielle pour les projets en cours. D'autres pays tels que la République de Corée, le Japon, la France apportent également sous diverses formes des contributions importantes.

(2) Quels sont les objectifs de l'UNEVOC?

Les objectifs de l'UNEVOC s'articulent autour de trois champs de programmes focalisés sur l'enseignement technique et professionnel et sa relation avec le monde du travail. Ces champs sont:



Champ de programme A:

Ce champ s'occupe de l'échange international des idées et des expériences, et de la promotion des études sur la finalité des politiques. Il est consacré au développement des systèmes de l'enseignement technique et professionnel.

Champ de programme B:

Ce champ renforce les capacités nationales pour la recherche et le développement afin d'améliorer les infrastructures d'enseignement technique et professionnel.

C'est dans le cadre du champ de programme B que l'UNESCO s'est engagé de conduire le séminaire pour cadres dans les pays africains francophones "Coopération entre institutions de formation et entre-

prises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel".

Champ de programme C:

Ce champ facilite l'accès aux bases de données et à la documentation, et renforce le réseau UNEVOC. Il concerne l'information, la communication et le réseau agissant.

(3) Qu'est ce qui constitue le réseau UNEVOC?

Le réseau UNEVOC comprend des institutions d'enseignement, de formation, de planification, de recherche et de développement ainsi que des départements ministériels opérant dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel. Ce réseau constitue une approche mondiale dans ce domaine. Le siège de l'UNESCO à Paris soutient ce réseau par ses relations politiques avec les gouvernements, les agences spécialisées de l'ONU et à d'autres organisations internationales. L'unité de mise en œuvre à Berlin contribue de façon significative à la conception et la mise en œuvre du projet. Il joue un rôle pivot dans le réseau agissant des centres UNEVOC. Plusieurs activités de l'UNEVOC sont réalisées aussi bien par les quatre bureaux régionaux de l'UNESCO en Afrique, dans les Etats arabes, en Asie et Pacifique, en Amérique latine et Caraïbes que par plus de 50 bureaux de l'UNESCO. Des commissions nationales pour l'UNESCO sont aussi associées à certaines activités de l'UNEVOC. Un Comité consultatif international conseille le Directeur général de l'UNESCO sur la conception et la réalisation du projet.

(4) Quels sont les centres UNEVOC?

Les Etats membres, par l'intermédiaire de leurs commissions nationales pour l'UNESCO, ont mandaté des institutions nationales compétentes pour devenir des centres UNEVOC et centres associés. Jusqu'au début de 1997, quelques 150 centres UNEVOC et centres associés dans 100 Etats membres ont été institués. Ces centres sont appelés à jouer un rôle de tête et de dynamisation dans l'enseignement et le développement, susceptible d'aboutir à une performance efficace. Les responsabilités des centres UNEVOC comprennent:

- Le développement et la gestion d'un réseau national,
- l'échange d'information avec l'UNESCO et les autres centres UNEVOC,
- la mise en commun des connaissances spécialisées entre les membres du réseau UNEVOC,
- la promotion de la recherche à la demande du Secrétariat de l'UNESCO,
- la contribution aux publications et aux bases de données de l'UNESCO,
- la mise à jour d'une banque de données sur tous les centres UNEVOC et autres institutions importantes.

(5) Quelles sont les stratégies de l'UNEVOC?

Les stratégies suivantes, par leur importance, sont appliquées par l'UNEVOC, comme moyens pour atteindre ses objectifs:

Soutien et suivi des politiques

L'UNEVOC promeut, soutient le développement des politiques d'enseignement, et encourage par divers moyens, un nombre de principes fondamentaux de l'UNESCO relatif à l'enseignement technique et professionnel. Ceux-ci comprennent la corrélation efficace entre l'enseignement technique et professionnel et le développement humain, le soutien prioritaire aux pays les moins avancés, l'accès des femmes à l'enseignement technique et professionnel, le renforcement de la coopération entre les institutions de l'enseignement technique et professionnel et le monde du travail, l'amélioration du statut de l'enseignement technique et professionnel.

Sources d'information et communication

L'UNEVOC initie et encourage l'identification, la collecte, la présentation et la diffusion des informations et connaissances sur l'innovation, les idées et expériences dans l'enseignement technique et professionnel. Ce but est réalisé par des études, des publications, des ateliers et des rencontres d'experts, à travers l'échange international de spécialistes de l'enseignement technique et professionnel.

Le bulletin trimestriel "UNEVOC INFO" publié en français et en anglais, est mis en forme et distribué. Le Répertoire UNEVOC donne des informations concises sur les centres UNEVOC et d'autres institutions. Un inventaire actualisé des activités de l'UNEVOC dans le monde est également disponible. Une collection d'études de l'UNEVOC est également publiée.

Afin de donner une information la plus claire et la plus compréhensible possible, l'UNEVOC utilise les moyens de communication les plus modernes à sa disposition et de ses partenaires. L'un de ces moyens est le réseau Internet. De plus en plus, les informations sur l'UNEVOC, ses activités et ses publications sont accessibles dans le réseau WorldWideWeb.

Développement professionnel et échange

Comme moyen de collecter les idées, expériences et recommandations d'éminents spécialistes du monde entier dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel, et du développement des ressources humaines dans les entreprises, des séminaires, symposiums et ateliers sont organisés. Ces rencontres sont organisées ponctuellement avec des acteurs importants dans ce domaine.

Conseil

L'UNEVOC assiste, à leur demande, gouvernements et institutions dans le développement de l'enseignement technique et professionnel. Cette tâche s'étend au-delà du réseau UNEVOC. Des experts internationaux sont associés à cette tâche. L'accent doit donc être mis sur une approche internationale multiforme, de l'enseignement technique et professionnel et le monde du travail.

Coopération

Le besoin de coopération et de soutien mutuel entre institutions chargées de l'enseignement technique et professionnel, au double plan national et international est de plus en plus important. L'UNEVOC encourage et soutient cette coopération dans un certain nombre de voies. L'une des plus importantes se fait dans le processus du jumelage. C'est un accord sur la base duquel un centre UNEVOC forme avec un autre centre UNEVOC, une entreprise professionnelle, une institution de recherche ou dans la mesure du possible avec une autre institution de formation et d'enseignement, une association conjointe, afin de coopérer dans les tâches professionnelles et d'en tirer un bénéfice accru.

(6) Les partenaires de l'UNEVOC

Des organisations gouvernementales et intergouvernementales telles que l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les organisations nationales gouvernementales et non-gouvernementales, ainsi que les institutions spécialisées des Etats membres coopèrent avec l'UNEVOC. L'expérience de ces institutions renforce la capacité de l'UNEVOC de produire un effet significatif sur le développement de l'enseignement technique et professionnel dans le monde.

(7) Siège de l'UNESCO à Paris

La mise en oeuvre du projet UNEVOC est placée sous le Secteur de l'éducation de l'UNESCO à Paris. Le Sous-Directeur général pour l'éducation a une responsabilité d'ensemble sur la planification et la gestion du projet, avec l'assistance de la section de l'enseignement technique et professionnel.

En application de la politique de décentralisation de l'UNESCO, la responsabilité de la gestion du projet se fait conjointement par l'UNESCO à Paris, l'unité de mise en oeuvre de Berlin et les bureaux régionaux de l'UNESCO.

(8) UNEVOC Berlin

UNEVOC Berlin est le centre logistique de soutien et de prestation de services pour le réseau agissant des centres UNEVOC. Il coopère avec d'autres entités dans le réseau en ce qui concerne la conception, la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation des stratégies et activités pour atteindre les objectifs du projet.

1.2 Cérémonie d'ouverture

Le séminaire a été ouvert officiellement le 10 février 1997. Sont intervenus successivement: Le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou; le Secrétaire général de la Commission Nationale Burkinabé pour l'UNESCO; le représentant de l'UNESCO; le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou, *I. BOUGOUMA*

- Monsieur le Ministre,
- Madame le Conseiller Technique de Monsieur le Ministre de l'éducation de base et de l'alphabétisation des masses,
- Mesdames et messieurs les directeurs et chefs de services,
- Monsieur le représentant de l'UNESCO pour les pays sahéliens,
- Monsieur le Secrétaire Général de la Commission Nationale Burkinabé pour l'UNESCO,
- Monsieur le représentant de l'UNESCO/UNEVOC Berlin,
- Chers participants,
- Chers invités!

C'est un honneur et une chance pour le Lycée Technique de Ouagadougou (L.T.O.) en tant que Centre UNEVOC d'abriter les travaux d'un séminaire qui accueille autant d'illustres personnalités du monde de l'enseignement technique et professionnel venant de toute l'Afrique Francophone.

La nouvelle tendance et le nouveau souffle que nos autorités donnent à l'enseignement technique et professionnel dans notre pays place le sujet de cette rencontre au centre de nos préoccupations.

En effet de l'amélioration de la collaboration que nous entretenons avec les milieux professionnels viendra le succès renouvelé de l'enseignement technique et professionnel, souhaitons que cet examen des liens soit le plus perspicace possible les conclusions les plus pertinentes.

Nul doute que le Lycée Technique de Ouagadougou ne ménagera aucun effort pour donner à cette rencontre toutes les chances de succès.

Je vous remercie.

Le Secrétaire général de la Commission Nationale Burkinabé pour l'UNESCO, *E. OUEDRAOGO*

- Monsieur le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique,
- Messieurs les Représentants des organismes internationaux et interafricains,
- Monsieur le Chef du projet UNEVOC,
- Honorables invités,
- Messieurs les séminaristes!

Je voudrais Monsieur le Ministre, avec votre autorisation au nom du comité d'organisation souhaiter la bienvenue au Burkina Faso aux experts des pays frères venus participer à ce séminaire.

La Commission Nationale Burkinabé pour l'UNESCO, organe de liaison entre le Burkina Faso et l'UNESCO est heureuse d'apporter sa modeste contribution à l'organisation de cette rencontre.

Ce séminaire qui a été initié par le projet international pour l'enseignement technique et professionnel UNEVOC, dont le thème est "coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel" a pour objet de clarifier le champ de la coopération entre ces deux ensembles.

Participent à cette réunion les responsables du projet UNEVOC, Monsieur Hans KRÖNNER, Chef du projet, et Mademoiselle Sabine KÜNNEMANN, les représentants du Bénin, du Cameroun, de la Côte d'Ivoire, de la Mauritanie, du Niger, du Sénégal, du Tchad et bien entendu du Burkina Faso.

Messieurs les séminaristes, Vous êtes chez nous au Burkina Faso. Le comité d'organisation mettra tout en oeuvre pour rendre votre séjour agréable. Mais si d'aventure vous constatez des imperfections dans l'organisation du séminaire, nous sollicitons d'ores et déjà votre indulgence.

Je vous souhaite un bon séjour parmi nous et plein succès à vos travaux.

Je vous remercie.

Le représentant de l'UNESCO, *H. KRÖNNER*

- Monsieur le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique,
- Monsieur le Secrétaire général de la Commission nationale pour l'UNESCO,
- Monsieur le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou,

- Madame la représentante du Ministre de l'éducation de base et de l'alphabétisation des masses,
- Monsieur le représentant de l'UNESCO pour les pays sahéliens,
- Participants au séminaire,
- Honorables invités!

Au nom du Directeur-général adjoint de l'UNESCO pour l'éducation, M. Colin N. Power, je vous souhaite la bienvenue au séminaire de l'UNESCO sur la "Coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel".

Je salue les participants et experts venus à Ouagadougou du Bénin, de la Côte d'Ivoire, de la Mauritanie, du Niger, du Sénégal, du Tchad, du Togo, et du Burkina Faso.

Je tiens à vous remercier d'être venus si nombreux. J'estime que c'est un signe de votre préoccupation pour les défis du développement de l'enseignement technique et professionnel dans vos pays respectifs.

Pour ce séminaire, nous nous réjouissons de la présence non seulement du côté de l'enseignement technique et professionnel, mais aussi des représentants de l'entreprise pour discuter des objectifs, des problèmes, et des perspectives de la coopération. Cela nous donne une chance réelle d'achever les objectifs du séminaire.

Les objectifs du Projet international pour l'enseignement technique et professionnel (UNEVOC) s'articulent autour de trois champs de programmes focalisés sur l'enseignement technique et professionnel et sa relation avec le monde du travail. Ces champs sont

♦ *Champ de programme A:*

Ce champ s'occupe de l'échange international des idées et des expériences, et de la promotion des études sur la finalité des politiques. Il est consacré au développement des systèmes de l'enseignement technique et professionnel.

♦ *Champ de programme B:*

Ce champ vise à renforcer les capacités nationales pour la recherche et le développement afin d'améliorer les infrastructures d'enseignement technique et professionnel.

♦ *Champ de programme C:*

Ce champ vise à faciliter l'accès aux bases de données et à la documentation, et renforce le réseau UNEVOC. Il concerne l'information, la communication et le réseau agissant.

Concernant le contexte du champ de programme B, et sur la base d'un séminaire organisé en 1995 pour des pays anglophones de l'Afrique et l'Asie, nous sommes en train d'ouvrir aujourd'hui un séminaire sous-régional pour cadres de la coopération entre les établissements

d'enseignement et les entreprises pour des Etats Membres d'Afrique Francophone.

Parmi les objectifs du champ de programme C figure le renforcement de la coopération dans le cadre du Réseau UNEVOC.

Pour développer et soutenir ce réseau, l'UNESCO a invité ses Etats membres à désigner des institutions nationales appropriées qui, en tant que Centres UNEVOC, seront appelées à assumer la responsabilité de guider et d'impulser l'enseignement et le développement de compétences liées au monde du travail.

Jusqu'aujourd'hui, 36 Etats membre de la région africaine font partie du réseau UNEVOC.

Je remercie le Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou, Centre UNEVOC pour le Burkina Faso, d'avoir offert le lieu de notre séminaire.

UNEVOC INFO continuera de paraître quatre fois par an à la fois en anglais et en français. Depuis fin 1996, UNEVOC INFO a été publié également en langue Arabe et espagnol.



Le Comité consultatif international de l'UNEVOC a recommandé d'organiser ce séminaire pour les Etats Membres d'Afrique Francophone.

Les objectifs du séminaire sont:

- Promouvoir un échange d'idées et de vues sur l'enseignement technique et professionnelle de vos pays respectifs;
- de développer des objectifs pour atteindre et améliorer une coopération étroite entre les institutions de formation et les entreprises;
- pour y arriver, d'identifier les problèmes principaux que posent une telle coopération dans les pays, respectifs, et vos expériences antérieures dans la résolution fructueuse de tels problèmes;
- de recueillir des recommandations. Cette phase sera essentielle pour le séminaire. Ces recommandations devraient avoir un aspect pratique pour être opérationnelles;
- de planifier les activités;
- d'assurer le suivi des activités dans les pays respectifs. L'UNESCO devrait s'appuyer sur vous pour la poursuite du programme;
- afin de diffuser les résultats du séminaire à d'autres parties intéressées, et, pour faire ressortir l'importance des sujets débattus, un rapport final est important;
- de continuer à développer l'UNEVOC. Le projet UNEVOC a maintenant plus de quatre ans d'existence. On souhaite que le séminaire apporte une contribution importante à la poursuite des activités de l'UNEVOC.

Ce séminaire a été préparé par l'UNEVOC Berlin en coopération avec la Commission nationale pour l'UNESCO du Burkina Faso et le Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou.

UNEVOC Berlin est le centre logistique de soutien et de prestation de services pour le réseau agissant des centres UNEVOC. Il coopère avec d'autres entités dans le réseau en ce qui concerne la conception, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies et activités pour atteindre les objectifs du projet.

UNEVOC Berlin félicite la coopération et le soutien des partenaires sur place.

Je vous souhaite une bonne semaine de travail avec des résultats pertinents.

Le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique, M. M. TRAORÉ

- Monsieur le Représentant Résident de l'UNESCO,
- Madame le Conseiller Technique,
- Monsieur le Chef du projet UNEVOC,
- Messieurs les Directeurs de services du Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique,
- Honorable invités,
- Chers séminaristes!

Je voudrais tout d'abord souhaiter la bienvenue au Burkina à tous ceux qui se sont déplacés pour prendre parti au séminaire organisé par le Projet International pour l'Enseignement Technique et Professionnel (UNEVOC) dans notre pays.

Je voudrais ensuite exprimer toute ma joie et ma gratitude à l'UNESCO à travers son projet UNEVOC, car bien que seulement mis en place en 1992, c'est la deuxième fois que le Burkina Faso accueille les activités de celui-ci au profit de son enseignement technique et professionnel. Le présent séminaire qui porte sur la coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel entre en droite ligne dans les objectifs de l'UNEVOC dont le rôle est le développement et l'amélioration de l'enseignement technique et de la formation professionnelle dans les Etats Membres.

Avec ses trois champs de programme, A, B, C, il cerne l'essentiel de nos préoccupations en matière d'enseignement technique et professionnel.

Qu'il s'agisse du développement des systèmes, de la réalisation et ou de l'amélioration des infrastructures, de

l'accès à l'information, à la communication et au réseau agissant, aucun des pays africains ne peut manquer de trouver un intérêt à leur aboutissement s'il veut être au rendez-vous du troisième millénaire avec des chances de survie.

C'est au regard de tout cela, que je voudrais convier les participants à une réflexion soutenue en compagnie des spécialistes des deux importants secteurs que sont la formation et l'emploi afin de jeter définitivement un pont obligatoire et praticable en toute saison entre les institutions de formation et les entreprises dans les pays francophones d'Afrique donc dans chacun de nos Etats.

L'un des objectifs de ce séminaire qui est de clarifier les buts concernant ce champ de coopération entre l'entreprise et les institutions de formation suscitera sans doute des débats parfois houleux mais permettra à chacun de par sa propre expérience d'identifier les problèmes réels que pose une telle coopération et en vue de parvenir à des recommandations pratiques et opérationnelles.

Je dois d'ores et déjà dire au regard de la qualité des participants que ces cinq jours permettront de diagnostiquer sans complaisance les institutions de formation et les entreprises pour que les premières fournissent aux deuxièmes des jeunes diplômés compétents, utilisables et adaptables à ses différentes activités.

Messieurs les séminaristes,
A l'heure où les entreprises et les travailleurs connaissent des difficultés de tous ordres, les travaux de votre séminaire apporteront sans doute une contribution importante à la résolution des problèmes liés à la formation professionnelle.

Au Burkina Faso, nous avons mis au point un projet de développement de l'enseignement post-primaire. Ce projet prend en compte l'enseignement technique et la formation professionnelle. Nous serions très heureux de pouvoir nous inspirer des travaux de spécialistes que vous êtes en vue d'améliorer notre approche et réaliser par voie de conséquence un développement harmonieux du Burkina Faso.

Messieurs les séminaristes,
Je souhaite que de vos assises sortent des propositions concrètes et pertinentes qui aideront nos Etats à mieux appréhender leurs politiques en matière d'enseignement technique et professionnel. Avant de terminer je voudrais remercier tous ceux qui ont oeuvré à la tenue des présentes assises, notamment l'UNESCO, l'UNEVOC et les organisateurs locaux.

Je déclare ouvert le séminaire UNEVOC sur "la Coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel".

Je vous remercie!

1.3 Cérémonie de clôture

Le séminaire a clos ses travaux le 14 février 1997. Sont intervenus successivement: Le Rapporteur général du séminaire; le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou; le représentant de l'UNESCO; le Représentant du Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Le Rapporteur général du séminaire, **K. ASKA**

Le Rapporteur général du séminaire a présenté un sommaire oral du Rapport de synthèse (voir page 13).

Le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou, **I. BOUGOUMA**

- Monsieur le Secrétaire Général représentant le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique,
- Monsieur le Secrétaire Général de la Commission nationale burkinabé pour l'UNESCO,
- Monsieur le responsable de l'UNEVOC Berlin,
- Mesdames et messieurs des directeurs et chefs de service,
- Chers invités!

Les experts d'une dizaine de pays francophones d'Afrique viennent de terminer l'analyse de la qualité de la coopération entre les institutions et les entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel. Cet illustre groupe de travail que j'ai eu l'honneur de présider et au nom duquel je prends ici la parole, a fait le travail à lui demandé avec sérieux, avec enthousiasme parce qu'il en a compris l'importance. Il le soumet à votre appréciation.

Chers participants,
Vous avez rempli la mission demandée, et je vous en félicite. Vous avez atteint les objectifs et cela dans les modestes conditions d'accueil de mon établissement, je vous remercie de votre indulgence. Je souhaite un heureux aboutissement de vos travaux par une exploitation réelle de leurs conclusions et je vous dis bon retour dans vos pays respectifs.

Je remercie UNEVOC pour avoir choisi le centre du Burkina Faso pour la tenue de ce séminaire, je lui souhaite beaucoup d'autres succès.

A tous les acteurs de ce séminaire, participants, observateurs, organisateurs, j'adresse mes vives félicitations pour la bonne ambiance qui a été le véritable creuset de cette semaine de travail.

Le représentant de l'UNESCO, **H. KRÖNNER**

- Monsieur le Secrétaire général, Représentant du Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique,
- Monsieur le Secrétaire général de la Commission nationale pour l'UNESCO,
- Monsieur le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou,
- Chers participants,
- Honorables invités!

Nous nous rapprochons de la fin de notre séminaire sur la "Coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel".

Nous avons tous écouté le Rapporteur et le Président du séminaire. Je n'ai rien à ajouter. Il est évident que ce séminaire était extrêmement fructueux. Les participants ont discuté et travaillé dans une atmosphère coopérative. On a travaillé plein d'engagement pour l'amélioration de l'enseignement technique et professionnel et pour ses relations avec le monde du travail.

Je vous en remercie tous.

Notre intention n'est pas du tout limitée à la production des textes et des rapports.

C'est le suivi de ce séminaire dans vos pays respectifs qui compte, les initiatives dans vos pays respectifs. Nous, à UNEVOC Berlin, nous nous intéressons donc à vos activités et initiatives, et je vous prie de bien vouloir nous informer du suivi après votre retour.

La quatrième plan à moyen terme de l'UNESCO pour la période 1996-2001 donne une place accrue aux besoins de quatre groupes cibles prioritaires:

- Les pays les moins avancés,
- les jeunes,
- l'Afrique, et
- les femmes.

On peut constater que notre séminaire de cette semaine a certainement porté sur les jeunes qui requièrent une formation technique et professionnelle.

Sans doute, nous nous sommes concentrés sur des pays africains.

Egalement sur, un nombre de pays les moins avancés y ont participé.

Mais ce qui reste à accomplir c'est l'intégration des femmes, non seulement à l'enseignement technique et professionnel, mais aussi au processus de réflexion sur le développement de l'enseignement technique et pro-

fessionnel. Voyez les nominations des pays de la région reçues pour notre séminaire.

Comme expliqué ce matin, le projet UNEVOC a été évalué pendant les derniers mois. Le Comité consultatif international de l'UNEVOC va examiner le rapport de l'équipe des évaluateurs au mois de mars à Paris.

Enfin, ce sont les Etats membres de l'UNESCO qui vont prendre la décision, à la Conférence Générale de l'UNESCO à la fin de cette année, sur le programme future dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel.

Si vous désirez un programme renforcé, c'est à vous d'exercer votre influence sur les Commissions nationales pour l'UNESCO de vos pays respectifs.

D'ailleurs, j'invite tous les pays de l'Afrique de l'Ouest à rejoindre le réseau UNEVOC.

C'est l'heure des remerciements.

Je remercie le Président et le Vice-président, et, en particulier, le Rapporteur Général, de leurs contributions au déroulement du séminaire.

Je remercie mon collègue, le Directeur du Bureau de l'UNESCO à Ouagadougou, qui n'est pas parmi nous, de son soutien.

Je tiens à remercier Monsieur le Secrétaire général de la Commission nationale pour l'UNESCO qui nous a assistés dans l'organisation du séminaire.

(M. KRÖNNER remet au Secrétaire général un livre et une photo.)

Je voudrais également remercier M. le Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou, qui a non seulement conduit ce séminaire comme président, mais également assuré l'organisation sur place, le soutien pour le Rapporteur Général, le secrétariat du séminaire, et la reprographie.

(M. KRÖNNER remet au Proviseur du Lycée un livre et une photo.)

Et finalement, je remercie tous les Burkinabé qui ont rendu notre stage à Ouagadougou si agréable.

Normalement, un processus d'éducation formelle se termine par une évaluation, et on remet aux participants des certificats.

Je tiens à constater que les séminaristes assemblés ici ont travaillé d'une manière extraordinairement engagés et fructueuse.

C'est pourquoi UNEVOC Berlin a décidé de remettre aux participants des certificats, et comme souvenir également une photo.

(M. KRÖNNER remet aux participants des certificats et des photos.)

M. KWENDE,

Je vous remercie en particulier. C'est votre engagement et votre expertise qui a préparé le terrain en Afrique pour de telles activités de l'UNEVOC visant au développement de l'enseignement technique et professionnel.

Finalement, je remercie Sabine sans qui le séminaire n'aurait pu avoir lieu. Elle a vraiment travaillé jour et nuit avec son efficacité discrète pour assurer une organisation propre de notre séminaire.

De nouveau, je remercie les participants de leur enthousiasme pour promouvoir le développement de l'enseignement technique et professionnel et ses relations avec le monde du travail.

Je vous souhaite un bon retour, et bon succès pour la réalisation de vos idées et initiatives.

J'ai l'honneur d'inviter Monsieur le représentant du Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique à déclarer le séminaire clos.

Monsieur le Secrétaire général, Représentant du Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique, M. SISSOKO

- Monsieur le Conseiller Technique du Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique,
- Monsieur le Secrétaire Général de la Commission Nationale Burkinabé pour l'UNESCO,
- Monsieur le Chef du Projet UNEVOC,
- Messieurs les Séminaristes,
- Distingués invités!

J'ai l'agréable devoir de m'adresser à vous au nom de Monsieur le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique à l'occasion de la clôture du séminaire.

Ainsi donc vous voici au terme de vos travaux. Cinq jours durant, vous avez travaillé sans désespérer dans le but de proposer les voies et les moyens en vue de la résolution des problèmes liés au fonctionnement de notre enseignement technique et professionnel.

Au cours de vos travaux, vous avez fait l'état des lieux qui se caractérise particulièrement d'une part par le manque de coopération entre institutions de formation et entreprises et d'autre part par les difficultés liées au contexte socio-économique et à l'organisation structurale formelle et non formelle des systèmes d'enseignements.

Vous avez également analysé les problèmes et les contraintes.

A ce niveau vous avez constaté par exemple l'insuffisance de textes organiques réglementant l'enseignement technique et professionnel, ou encore les problèmes liés aux intérêts en présence et qui ont un impact sur le financement des actions de formation, je pense à l'épineuse question de la taxe patronale et d'apprentissage (TPA).

Messieurs les séminaristes,

Il me revient que vos travaux se sont déroulés dans une très bonne atmosphère. Compte tenu du fait que vous êtes des gens avertis, vous avez mené des discussions intéressantes avec une telle cordialité que le temps a failli vous manquer.

La variété de vos expériences en témoigne, la richesse des interventions vous a permis de faire des propositions concrètes qui permettront à nos différents Etats de perfectionner leurs systèmes d'enseignement technique et professionnel.

Je voudrais d'ores et déjà et en attendant une analyse plus approfondie du rapport final faire quelques commentaires oraux sur vos recommandations.

Ces commentaires portent essentiellement sur la politique nationale d'enseignement technique et professionnel au Burkina, notamment la mise en place d'un organe de concertation, de la création d'une direction de l'enseignement technique et professionnelle.

Je remercie le projet UNEVOC pour avoir donné l'occasion à l'Afrique de l'ouest de réaliser cette rencontre.

En vous souhaitant un bon retour dans vos pays respectifs, au nom de Monsieur le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique, je déclare clos le séminaire sur la coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel.

Je vous remercie!

2 Rapport de synthèse par K. ASKA

Le rapport de synthèse a été préparé par le rapporteur général, M. Kouadio ASKA, né en 1955, Directeur du Centre Ivoirien d'Etude et de Recherche en Psychologie Appliquée (CIERPA). Il a été assisté par Blaise DABONE et Jean Martin COULIBALY du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou.

(1) Introduction	13
(2) Cérémonie d'ouverture	13
(3) Déroulement des travaux	13
(4) Commissions.....	14
(5) Evaluation.....	16
(6) Cérémonie de clôture	17

(1) Introduction

Le séminaire pour cadres des pays africains francophones sur la "Coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel" s'est tenu du 10 au 14 février 1997 au Lycée Technique Industriel et Commercial de Ouagadougou (L.T.O.) au Burkina Faso.

Il a regroupé d'une part des spécialistes du secteur de l'enseignement technique et professionnel et d'autre part des représentants des entreprises tous venant du Bénin, du Burkina Faso, du Cameroun, de Mauritanie, du Niger, du Sénégal, du Tchad et du Togo.

Ce séminaire a été organisé par le projet international pour l'enseignement technique et professionnel (UNEVOC) de Berlin, avec l'appui de la Commission Nationale Burkinabé pour l'UNESCO.

L'UNEVOC Berlin est le centre logistique de soutien et de prestations de services pour le réseau agissant des centres UNEVOC décentralisés. Il coopère avec d'autres entités dans le réseau en ce qui concerne la conception, la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation des stratégies et activités pour atteindre les objectifs du projet.

En outre l'UNEVOC assiste à leur demande, gouvernements et institutions dans le développement de l'enseignement technique et professionnel.

(2) Cérémonie d'ouverture

La cérémonie d'ouverture qui a eu lieu le lundi, 10 février 1997, à 18 heures dans la salle de conférence du Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique a été présidée par M. Mélégué Maurice TRAORE, Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Après avoir souhaité la bienvenue aux participants venus des pays frères et aux représentants de l'UNEVOC Berlin, Monsieur le Ministre a souligné

l'importance de ce séminaire dont le thème permettra d'identifier les problèmes réels que pose la coopération entre institutions de formation et entreprises et de parvenir à des recommandations pratiques et opérationnelles. A cet effet a-t-il poursuivi "je voudrais convier les participants à une réflexion soutenue en compagnie des spécialistes des deux importants secteurs que sont la formation et l'emploi afin de jeter définitivement un pont obligatoire et praticable en toute saison entre les institutions de formation et les entreprises dans les pays francophones d'Afrique donc dans chacun de nos Etats".

Auparavant Isidore BOUGOUMA, Proviseur du Lycée Technique de Ouagadougou et Moussa Ernest OUEDRAOGO, Secrétaire Général de la Commission Nationale Burkinabé pour l'UNESCO, avaient souligné dans leurs interventions, l'importance du thème du séminaire pour leurs institutions respectives.

Quant à M. Hans KRÖNNER, Chef de l'UNEVOC Berlin, il a rappelé que ce séminaire s'inscrit dans le cadre de la réalisation des objectifs du Projet et se réfère aux trois champs de programme de l'UNEVOC qui sont:

- le champ de programme A: Développement des systèmes;
- le champ de programme B: Infrastructures;
- le champ de programme C: Information, communication, réseau agissant.

Dans son intervention, le chef de l'UNEVOC Berlin a situé les objectifs du séminaire:

- clarifier les buts de la coopération;
- développer des idées et des actions pour atteindre et améliorer cette coopération.

Selon lui, il s'agit d'identifier les problèmes principaux que pose une telle coopération et de recueillir les recommandations pour la résolution fructueuse de ces problèmes.

La cérémonie a pris fin aux environs de 18h 30 par un cocktail offert aux participants par Monsieur le Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique.

(3) Déroulement des travaux

Les travaux ont démarré le lundi 10 février 1997 à 9:15 heures au Lycée Technique de Ouagadougou.

(3.1) Mise en place du bureau du séminaire

Sur proposition du comité d'organisation le bureau suivant a été mis en place par acclamation.

- Président:
M. Isidore BOUGOUMA (Burkina Faso);
- Vice-président:
M. K. Georges SEDDOH (Togo);
- Rapporteur Général:
M. Kouadio ASKA (Côte d'Ivoire);
- Adjoints au rapporteur:
MM. Blaise DABONE et Jean Martin COULIBALY (Burkina Faso).

Le Bureau a ensuite adopté son calendrier de travail (voir page 109).

(3.2) Communications

Le thème du séminaire a été introduit par MM. T. Grégoire KWENDE du Burkina Faso, Kouadio ASKA de Côte d'Ivoire et Oumar SOCK du Sénégal.

Dans son intervention (voir page 19) M. KWENDE a fait un survol de la publication de l'UNEVOC/BREDA sur le développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique

Son intervention a porté sur les trois points suivants:

- les contextes socio-économiques des pays;
- la place de l'enseignement technique et professionnel dans les systèmes éducatifs
- la coopération entre institutions de formation et entreprises;

Il a conclu sur la coopération en souhaitant que les partenaires se connaissent et travaillent ensemble.

Quant à l'intervention de M. ASKA (voir [page 21](#)), elle a porté sur l'expérience ivoirienne en matière de coopération entre institutions de formation et entreprises.

Après avoir posé la problématique de la coopération et fait l'analyse de l'existant, il a suggéré des voies de réflexion pour asseoir une véritable pédagogie de la coopération.

Monsieur SOCK, à la suite de Monsieur ASKA, a livré l'expérience du Sénégal en matière de relations entre les institutions de formation et les entreprises insistant particulièrement sur le cas du Centre National de Qualification Professionnelle (CNQP) et de l'Ecole Supérieure Polytechnique (ESP) de Dakar (voir [page 29](#)).

Les journées du mardi 11 et du mercredi 12 ont été consacrées aux communications et aux échanges.

Pour le détail des communications et leurs auteurs voir page 43.

A partir de ces communications et échanges, trois sous-thèmes ont été retenus pour des réflexions plus approfondies en commissions le jeudi 13 février 1997.

(3.3) Travaux en commissions

Les commissions ont eu à travailler sur les sous-thèmes suivants:

- Commission 1: Etat des lieux;
- Commission 2: Problèmes et contraintes;
- Commission 3: Défis, projet de solutions, recommandations et résolutions.

(4) Commissions

Etat des lieux

Les échanges ont permis de faire l'état des lieux à travers:

- les contextes socio-économiques;
- la situation actuelle de l'enseignement technique et professionnel;
- la coopération entre les institutions de formation et les entreprises.

(4.1) Contextes socio-économiques

D'une façon générale les pays en développement sont caractérisés par la faiblesse des moyens disponibles.

Cette réalité aggrave la situation de l'enseignement en général et de l'enseignement technique et professionnel en particulier qui nécessite d'importantes ressources.

En effet la persistance de la crise économique ne permet pas une croissance soutenue de nos pays soumis à des Programmes d'Ajustements Structurels (PAS) sans cesse renouvelés avec les institutions de Bretton-Woods.

Outre l'inflation au niveau mondial, la quasi absence des propres moyens de production, la démographie galopante et la dévaluation des monnaies ont engendré des problèmes sociaux sans solution à court et à moyen terme que sont:

- la décroissance des taux d'accès à l'éducation et à la formation;
- le manque de solidarité agissante entre les Etats Africains.

(4.2) Situation actuelle de l'enseignement technique et professionnel

L'enseignement technique et professionnel est handicapé par une multitude de facteurs tant au niveau des structures formelles que des structures non formelles.

On constate:

- Une multiplication de tutelles;
- Une forte concentration des établissements techniques et professionnels dans les grandes villes;
- De faibles effectifs des filles au niveau du secteur industriel;
- Une insuffisance ou une absence de filières agricoles;
- Des locaux et des équipements vétustes;
- Des taux d'encadrement faibles dus au nombre insuffisant d'enseignants;

- Des programmes souvent inadaptés;
- Une insuffisance de qualification et de culture d'entreprise des enseignants;
- Des financements insuffisants;
- Une faiblesse des possibilités d'autofinancement;
- Une insuffisance des établissements de formation industrielle par rapport aux établissements de formation tertiaire;
- Un grand déséquilibre entre l'offre et la demande de formation;

Le secteur de l'artisanat est particulièrement marqué par les constats suivants:

- Une inorganisation du système d'apprentissage;
- Une durée de formation trop longue;
- Une précarité des conditions de travail;
- Une insuffisance d'ateliers pilotes et de maîtres artisans;
- Un manque de formation pédagogique des maîtres artisans;
- Des critères et des conditions de recrutement mal définis.

(4.3) Coopération entre les institutions de formation technique et professionnelle et les entreprises

Le développement socio-économique de nos Etats passe par une nécessaire interaction entre l'école et l'entreprise. Ceci suppose une coopération dynamique entre les institutions de formations et le monde du travail.

Cette coopération s'opère actuellement à travers:

- la formation professionnelle continue;
- les stages des élèves et étudiants;
- quelques formations par alternance;
- les visites d'entreprises;
- les prestations de services pour répondre à des sollicitations des entreprises, dans les limites de la réglementation;
- rare participation des employeurs dans la détermination des contenus de programmes, des activités pédagogiques et des certifications.

(4.4) Problèmes et contraintes

Le séminaire a permis d'identifier les problèmes et contraintes qui bloquent la mise en place d'une véritable coopération entre les institutions de formation et les entreprises.

Ces problèmes et contraintes se situent à trois niveaux:

- Au niveau de l'existence ou la non existence de textes officiels
- Au niveau des intérêts en présence
- Au niveau des financements des actions de formation

L'analyse de ces trois niveaux de problèmes et contraintes a permis de relever:

- l'insuffisance d'autonomie des établissements sur le plan administratif et financier

- la non réglementation de l'apprentissage en entreprise;
- la marginalisation du secteur informel;
- l'insuffisance d'expérience pratique en entreprise dans la formation des formateurs;
- l'absence de qualification en management des responsables des institutions de formation;
- l'absence d'initiatives de la part des Etats pour le développement de la coopération entre les institutions de formation et les entreprises;
- l'absence de motivation des formateurs;
- Les difficultés de placement, d'encadrement et de suivi des élèves en stage dans les entreprises;
- la faible implication des entreprises dans l'élaboration des programmes de formation, dans les actions de formation et dans la certification;
- la méconnaissance réciproque des partenaires;
- l'étroitesse et les contraintes des marchés nationaux;
- Les préoccupations immédiates des entreprises et celles de l'école;
- La mauvaise circulation de l'information entre les différents partenaires;
- La volonté peu affirmée pour le recyclage des personnels d'entreprises;
- l'insuffisance des stages en entreprise au profit des formateurs
- L'absence de planification et d'évaluation des besoins en formation continue;
- la crainte d'une concurrence déloyale de la part des institutions de formation;
- les clivages entre les différentes institutions de formation;
- les difficultés de financement des actions de formation;
- l'insuffisance, la vétusté et l'inadaptation des équipements dans les institutions de formation;
- la non utilisation de la Taxe Patronale d'Apprentissage (TPA) aux fins de formation;
- le faible niveau des prestations de services en direction des entreprises.

(4.5) Défis, projets de solutions, recommandations et résolutions

Défis

A l'issue de l'examen de l'état des lieux, des problèmes et contraintes de la coopération entre les institutions de formation et les entreprises, le séminaire considère les éléments suivants comme de véritables défis à relever:

- l'accès à la formation professionnelle et technique;
- l'adaptation des programmes de formation au besoin des entreprises;
- la promotion d'une culture d'entreprise au niveau des formateurs des établissements d'enseignement technique;
- la rénovation des équipements des établissements;
- le traitement et la diffusion des informations relatives aux offres et aux demandes d'emplois;

- la mobilisation et l'utilisation des ressources financières destinées à la formation professionnelle et technique;
- l'amélioration de l'accès des filles aux filières des sciences et techniques industrielles;

(4.6) Projets de solutions

Pour la résolution des problèmes et contraintes et afin de relever les défis, le séminaire propose:

- La mise en situation des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle afin de remplir leur fonction d'anticipation par rapport aux besoins de l'économie;
- La définition d'un cadre juridique et fiscal favorable au développement des relations écoles-entreprises, notamment en matière de stages des étudiants, d'apprentissage et de formation continue au profit du personnel des entreprises et du corps enseignant;
- L'assouplissement de la réglementation afin de permettre aux établissements de recruter comme formateurs, des professionnels provenant des entreprises;
- L'encouragement des interventions des vacataires issus des milieux professionnels;
- l'incitation des établissements de l'enseignement technique et professionnel à développer des thèmes de recherche appliquée, en relation avec les entreprises;
- l'implication des milieux professionnels dans l'élaboration et la révision des programmes de formation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle;
- la création d'un cadre de concertation entre les institutions de formation et les entreprises;
- la création au sein des établissements de l'enseignement technique et de la formation professionnelle d'un service de relations avec les entreprises et les amicales d'anciens élèves;
- une large diffusion des informations relatives à l'offre de formation d'enseignement technique et professionnel;
- la mise en place des mécanismes de conseil, suivi et appui technique et financier pour la réalisation des projets individuels au profit des diplômés des structures de formation technique et professionnelle;
- développement des relations entre les structures de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et les chambres de commerce ainsi que les chambres des métiers afin de mieux promouvoir l'artisanat et favoriser l'apprentissage;
- la création des ateliers de transit, dans les établissements d'enseignement technique et de la formation professionnelle, pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes;
- l'impulsion d'une politique d'information, de sensibilisation et de vulgarisation en direction du public et des acteurs susceptibles d'être impliqués en matière des relations écoles-entreprises;
- l'augmentation de l'autonomie administrative et financière des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle afin de leur permettre de mieux développer leurs relations avec les Entreprises;
- l'incitation à la formation des formateurs des centres intégrés aux entreprises;
- l'étude des conditions de préparation, de déroulement et d'évaluation des stages en entreprises;
- la création des conditions d'exploitation des expertises des formateurs du système de formation professionnelle et technique, dans les entreprises;
- la création ou redynamisation des centres d'orientation scolaire et professionnelle.

Recommandations

Face aux défis à relever et vu les propositions de solutions le séminaire recommande:

- l'encadrement de l'accès des filles à l'enseignement technique et professionnel;
- la définition claire du rôle, de la place et des objectifs à assigner à l'enseignement technique et à la formation professionnelle sur la base d'une connaissance approfondie du tissu économique;
- l'harmonisation et la coordination des politiques, stratégies et moyens en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle, cela passe par la création de mécanisme de coordination entre les différentes institutions, l'élaboration de textes pour clarifier le rôle et les attributions des différentes institutions;
- la mise en place d'un conseil national de l'enseignement technique et de la formation professionnelle comprenant l'Etat, les opérateurs économiques, les travailleurs, les institutions de formation, qui aura une responsabilité dans les choix et les orientations de chaque secteur ainsi que leur mise en oeuvre;
- la mise en place d'un observatoire sur l'emploi qui mettra à la disposition des institutions de formation, les informations fiables relatives à l'évolution du marché de l'emploi et cela de façon régulière;
- l'utilisation effective de la Taxe Patronale d'Apprentissage aux fins de formation;
- le maintien et le renforcement du financement des établissements par l'Etat et sa diversification à travers la recherche d'autres sources.

(5) Evaluation

Dans l'ensemble, les participants pensent que le thème du séminaire est très pertinent: il est en rapport avec leurs préoccupations actuelles en matière d'enseignement technique et professionnel. Ils font observer également que la richesse de la documentation et des communications a permis une meilleure approche de l'état des lieux, des problèmes et contraintes, et de proposer des perspectives de solution pour une coopération fructueuse entre les institutions de formation et les entreprises.

Les participants estiment que, malgré la rigidité du programme et l'insuffisance des prestations sociales (logement, transports, visites etc.), les travaux se sont bien déroulés; ils comptent soumettre les résolutions et recommandations du séminaire à leurs autorités respectives en vue de leurs applications après des débats sur le plan national.

(6) Cérémonie de clôture

La cérémonie de clôture du séminaire est intervenue le vendredi 14 février 1997 à 17:00 heures, dans la salle de conférence du Lycée Technique de Ouagadougou.

Elle a été placée sous le haut patronage du Secrétaire Général du Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique représentant Monsieur le Ministre des Enseignements Secondaire Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Sont intervenus successivement:

- M. Kouadio ASKA rapporteur général qui a présenté les résultats des travaux et les recommandations du séminaire.
- M. Isidore BOUGOUMA, Président du bureau du séminaire qui a souligné dans son allocution l'ardeur au travail des séminaristes et la pertinence des résultats auxquels ils sont parvenus.
- M. Hans KRÖNNER, dans un premier temps a souhaité la mise en application et le suivi des résultats des travaux, dans les pays respectifs, ensuite il a remercié les participants pour leur disponibilité et a procédé à la remise à chaque participant d'un certificat de contribution au séminaire.

Le mot de la fin est revenu à M. Mamadou SISSOKO représentant Monsieur le Ministre des Enseignements Secondaire Supérieur et de la Recherche Scientifique, qui a situé les résultats du séminaire dans le contexte Burkinabé avant de prononcer la clôture.

3 Coopération entre institutions de formation et entreprises: Un survol

3.1 Le développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique par T. G. KWENDÉ

M. T. G. KWENDÉ, né en 1936, l'ancien Proviseur du Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou (L.T.O.), était spécialiste de l'enseignement technique et professionnel au Bureau régional d'éducation pour l'Afrique (BREDA) de l'UNESCO à Dakar jusqu'à 1996.

(1) Introduction	19
(2) La coopération entre les établissements d'enseignement technique et professionnel et les entreprises	20
(3) Les défis majeurs de l'enseignement technique et professionnel en Afrique	21
(4) La formation des personnels de l'enseignement technique et professionnel	21
(5) Les mesures novatrices	21

(1) Introduction

Je voudrais remercier les organisateurs de ce séminaire pour l'occasion qu'ils me donnent de présenter un document préparé par la section de l'enseignement des sciences et de la technologie du Bureau Régional de l'UNESCO à Dakar et cela avant que je ne quitte cette organisation pour raison de retraite.

Il s'agit du "Développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique", réalisé avec la collaboration de nombreux spécialistes de ce domaine, dont certains sont dans cette salle, qu'ils en soient remerciés.

Le travail de collecte de données n'aurait pas été possible sans l'appui de l'UNEVOC représenté ici par son unité de pilotage de Berlin, dirigé par M. KRÖNNER dont la ténacité au travail est bien connue. Sabine à ses côtés représente l'intérêt des francophones et ce n'est pas un hasard si elle a choisi Ouagadougou pour cette rencontre sous-régionale, la première organisée par Berlin en Afrique francophone.

Le développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique est composé d'une sélection d'articles et comporte essentiellement deux parties: une synthèse des articles et un regroupement des articles par composantes dominantes, à savoir:

- l'enseignement technique et professionnel dans les systèmes éducatifs,
- la coopération entre les institutions d'enseignement technique et professionnel et les entreprises.

Tous les articles traitent d'une manière ou d'une autre des efforts faits par les pays pour faire face aux défis à relever pour développer l'enseignement technique et professionnel et des mesures novatrices en réponses aux problèmes et contraintes vécus.

Cet ouvrage est d'un intérêt certain pour ce séminaire parce qu'il apporte une foule d'informations qui se rapportent directement au thème du séminaire.

Chaque étude de cas s'inscrit dans un contexte socio-économique donné, ces contextes à des variantes près sont similaires - l'idée centrale qui se dégage est que le contexte socio-économique africain est caractérisé par une population à croissance rapide, des systèmes politiques fragiles et des économies faibles. Ces différents facteurs ont accéléré la baisse considérable des effectifs et des masses scolaires ainsi que de l'emploi entraînant la hausse du chômage et un faible niveau de vie.

En effet, la population africaine connaît une rapide expansion depuis une quarantaine d'année. De 220 millions en 1950 elle est de 650 en 1991 et estimée à 900 millions en l'an 2000. Cette population est caractérisée par sa jeunesse, les moins de quinze ans y comptent pour environ 46 %. Si la croissance démographique se maintient au taux actuel de 3 %, l'un des plus élevés au monde, la situation de l'éducation et de l'emploi sera de plus en plus insoutenable, face à la crise économique et aux programmes d'ajustement structurels.

La rapide évolution de la scolarisation des années 60 s'est stabilisée et connaît une régression dans certains pays. Si les conditions économiques ne s'améliorent pas, le pourcentage de la population scolarisable qui n'a pas accès à l'école continuera à croître et l'école d'enregistrer de faibles rendements internes, donc des taux d'abandon plus élevés, ces taux se situent actuellement entre 20 et 25 %. Cela signifie également une masse importante de jeunes entre 15 et 20 ans sans qualification en quête d'un premier emploi.

Il s'avère donc urgent de concevoir des types d'activités, systématiques et organisés de développement des compétences qui se situent en dehors du système scolaire formel. Car les statistiques scolaires révèlent qu'aujourd'hui en Afrique subsaharienne, près de 80 % des enfants qui terminent le cycle de l'enseignement élémentaire n'ont accès à aucune formation post primaire générale ou technique. Bien souvent le seul choix qui s'offre à eux est l'apprentissage sur le tas.

Le contexte socio-économique influence de manière certaine l'évolution de l'enseignement technique et professionnel.

L'un des points importants examiné par les études de cas est la place de l'enseignement technique et professionnel dans les systèmes éducatifs:

- les missions de l'enseignement technique et professionnel;
- son organisation administrative;
- accès à l'enseignement technique et professionnel etc.

Les différentes études s'accordent à reconnaître que les missions assignées à l'enseignement technique et professionnel sont de deux ordres: une mission d'éducation, contribuer à satisfaire les besoins éducatifs fondamentaux de chaque homme et de chaque femme, une mission de formation technique et professionnelle, initiale et continuée en vue d'une insertion dans la vie active et d'une adaptation à l'évolution du monde du travail. De ces finalités découlent une série d'objectifs qui même exprimés en des termes différents se recoupent à savoir:

- former une main d'oeuvre qualifiée, ouvriers et employés qualifiés, techniciens, ingénieurs pour les besoins de l'économie nationale;
- former les jeunes au changement en renforçant leur culture scientifique et technologique en vue d'une meilleure compréhension et adaptation aux mutations sociales et technologiques;
- encourager l'égalité d'accès et la participation des filles et des femmes à l'enseignement technique et professionnel, ainsi que des groupes défavorisés;
- faciliter la transition entre l'école et le monde du travail, ainsi que l'insertion professionnelle des jeunes.

Cette liste n'est pas exhaustive, mais ce qu'il convient de retenir est que ces missions reconnues comme essentielles ne sont pas toujours confirmées par une loi de politique générale.

Une analyse des systèmes d'enseignement technique et professionnel en vigueur, révèle tant au plan des politiques, de l'organisation de la gestion et de la pratique de l'enseignement des insuffisances et inadéquations qui constituent des défis à relever.

S'agissant de l'accès à l'enseignement technique et professionnel il demeure une porte étroite pour plusieurs raisons:

- la faiblesse des capacités d'accueil;
- le grand déséquilibre entre l'enseignement général et l'enseignement technique;
- les lieux d'implantation des établissements;
- l'existence dans l'esprit d'une fraction influente de la société qu'une orientation technique et profession-

nelle est assimilable à un échec (le syndrome du statut inférieur).

En effet on note également que l'enseignement technique et professionnel traditionnel ne représente au mieux que 10 % des effectifs de l'enseignement secondaire. En d'autres termes l'offre de formation technique et professionnelle est bien en deçà de la demande en raison de l'insuffisance des structures d'accueil ou d'une sous utilisation des équipements existants. L'un des constats également est que les formations de cet enseignement technique et professionnel s'adressent pour l'essentiel aux activités du secteur moderne alors que le secteur informel urbain et rural fournit environ 90 % des emplois actuellement disponibles.

Années	Total	Général	Normal	Technique
1980	100	87,4 %	6,4 %	6,2 %
1985	100	87,3 %	5,9 %	6,8 %
1990	100	87,6 %	4,2 %	8,2 %
1991	100	87,5 %	4,2 %	8,3 %

Répartition en pourcentage des effectifs du secondaire par type d'enseignement. Afrique Subsaharienne.
Source: BREDASTAT 1994

Le financement de l'enseignement technique et professionnel constitue aujourd'hui une limitation à son expansion, dans cette perspective l'investissement dans l'enseignement technique et professionnel interpelle non seulement les Etats mais aussi les acteurs économiques et sociaux pour une diversification de ses sources de financement pour assurer une stabilité des ressources pour l'accomplissement de ses missions. Cet aspect introduit d'une certaine manière les différents types de coopération entre l'enseignement technique et professionnel et les partenaires sociaux et professionnels.

(2) La coopération entre les établissements d'enseignement technique et professionnel et les entreprises

Deux personnes ressources, auteurs de deux articles dans l'ouvrage MM. Kouadio ASKA et Oumar SOCK vont développer ce thème de manière plus actuelle, aussi je ne m'y étendrai pas.

La nécessité d'une coopération dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel entre les acteurs clés que sont les stagiaires, les employeurs, les syndicats, le gouvernement et les collectivités est actuellement mieux reconnue. Un accent particulier doit, cependant être mis sur les liens étroits entre les établissements d'enseignement technique et professionnel et les entreprises en vue de combler le fossé entre l'enseignement technique et professionnel et le milieu du travail. Déjà certains signes encourageants de telle coopération existent dans des domaines tels que le détachement industriel, les groupes de curriculum, l'éducation permanente, les activités de recherche

orientée vers le développement, les expositions et les foires commerciales.

Sur ce point précis on lira avec intérêt les articles sur la Côte d'Ivoire, le Sénégal et le Swaziland.

(3) Les défis majeurs de l'enseignement technique et professionnel en Afrique

Les études de cas ont révélé au moins cinq contraintes majeures qui vont probablement poser les défis les plus sérieux au développement de l'enseignement technique et professionnel:

1. L'absence de paix et le déclin économique: continueront, s'ils ne sont pas maîtrisés à être un défi majeur au fur et à mesure que l'Afrique retombera dans l'analphabétisme et, dans l'économie de simple subsistance dans un monde largement caractérisé par une rapide évolution scientifique et technique.
2. Le syndrome de statut inférieur de l'enseignement technique et professionnel ne disparaîtra pas sans l'appui de politiques nationales doublées de mécanismes législatifs et régulateurs pour améliorer les salaires des techniciens et ouvriers spécialisés et rendre leur environnement professionnel plus sûr et plus attrayant, et offrir à ceux qui optent pour une orientation technique et professionnelle la possibilité de poursuivre des études au niveau de l'enseignement supérieur.
3. L'évolution des besoins de la société doit être anticipée et prévoir dans les programmes d'enseignement technique et professionnel des qualifications pour y répondre.
4. L'équité et l'accès à l'enseignement technique et professionnel risquent de devenir des vœux pieux pour les groupes défavorisés dont la plupart ne sont pas en mesure de partager les coûts de formation. Des stratégies concrètes et efficaces doivent être définies pour encourager les filles et les femmes, qui constituent environ 50 % de la population, à participer à l'enseignement technique et professionnel.
5. Le partage des coûts du financement: Cet aspect a été déjà évoqué plus haut, de nouveaux mécanismes devraient être conçus pour maintenir le niveau des ressources et les stabiliser.

(4) La formation des personnels de l'enseignement technique et professionnel

L'application satisfaisante des programmes dépend essentiellement de la qualité des enseignants, un facteur souligné dans la plupart des études de cas. Du traitement convenable de cette question dépend la qualité l'évolution et d'adaptation de l'enseignement technique et professionnel aux contextes socio-politiques et technologiques.

(5) Les mesures novatrices

Il a été noté dans le document que malgré les défis extrêmes auxquels l'enseignement technique et professionnel est confronté en Afrique, des mesures novatrices encourageantes sont en cours d'application dans certains pays. Il s'agit notamment de:

1. La réforme éducative dans le cadre duquel on introduit l'enseignement technique et professionnel pour donner à l'enseignement une orientation plus professionnelle par exemple, le système éducatif 8.4.4 au Kenya, 6.3.3.4 au Nigeria et 7.4.2.3. au Zimbabwe. Dans les pays francophones, les réformes ont renforcé la composante enseignement technique et professionnel dans les structures existantes;
2. Le renforcement des liens entre les Ecoles Techniques et les Entreprises (objets de ce séminaire)
3. Les mécanismes de financement de l'enseignement technique et professionnel; la Côte d'Ivoire présente à cet effet un modèle qui depuis 1958 évolue et s'adapte à l'environnement économique du pays.
4. La mise en place de politiques et législations devant régir le système d'enseignement technique et professionnel. L'élaboration de plans de développement de l'enseignement technique et professionnel, la création de mécanismes de concertation et de coordination. Toutes ces initiatives visent à rationaliser le fonctionnement du système.

L'ouvrage compte environ 580 pages. Sa lecture n'est pas aisée surtout pour un non initié. La synthèse offre une vue assez complète. S'agissant d'un pays particulier, l'étude de cas fournit des détails d'illustration qui constituent la richesse de ce document.

3.2 Coopération entre les institutions de formation et les entreprises industrielles commerciales et agricoles - Cas de la Côte d'Ivoire par K. ASKA

M. Kouadio ASKA, né en 1955, est Directeur du Centre Ivoirien d'Etude et de Recherche en Psychologie Appliquée (CIERPA) de l'Université de Cocody, Abidjan. Il est Docteur Es Lettres et Sciences Humaines et Maître-Assistant de Sciences de l'Education.

(1) Résumé.....	22
(2) Introduction.....	22
(3) Identification du problème	22
(4) Approche de l'existant	23
(5) Conditions et éléments d'une coopération	25
(6) Pour une pédagogie de la coopération	27
(7) Conclusion	28
(8) Bibliographie.....	28

(1) Résumé

Les institutions de formation technique et professionnelle ont pour objectif - entre autres - de dispenser des enseignements à finalité professionnelle très denses. Pourtant, l'apprentissage des savoir-faire n'a plus la place qu'il mérite par l'absence d'échanges fructueux avec les entreprises. Il est donc temps de promouvoir les interactions pour une formation mieux adaptée à la production. Cela suppose la mise en oeuvre d'une véritable pédagogie associant tous les partenaires.

(2) Introduction

Les enseignements organisés par les institutions de formation technique et professionnelle ont pour vocation de former, en milieu scolaire, les ouvriers qualifiés, techniciens et ingénieurs des grands secteurs de la vie économique. Ces institutions représentent à ce titre l'un des traits spécifiques des systèmes éducatifs. Dispensant des formations à finalité professionnelle très denses, les structures d'Enseignement technique et professionnel n'ont peut-être plus la place qu'elles méritent car elles font de nos jours l'objet d'appréciations souvent négatives: les critiques portent généralement sur la finalité et l'insertion des diplômés de cet ordre d'enseignement dans le monde du Travail, donc son opportunité. Ces critiques considèrent aujourd'hui l'enseignement technique et professionnel comme étant un instrument de formation de "produits" inadaptés.

Pour nous, ce phénomène d'usure peut s'expliquer par le manque d'échanges fructueux avec l'industrie, le commerce, l'artisanat et l'agriculture, notamment par l'absence d'une organisation pédagogique, associant tous les partenaires du système d'Enseignement technique et professionnel: "un pont" doit être jeté entre les institutions de formation technique et professionnelle et le monde du travail. Notre étude traite de cette coopération que nous considérons indispensable à l'adaptation des produits des structures de formation au monde professionnel.

Cette réflexion est tirée d'une étude que nous avons conduite dans le cadre des activités du Bureau régional d'éducation pour l'Afrique (BRED) de l'UNESCO à Dakar; et qui a vu la contribution de responsables de l'Enseignement Technique et Professionnel en Côte d'Ivoire que nous tenons à remercier d'avoir bien voulu se prêter à nos questions. En particulier:

- le responsable de la synthèse technique de l'Institut National de Formation Technique et Professionnelle (INFTP),
- le responsable des relations avec les entreprises de l'Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique (INSET),
- les formateurs de l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP).

(3) Identification du problème

S'il y a un sujet qui anime aujourd'hui les discours des milieux africains intéressés aux questions éducatives, c'est incontestablement les actions de formation à conduire en vue d'une bonne liaison entre l'école et l'environnement économique.

Des études révèlent en effet que loin de s'améliorer, les relations entre l'éducation et le monde de la production s'amenuisent au fil des années. Les diplômés en attente d'un premier emploi sont de plus en plus nombreux. En Côte d'Ivoire, la proportion des demandes d'emplois salariés non satisfaites issues des Etablissements d'Enseignement Technique et Professionnel est de plus en plus grande. Les différents suivis des élèves de l'Enseignement Technique et Professionnel sur le marché du travail en témoignent (ONFP, 1982; 1988; OMOCI, 1993).

En 1980-1981, sur un total de 5 580 demandes d'emploi, 380 demandes ont pu être satisfaites, soit 6,81 %. En 1982-1983, 191 demandes ont été satisfaites sur un total de 9 317 demandes d'emploi, soit un taux de satisfaction de 2,05 %. En 1983-1984, ce taux est passé à 3,60 %. Depuis 1985, la situation continue d'être alarmante: le taux de placement des demandeurs d'emploi est en nette régression: 10,97 % en 1986; 8,02 % en 1987; 6,75 % en 1988; 6,26 % en 1989; 11,35 % en 1990; 3,69 % en 1991; 2,52 % en 1992. Autant dire que depuis 1990, la recherche d'un emploi salarié est devenu un véritable cauchemar. Pourtant, contrairement aux autres ordres d'enseignement, les élèves de l'Enseignement Technique et Professionnel sont les mieux préparés (à titre d'hypothèse) à l'industrie et au commerce vers lesquels le système de formation conduit jusqu'à nos jours ses "produits". Pour Philip H. COOMBS (1980), cette situation est due à une demande qui dépasse de loin les possibilités. La hardiesse des objectifs fixés depuis les indépendances, l'importance des promesses faites à l'expansion même de l'éducation, écrit-il, excitèrent au plus haut point les espérances des populations et provoquèrent de leur part, une demande d'éducation qui, faisant boule de neige, échappa à tout contrôle en Afrique.

D'autres critiques ont mis en relief le caractère inadapté des programmes et contenus de formation aux possibilités et aux besoins des économies nationales, ce qui a créé des déséquilibres entre les niveaux de formation et surtout entre les spécialités. Cette tendance, avions-nous avancé (ASKA Kouadio, 1987) tient en partie au manque d'adéquation entre le profil des sortants du système éducatif et les qualifications requises. Alors, on se trouve en fin de compte confronté à trois données souvent contradictoires lorsqu'on aborde les systèmes éducatifs africains: le souci de former les générations montantes; l'embarras que provoquent les résultats de cette formation; et la difficulté de faire coïncider la formation et l'emploi. Ce qui fait dire à GNEBA Akpalé

Jacob (1989) que "l'école en Afrique débouche sur le chômage et l'inadaptation. Elle est loin d'être facteur et moteur de développement".

Des recommandations ici et là de réformes, de rénovations et d'innovations en Afrique ont eu pour but de "rompre avec un lourd héritage: ne plus former uniquement les esprits mais donner un enseignement qui permette au citoyen de s'insérer normalement et aisément dans les différents rouages de la société dans laquelle il vit et à laquelle il devra apporter un concours efficace en tant que membre actif"¹.

Du coup, la recherche d'une plus grande pertinence de la formation par rapport au contexte économique se pose aujourd'hui avec plus d'acuité en Afrique. Les formules d'éducation préconisées ou commanditées par les organismes nationaux et internationaux tournent souvent autour de la formation technique et professionnelle. Celle-ci apparaît, à travers ces recommandations et ces études et aussi dans les discours comme l'acquisition de connaissances pratiques et de qualifications utiles puisque donnant prise sur un éventail d'activités d'apprentissage débouchant directement sur l'emploi. La formation technique et professionnelle devient donc un instrument incomparable de promotion sociale et de développement économique.

Pourtant, en Côte d'Ivoire, (comme nous le montrions plus haut), plusieurs diplômés des structures d'Enseignement Technique et Professionnel gonflent chaque année le lot déjà impressionnant des chômeurs ou autres diplômés à la recherche d'un premier emploi. Certaines analyses, pour contribuer à la résolution de ce problème, suggèrent que l'Enseignement Technique et Professionnel se plie totalement aux exigences du patronat par la mise en place des formations qui intéressent les entreprises industrielles, commerciales et agricoles de la place. La crise actuelle permet à ce patronat d'accentuer sa pression sur ce système d'Enseignement Technique et Professionnel en insistant lors des réunions ou séminaires sur des formations liées à des perspectives d'emploi. Mais quelles sont, de nos jours, ces "perspectives d'emplois" auxquelles notre Enseignement Technique et Professionnel ne pourrait point satisfaire? Quelle est cette "bonne formation" qui assure un emploi au moment où des secteurs entiers de l'activité économique s'effondrent et où des licenciements massifs sont prononcés à longueur de journées. Pour nous, il ne suffit plus d'accuser seulement le système de formation dans le désajustement Formation-Emploi.

Au contraire, la tâche la plus actuelle à laquelle devraient s'atteler les chercheurs est cette interrogation sur les relations qui lient ou devraient lier le système de formation aux autres systèmes de production. Les systèmes cohabitent-ils de façon complémentaire, ou au contraire leurs différents aspects relationnels sont-ils rompus? il faut se demander si la Formation Technique et Professionnelle et le monde de la production industrielle, commerciale et agricole ne sont pas deux domaines qui se développent indépendamment l'un de l'autre, et sont régis par des Lois qui leur sont propres.

Poser le problème de la complémentarité entre les institutions de formation et les entreprises industrielles, commerciales, c'est en même temps, contribuer à la mise en place effective ou au renforcement d'une coopération dans la conception, l'exécution et l'évaluation des programmes de formation technique et professionnelle. Cette étude qui s'appuie sur le cas de la Côte d'Ivoire se veut donc une analyse en vue de suggérer spécifiquement des voies pour:

- a) l'adaptation des programmes de l'enseignement technique et professionnel aux besoins du développement économique;
- b) l'amélioration de la coopération entre les différentes parties impliquées dans les actions de formation. C'est pourquoi, nous comptons interroger d'abord l'existant, les pratiques qui ont cours actuellement en Côte d'Ivoire dans ce domaine, la nature des difficultés rencontrées; pour déboucher sur des suggestions de voies en vue d'une coopération plus dynamique. Il est à noter que, ici, les institutions qui nous intéressent sont celles gérées par le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MET/FP). Les formations professionnelles spécialisées initiées par d'autres ministères techniques ne sont pas concernées par notre étude. Car elles permettent de donner un profil bien précis et de satisfaire directement les besoins en personnel technique d'encadrement de ces ministères.

(4) Approche de l'existant

A partir de l'élan donné en 1960 (année de l'indépendance), on voit se constituer en Côte d'Ivoire, un appareil de formation technique et professionnelle diversifié dans ses fonctions: Etablissements dits "d'Enseignement Technique", Centres de "Formation Professionnelle", Centres de "Perfectionnement". Mais cette diversité est conçue en complémentarité, non en opposition, et c'est là sans nul doute, une originalité de la Côte d'Ivoire: Enseignement Technique, Formation Professionnelle, Perfectionnement restent liés et peuvent mutuellement s'enrichir. Ces types d'enseignements regroupés aboutissent à deux catégories de structures: les structures préparant à l'emploi, les structures préparant l'accès à l'Enseignement Supérieur Technique.

(4.1) Les structures préparant à l'emploi

Ces structures se subdivisent en trois catégories:

1 Citons par exemple le séminaire tenu sur „Les méthodologies d'analyse des relations entre la formation et l'emploi“ à Abidjan du 10 au 14 janvier 1983; ou la réunion de la CONFEMEN tenue à Abidjan du 30 mai au 03 juin 1983 sur l'Adéquation entre emploi et formation; ou encore le Séminaire National sur l'Observatoire Ivoirien de l'emploi, des métiers et de la formation du 13 au 14 septembre 1995 à Abidjan; etc.

(4.1.1) Les structures de formation des ouvriers et employés qualifiés

Cette catégorie regroupe toutes les institutions de formation préparant en trois ans au CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) dans les spécialités industrielle, (mécanique), commerciale, du bois, agro-mécanique, etc. Le public-cible est représenté par les titulaires d'un CEPE ayant au moins le niveau de 5e de l'Enseignement général. Ces Etablissements sont communément appelés "Centres de Formation Professionnelle, C.F.P.". Dans cette même catégorie sont classés les Collèges d'Enseignement Technique (C.E.T.) dont la formation débouche sur le Brevet d'Etude Professionnelle (B.E.P.) préparé en deux ans après la classe de 3ème de l'Enseignement Secondaire Général.

(4.1.2) Les structures de formation des techniciens

Ces formations sont assurées par les lycées professionnels qui accueillent des élèves qui sortent des collèges d'enseignement général avec le niveau minimum de la classe de 3e. D'une durée de trois ans, ces formations conduisent au Brevet de Technicien (B.T.) qui porte mention d'une spécialité professionnelle: technique administrative et comptable, industrielle, travaux publics, agro-alimentaire, hôtellerie.

(4.1.3) Les structures de formation des techniciens supérieurs et ingénieurs

Elles sont regroupées au sein de l'Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique (INSET). L'INSET réunit en effet, plusieurs écoles des secteurs industriel et tertiaire en vue de la formation des techniciens supérieurs et ingénieurs:

- Ecole Supérieure d'Ingénieurs (E.S.I): s'étendant sur une période de cinq ans après le baccalauréat dont deux en classes préparatoires, la formation dans cette école est polyvalente et spécialisée, et concerne les disciplines suivantes: Mécanique, Electricité, Energie, Ingénierie Industrielle, Electronique, Electrotechnique et Informatique;
- Ecole Supérieure de Commerce (ESC): la durée de formation dans cette structure est de cinq ans après deux années de classes préparatoires. Elle débouche sur le Diplôme d'Ecole Supérieure de Commerce de l'INSET dans les domaines de la Finance-comptabilité et de Marketing;
- Ecole de Technologie Industrielle (ETI): elle prépare en trois ans après le Baccalauréat, au Diplôme Universitaire de Technologie dans les spécialités suivantes: Génie mécanique, Electronique, Electrotechnique, Maintenance industrielle, Chimie industrielle, Génie Alimentaire, Informatique;
- Ecole de Technologie Tertiaire (E.T.T.): elle prépare au Diplôme Universitaire de Technologie (D.U.T.) durant trois ans après le Baccalauréat dans les spécialités du Tertiaire: Gestion Commerciale, Finance-Comptabilité, Assurance, Transport-Logistique, Informatique de gestion, Secrétariat de Direction.

En outre, l'INSET a une filière (filière Projets) de préparation au Brevet de Technicien Supérieur (BTS) dans les spécialités du Tertiaire (Comptabilité et Secrétariat). L'institut prépare également au Diplôme d'études comptable.

(4.2) Les structures préparant l'accès à l'enseignement technique supérieur:

Il s'agit des Lycées Techniques qui comportent des sections d'enseignement long (trois ans après la 3ème) et qui conduisent aux Baccalauréats B et E et aux Baccalauréats de Technicien (BTN) F et G. Ces structures préparent à une formation longue en vue de permettre aux élèves qui y sortent d'envisager une "carrière honorable". Trois Lycées Techniques² sont conçus à cet effet: le Lycée Technique de COCODY, le Lycée Technique de YOPOUGON et le Lycée Technique de BOUAKÉ.

(4.3) La formation professionnelle continue (FPC)

Dans la perspective de la recherche des stratégies de développement conjugué des secteurs de formation technique et professionnelle et de la production industrielle, commerciale, artisanale et agricole, la Côte d'Ivoire a mis en place, entre autres, la Formation Professionnelle Continue qui permet aux salariés de mieux répondre aux exigences des postes qui leur sont offerts ou qu'ils occupent, et favoriser l'"Ivoirisation des postes". Aussi, la Formation Professionnelle Continue s'étend-elle à tous les niveaux de qualification afin:

- d'améliorer la qualification du personnel nécessaire aux entreprises,
- d'accélérer le processus d'Ivoirisation de ce personnel,
- d'assurer la promotion sociale de chaque travailleur.

Pour atteindre ces objectifs, une loi fut votée par le Parlement en novembre 1977 qui impose aux entreprises une participation de 1,2 % de leur masse salariale en vue du financement de la formation professionnelle continue. aussi, toutes les structures de la formation technique et professionnelle, préparant à l'emploi sont-elles impliquées dans cette Formation. Elles agissent en liaison avec le monde professionnel par l'étude de la demande, l'élaboration du plan d'action, l'exécution du plan et l'évaluation de l'action.

(4.4) Pratiques pédagogiques

Toutes les structures de formation technique et professionnelle initiale en Côte d'Ivoire adoptent le temps plein comme rythme des études. Cependant, en plus de la salle de classe, l'atelier devient un cadre nouveau qui cherche à se rapprocher le plus possible de celui de la future vie professionnelle. On y travaille par petits groupes sous la responsabilité d'un professeur qui apprend aux élèves les techniques de leur futur métier, qu'on prépare un CAP, un BEP, un BT, un BTN, un

² Les deux premiers lycées sont à Abidjan

BTS, un DUT, ou un diplôme d'ingénieur. Mais, certaines structures adoptent aussi l'alternance: le temps est partagé entre les enseignements en classe et l'exercice pratique du métier dans l'entreprise. C'est le cas des centres de formation professionnelle pour apprentis qui font entrer dans leur scolarité de nombreuses périodes en situation professionnelle. D'autres structures, à défaut de l'alternance, intègrent les stages à leurs programmes de formation. Ces périodes de stages présentent d'énormes avantages car elles constituent des possibilités concrètes de vérifier l'enseignement théorique et les moyens de modification de la situation analysée. Les stages, par conséquent, peuvent mieux faire comprendre les relations théories - pratiques, et permettre aux élèves de prendre position dans des lieux divers où s'organisent les points de vue. C'est en cela que l'on peut réellement parler de formation plus ouverte sur le monde du travail ou sur la vie active. Des structures de formation (INSET par exemple) concrétisent cette ouverture par des études de projets pour les industriels.

En Côte d'Ivoire, les périodes de stages, leur nature, leur durée et leurs objectifs dépendent des institutions de formation. Les institutions de formation "à courte durée" (deux ans de formation) affectionnent les stages-ouvriers (en première année). De courte durée, ces stages ouvriers initient les élèves à la vie en Entreprise. En deuxième année, des stages de spécialisation sont organisés pour permettre aux élèves de mieux appréhender un poste de travail. Généralement, ces types de stages durent quatre mois et débouchent sur la rédaction et la soutenance d'un mémoire. Les institutions de formation d'Ingénieurs, en plus des deux formes de stages ci-dessus décrites, mettent en place une troisième forme; stage de longue-durée (six mois) consacré à la conception et à la réalisation de prototype soumis à l'appréciation de jurys d'examen de fin d'études d'Ingénieurs. Dans tous les cas, un professeur est affecté au stagiaire, "professeur suiveur" par l'institution de formation. Par ailleurs, un professionnel du métier est dégagé par l'Entreprise pour être le responsable du stage. Le problème souvent rencontré réside dans la défection d'un de ces responsables.

(4.4.1) Détermination des programmes et contenus de formation

Jusqu'à une époque encore récente, les programmes et contenus de formation étaient calqués sur ceux de la France en vue de maintenir la valeur égale des diplômes délivrés. Aujourd'hui, le souci d'adapter la formation technique et professionnelle au monde professionnel ivoirien a poussé les responsables pédagogiques à agir autrement: des équipes-projets sont souvent constituées intégrant les différentes parties (pédagogues du système de formation, responsables des entreprises de référence, etc.). Le travail consiste à répertorier les besoins de formation à travers des études ponctuelles conduites par les techniciens des institutions de formation. Ces études sont actualisées par les équipes-projets à travers des enquêtes qu'elles réalisent auprès des professionnels

d'Entreprises de référence. Aussi, les programmes français ne sont-ils aujourd'hui que des références dans la recherche de programmes et contenus de formation originaux et adaptés aux moyens de production des Entreprises Ivoiriennes. Cependant, il existe des cas où les structures de formation agissent de façon autonome dans la détermination des programmes et contenus de leur formation. Ici, la tâche est confiée, soit à des enseignants, soit à l'IPNETP (Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel), dans un souci d'harmonisation des contenus.

(4.4.2) La formation des formateurs

En Côte d'Ivoire, l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP) est l'unique école habilitée à former les enseignants des institutions d'Enseignement Technique et Professionnel. Pour y arriver, l'IPNETP recrute des professionnels de métiers ayant l'expérience indiquée. La formation est divisée en modules: le module 1 (M1) est consacré à la mise à niveau, le module 2 (M2) à la formation technologique proprement dite et le module 3 (M3) à la formation pédagogique. L'IPNETP comme l'INSET organise des séminaires périodiques animés par les professionnels de métiers dans le cadre des échanges en vue de l'actualisation des enseignements. De l'autre côté, les départements de formation consacrent une partie de leur crédit-temps aux interventions en entreprises: Etudes marketing, Formation, Conseils etc.

Une fois la formation terminée, les stagiaires sont affectés dans les différentes structures de formation technique et professionnelle publiques en qualité d'enseignants. Des recommandations leur sont données par les encadreurs de l'IPNETP tournant autour des relations tripartites (École-Entreprises-IPNETP), afin d'actualiser leurs enseignements.

(5) Conditions et éléments d'une coopération

Au vu de l'existant et à la lumière de ce qui ressort de nos divers entretiens avec des responsables de structures de formation technique et professionnelle, chargés de la mise en oeuvre des relations Institutions de Formation-Entreprises, nous avons le sentiment d'être en présence d'une coopération masquée. Les différents partenaires ne jouent pas franc jeu. Des difficultés, non des moindres, existent et persistent au fil du temps. Ces difficultés se rencontrent aussi bien dans la nature de la collaboration que dans sa phase de réalisation effective.

(5.1) Au niveau de la nature de la collaboration

La participation des entreprises à la création des filières de formation technique et professionnelle ne souffre d'aucune irrégularité. L'adhésion de ces professionnels à cette idée est totale. La composition de certaines équipes-projets (projet de création des Lycées professionnels par exemple) en est un témoignage: toutes les parties prenantes y sont représentées. Le souci des uns et des autres est d'arriver à faire correspondre les orienta-

tions des structures de formation aux réalités présentes et évolutives des entreprises. Il n'est donc pas étonnant que les structures de formation technique et professionnelle aient pu, depuis quelques années, nouer des liens privilégiés avec les milieux professionnels auxquels elles destinent leurs diplômés.

Sur le plan financier, la taxe d'apprentissage dont la loi de novembre 1977 fixe les conditions d'application permet aux entreprises industrielles, commerciales et agricoles de participer à des oeuvres de formation ayant reçu l'agrément du fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP). Dès les premières années d'application de cette Loi, l'Union Patronale de Côte d'Ivoire (UPACI) a fait campagne en vue d'inciter les assujettis à ne pas se contenter de verser directement leur dû au Trésor Public. C'est ainsi que des Entreprises se sont organisées pour drainer une partie de ces sommes vers elles, ou vers des Etablissements de formation qu'elles gèrent ou conventionnent. De la même façon, les Etablissements dispensant des formations comprises dans le champ d'application de cette Loi³ se sont adressés directement aux chefs d'entreprises en vue de les inciter à leur verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage.

En dehors de la participation aux études-projets de création des filières d'enseignements et des apports financiers dûs à la taxe d'apprentissage, les structures de formation manifestent également leurs liens avec les milieux professionnels par la définition des programmes et des procédés pédagogiques tenant compte des besoins exprimés par ces mêmes milieux professionnels. Ici, les liens ne sont pas toujours intimes. Les pédagogues des institutions d'enseignement technique et professionnel et les responsables d'entreprises ne parlent pas souvent le même langage: "vous êtes trop théoriques", accusent les uns; "nous proposons une formation totale", rétorquent les autres. Ainsi, selon que la formation intéresse ou n'intéresse pas, les entreprises (surtout celles de grandes tailles) renforcent leur collaboration avec certaines structures de formation qui débouche des fois sur la signature de conventions directes entérinées par l'Union Patronale. Les autres structures sont obligées de passer par des négociations souvent difficiles pour réaliser leurs actions de formation.

Au niveau du perfectionnement des enseignants, sous la forme de stages en Entreprises, la coopération est pratiquement inexistante. Ici, chacun évoque le problème de la prise en charge de ces enseignants. Les uns identifient la difficulté au niveau des charges financières, les autres au niveau pédagogique.

Comme on le voit, si le désir d'orienter les formations techniques et professionnelles dans le sens de l'évolution du monde de la production industrielle, commerciale et agricole, anime les différents partenaires, cependant, la nature de leur collaboration dépend en grande partie des intérêts en présence, qui sont souvent contradictoires. Cette situation rejaillit sur la mise en oeuvre effective des rapports, même conventionnés.

(5.2) Au niveau de la conduite des enseignements

Comme nous le montrions plus haut, toutes les structures de l'Enseignement Technique préparant à l'emploi ou l'accès à l'enseignement technique supérieur en Côte d'Ivoire adoptent deux cadres d'études en situation scolaire: la classe et l'atelier. Mais en dehors des enseignants, fonctionnaires de l'Etat, combien sont-ils les hommes du "métier" (les professionnels) qui interviennent effectivement dans le processus pédagogique? En d'autres termes, existe-t-il un flux permanent d'échanges entre ces professionnels d'entreprises de référence et ceux des institutions de formation dans la détermination des choix pédagogiques des établissements? La réponse de nos interlocuteurs est claire et unanime: "aucun texte ne prévoit cela; mais par le système de vacation, nous essayons tant bien que mal d'organiser ces échanges. De temps en temps, des séminaires sont programmés. En tout état de cause, il nous est impossible de recruter la partie "employeurs" à temps plein, même à temps partiel".

Aussi, le va et vient permanent entre les structures de formation et l'univers professionnel de référence constitue-t-il une difficulté dans les échanges pédagogiques. Les difficultés demeurent plus quant à la participation des enseignants aux activités du monde professionnel en vue de leur perfectionnement. Mais, l'expérience de l'IPNETP est à mûrir: cette institution, en effet, intervient directement dans les entreprises sous la forme d'un cabinet-conseil en vue de réaliser des projets utilisables par les uns et les autres.

(5.3) Au niveau de la conduite des stages

Les périodes des stages, nous l'avions dit, représentent des étapes très importantes dans la formation des ouvriers qualifiés, techniciens et ingénieurs. C'est le moment d'être en relation directe avec le monde professionnel. Cependant, mal conduits, les stages peuvent entraîner des déconvenues. Et, c'est souvent le cas en Côte d'Ivoire. Les difficultés, ici, se situent à trois niveaux:

- la négociation: de façon générale, les responsables de formation chargés des relations Formation-Entreprises négocient pour les stages des élèves, la mise sur pied de conventions tacites avec les entreprises. Mais ces conventions ne sont pas libellées sous la forme de contrat de partenariat liant les parties en présence. Rien ne détermine donc leur respect scrupuleux. Les Entreprises agissent par voie de conséquence avec une certaine autonomie et d'après leurs

3 En gros, tous les établissements ayant pour vocation de préparer à une profession artisanale, industrielle ou commerciale, et ce, au sens très large.

intérêts propres. Elles n'ont d'obligation que morale envers les institutions de formation. Alors, chaque année, c'est la même gymnastique: il faut négocier ou renégocier. Le nombre d'élèves en formation augmentant et les possibilités d'accueil des entreprises se rétrécissant, les négociations sont rendues difficiles alors que les stages des élèves sont obligatoires;

- le déroulement des stages: une fois les stages obtenus et que la nature, la durée et les objectifs déterminés, il convient de les organiser. Il y a des entreprises dont la taille, l'administration et le personnel s'y prêtent; et d'autres qui ne disposent pas des mêmes moyens pour intervenir à un niveau plus élevé de l'encadrement. Il faut donc faire la part des choses afin d'éviter les difficultés dans le suivi des élèves. A cela, s'ajoute le problème du financement des stages, surtout lorsqu'ils doivent déboucher sur la réalisation de prototypes. Là encore, il faut négocier: aucun texte ne régit cette situation. Souvent les responsables de relations Formation-Entreprises comptent sur la cooptation au gré des relations et amitiés.

(6) Pour une pédagogie de la coopération

Les institutions d'enseignement technique et professionnel, rappelons-le, sont nées de la volonté de doter la Côte d'Ivoire d'un certain nombre d'établissements dispensant des formations déterminées par les besoins professionnels. L'idée selon laquelle ces institutions tireraient leur bonne image de marque auprès des employeurs du fait que ceux-ci détiendraient le secret de l'adéquation entre un poste de travail donné et une qualification correspondante, procurée par une formation bien adaptée, ne correspond nullement à la vérité. L'inadaptation des enseignements techniques et professionnels aux "besoins de l'économie" est réelle en Côte d'Ivoire, surtout lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des professions. Il est presque impossible, de nos jours d'associer à certaines professions de techniciens ou d'ingénieurs, des formations qui leur seraient très adaptées et correspondraient à des qualifications professionnelles bien délimitées. L'un des "déphasages" de l'appareil de formation, dont se plaignent habituellement un grand nombre de représentants des intérêts patronaux se situe à ce premier niveau. Mais peut-on demander à une institution de formation, quoique technique et professionnelle, de former jusqu'aux plus simples des métiers, des formations étroitement spécialisées? B. SCHWARTZ, (1977) nous répond par la négative, avançant qu'il appartient aux entreprises de terminer la formation (Formation continue, dit-il). Fort de cette idée de B. SCHWARTZ, notre contribution à la recherche des voies et moyens d'une coopération efficiente entre les institutions de formation technique et professionnelle et les entreprises procède de la façon suivante:

(6.1) La division de la formation

Elle concerne la conception même de l'Enseignement Technique et Professionnel. Jusque-là, les institutions

d'Enseignement Technique et Professionnel ont eu pour mission de former en milieu scolaire des ouvriers qualifiés, techniciens et ingénieurs que requiert le développement de la production industrielle, commerciale, artisanale et agricole. Le fonctionnement de ces structures a été basé sur des lois qui leur sont propres. Aussi, lorsqu'on se propose d'établir l'influence éventuelle du monde professionnel sur le processus de la formation technologique en Côte d'Ivoire, se rend-on compte que les difficultés ont pour origine principale la conception même de la formation technique et professionnelle. L'Etat, à travers les textes de création des structures de formation, sollicite par des articles, la participation des entreprises à la réalisation des actions de formation. Mais, ces mêmes textes n'exposent pas clairement les prérogatives qui conditionnent ou qui sont liées à cette participation. C'est ainsi qu'en situation de crise économique, les employeurs en profitent pour accuser les structures de "ne former que des inadaptés". Face à cette attitude déconcertante, nous disons qu'il est temps que l'Etat implique davantage les entreprises, surtout celles de moyennes et grosses tailles, dans les actions de formation technique et professionnelle initiale. Les conventions tacites désavantagent les structures de formation. D'autres voies sont à suggérer. Quant à nous, nous pensons que toute formation technique et professionnelle initiale doit se terminer en entreprise afin d'associer pleinement les employeurs à la formation. Terminer la formation initiale en entreprise, c'est envisager la coopération dans un cadre juridique qui déterminera les contours. L'on pourrait par exemple souscrire:

- à une formation longue durée: un an à temps plein en entreprise (la dernière année du cycle),
- ou à une formation alternée s'étendant sur une année (la dernière année du cycle)⁴.

Par ce biais, les autres difficultés sus-évoquées, et qui portent sur les programmes et contenus de formation, la mise en place des stages et les échanges entre les professionnels et les enseignants, etc. trouvent leur solution. Le second avantage inhérent à une telle conception de la formation technique et professionnelle initiale réside dans son caractère opérationnel: les liaisons devenant fonctionnelles, aucune partie ne pourra se plaindre de l'autre. Par voie de conséquence, la collaboration deviendrait permanente et faciliterait l'insertion des jeunes diplômés dans le monde professionnel.

(6.2) La pédagogie du partenariat

A défaut d'une volonté manifeste de l'Etat de revoir la politique globale de formation dans sa conception actuelle, il faut imaginer d'autres formules associant tous les acteurs susceptibles de promouvoir les interactions, les échanges, voire les substitutions entre des organisations centrées jalousement sur leur production propre: le savoir et le savoir-faire pour les institutions de

4 Voir à ce propos: Appay, B. et al (1992); Malglaive, G. (1992); Bouquillard, O. (1993); Bachelard, Paul (1994)

formation et le produit pour les entreprises. Ces formules permettront de résorber les masques et coupures dans la collaboration par:

- la mise en oeuvre des conditions d'une formation à l'innovation, tant sur le plan industriel, commercial, artisanal et agricole que pédagogique,
- la construction de dispositifs contractuels durables fondés sur le partage systématique des connaissances, avec le souci constant de les approfondir et les finaliser. Pour notre part, nous suggérons deux formules: l'interdisciplinarité et le partenariat Institutions de Formations Techniques-Entreprises de référence. L'une et l'autre sont naturellement en relation de complémentarité. Ce qui justifie notre concept de pédagogie du partenariat.

♦ *L'interdisciplinarité*

Elle consiste en un partage "horizontal" des objectifs de formation tendus vers l'innovation et la mise en oeuvre de méthode visant à l'intégration des enseignements. Par exemple, enseigner de façon théorique une nouvelle technologie tout en se souciant de la réalisation de maquette. Le but visé ici, reste la mise en place d'une organisation interne qui favorisera le développement harmonieux de ces objectifs. Une telle démarche, au sein d'une même équipe pédagogique, rejoint les préoccupations stratégiques incontournables de l'entreprise, dont la vocation est de produire des objets, des services et des savoir-faire "caractérisés par leur homogénéité et leur potentiel d'intégration socio-économique" (GRAMACIA, 1990). Du côté des formateurs, l'objectif est d'en savoir plus sur les processus industriel, commercial, artisanal et agricole dans lesquels s'incorporent les connaissances qu'ils produisent et qu'ils transmettent; du côté des entreprises, l'objectif doit être d'en savoir plus sur les moyens d'accès directs à ces connaissances et surtout les moyens d'en évaluer l'intérêt industriel et commercial.

♦ *Le partenariat Institutions de Formation-Entreprises*

Il s'agit d'établir de solides contrats, insistant pour plus de prudence, sur les priorités pédagogiques. La rédaction de ces contrats pourra faire l'affaire des comités consultatifs existants. Les structures de formation présenteront des idées d'innovation aux entreprises de référence, comme les entreprises pourront soumettre aux structures de formation des idées. Dans un cas comme dans l'autre, l'équipe pédagogique ainsi constituée se chargera du développement de ces idées. Une telle logique, dans son application partenariale mériterait d'être amplement commentée car, "à l'intersection des organisations aux vocations si différentes, surgiront d'incontournables difficultés, liées pour l'essentiel à l'impossibilité, parfois évidente, de concilier les objectifs pédagogiques et industriels, commerciaux, etc. (pour des raisons de planning, notamment)" (GRAMACIA, 1990).

Cependant, bien pensée, cette logique partenariale présente d'énormes avantages et peut en même temps, con-

tribuer à la résolution des problèmes liés aux stages des élèves, le perfectionnement des formateurs et l'adéquation Formation-Emploi.

(7) Conclusion

De l'analyse qui vient d'être conduite, nous concluons que la coopération entre les institutions de formation et les entreprises n'est pas évidente en Côte d'Ivoire puisqu'elle rencontre de sérieux problèmes. Ce manque de coopération effective est en partie responsable du désajustement entre les formations techniques et professionnelles dispensées, et les besoins des milieux industriels, commerciaux et agricoles. Examinant les processus pédagogiques, nous nous sommes en effet aperçu de l'ampleur des difficultés inhérentes à cette coopération. Aussi, nos suggestions le sont-elles dans la perspective de recherche des voies et moyens pour l'adaptation de l'Enseignement Technique et Professionnel aux besoins des entreprises. Nous vivons certes, actuellement une période d'incertitudes économiques, cependant, les pédagogues sont unanimes: une bonne coopération entre les structures de formation technique et professionnelle et les entreprises industrielles, commerciales et agricoles reste le gage d'une bonne intégration des jeunes diplômés dans le monde professionnel. Les formations à finalité professionnelle doivent donc être prises en charge de manière complémentaire par les institutions de formation et les Professionnels eux-mêmes. La formation professionnelle des jeunes ne sera assurée efficacement que par les deux instances. Aussi, pour réduire le décalage entre les formations techniques et professionnelles données par les structures et la réalité des emplois, faudrait-il renforcer la représentation des professionnels à tous les niveaux de formation afin d'apporter des améliorations liées à l'évolution des techniques. Leur mission devrait en outre porter sur le perfectionnement pédagogique et la gestion des établissements. Pour y arriver, nous avons pensé à la mise en place d'un système de partenariat entre les structures de formation et les entreprises, bien orchestré par l'Etat. Après tout, ne mènent-ils pas tous le même combat: des écoles de formation plus dynamiques pour un monde professionnel plus efficace?

(8) Bibliographie

- Annuaire statistique, 1993. Abidjan, OMOCI
- Appay B.: Bapst (CI), 1992. - Les Formations en Alternance, Paris, La Documentation Française
- Aska Kouadio, 1987. - "Enseignement et Formation en Côte d'Ivoire: Les impasses d'un système", Abidjan, CIERPA
- Bachelard Paul, 1994. - Apprentissage et Pratiques d'Alternance, Paris, l'Harmattan
- Benteux (F), 1994. - Les actions de qualification par alternance, ESKA
- Bilan Diagnostique (1980-1985), 1986, Abidjan, MEN/RS
- Bouquillard (O). (Dir), 1993. - La mobilisation professionnelle des jeunes par la formation en alternance, Paris, La Documentation Française

- Charlot (B), Figeat (M), 1979. - L'école aux enchères, Paris, Payot.
- Coombs (H.P.), 1980. - Qu'est-ce que la planification de l'éducation? Paris, UNESCO (IIEP).
- Enseignement Technique et Formation Professionnelle: Principaux textes organiques, 1988, Abidjan, DIMIR
- Gneba Akpalé (J). (1989) - "L'école, facteur et moteur de développement", Abidjan, ENS
- Gramacia (G), 1990. "La pédagogie du partenariat à l'I.U.T.", OSP, Volume 19, n° 2, pp. 103-109
- Malglaive (G), 1992. - "L'alternance dans la formation des ingénieurs", O.S.P., 21, n° 3, pp. 269-282
- Millot (B), 1981. "Le syndrome du diplôme et le chômage des diplômés. Le cas de la Côte d'Ivoire", Abidjan, ONFP
- Office de la Main-d'oeuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI), 1993. Annuaire Statistique 1992, Abidjan
- Schwartz (B), 1977. - Une autre école, Paris, Flammarion
- Suivi des élèves de l'Enseignement Technique et Professionnel sur le marché du travail, 1982. Abidjan, ONFP/DEC
- Suivi des élèves de l'Enseignement Technique et Professionnel sur le marché du travail, 1988. Abidjan, ONFP/DEC
- Tapia (Cl), 1994. - Intégrer les jeunes dans l'entreprise, Editions d'organisation.

3.3 Etude de cas: Sénégal par O. SOCK

M. Oumar SOCK est né en 1949. Actuellement Directeur de l'Ecole Supérieure Polytechnique (ESP) à l'Université de Dakar, il a fait son Doctorat d'Etat ès-Sciences en 1986 à Paris.

(1) Avant-propos	29
(2) Contexte socio-économique	29
(3) Place et rôle de l'enseignement technique et professionnel	31
(4) Articulation entre le système d'enseignement technique et professionnel et l'enseignement général	32
(5) Relations entre les institutions d'enseignement technique et professionnel et les entreprises industrielles	37
(6) Propositions pour le renforcement de la coopération Ecoles - Entreprises	40
(7) Addenda	41

(1) Avant-propos

La présente étude entre dans le cadre d'un projet pilote de coopération entre les institutions d'enseignement technique et professionnel et les entreprises industrielles.

Le projet pilote a pour objectifs de contribuer à:

- l'échange de savoir et savoir-faire et la réalisation de projets de recherche-développement,
- l'acquisition par les étudiants et les professeurs d'une expérience de la vie en entreprise,
- l'adaptation et au renouvellement des programmes d'enseignement et de formation.

L'étude qui constitue donc l'une des composantes principales de ce projet pilote, comprend quatre parties, à savoir:

1. le contexte socio-économique du Sénégal,
2. la place et le rôle de l'enseignement technique et professionnel,
3. l'articulation entre le système d'enseignement technique et professionnel et l'enseignement général,
4. les relations entre les institutions d'enseignement technique et professionnel et les entreprises industrielles.

Elle a été réalisée, sous la supervision de Monsieur Oumar SOCK, Directeur de l'ENSETP de Dakar par: Messieurs

- Assane HANE, Directeur de l'Enseignement Secondaire Technique;
- Alioune DIAGNE, Directeur des Etudes de l'ENSETP de Dakar;
- Makhoumy FALL, Planificateur de l'Education (MEN/DPRE).

(2) Contexte socio-économique

(2.1) Caractéristiques de l'économie

L'évolution économique du Sénégal a été jalonnée après une période de croissance modeste mais régulière (3,3 % de 1959 à 1966) par une série de crises successives qui ont fortement perturbé la croissance et les équilibres financiers.

L'abandon de la garantie par la France puis par la CEE des prix de l'arachide (1966-68), les années de fortes sécheresses presque ininterrompues de 1969 à 1973 ainsi que les mauvaises campagnes agricoles de 1977/78 et 1979/80, les détériorations des termes de l'échange de l'arachide et du phosphate, les répercussions des chocs pétroliers de 1973/74 et 1979/80, sont autant de facteurs qui ont bouleversé une économie fragile, très sensible aux aléas conjoncturels.

Cette succession d'à-coups a provoqué une crise profonde de l'économie arachidière (malaise paysan) et un affaiblissement de la capacité d'exportation, entraînant ainsi de fortes perturbations sur la balance des paiements.

Globalement, en termes de Produit Intérieur Brut (PIB), de 1966 à 1979, l'économie sénégalaise aurait cru à un rythme inférieur à celui de la population (3,7 %), traduisant une détérioration de la situation productive du pays. Cependant l'économie sénégalaise n'est pas restée stationnaire durant cette période: aux performances très médiocres, voire négatives de certains secteurs (agriculture céréalière et arachidière etc.), se sont opposés des secteurs assez dynamiques (pêche, tourisme etc.)

Le secteur industriel fortement handicapé par l'insuffisance des fournitures en arachides, a progressé très modestement sans toutefois rester stationnaire.

Comme on le constate, le volume d'activités productives au niveau national se trouve étroitement dépendant des performances du secteur primaire et en particulier de celles du secteur agricole. En effet, ce secteur constitue la source d'occupation de la grande majorité de la population.

Le secteur primaire reste donc le principal pourvoyeur de matières premières du secteur secondaire, dans le cadre de la transformation des produits relevant de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche.

En plus des activités de transformation de ces produits, le secteur secondaire incorpore d'importantes activités de raffinage de produits pétroliers, de production d'énergie et de production de phosphate (les recettes d'exportation de phosphate sont estimées à 10 % au total).

La part du secteur secondaire dans le PIB se stabilise à environ 18 % depuis 1987, année de démarrage des réformes destinées à l'instauration d'une plus grande libéralisation de l'activité économique: suppression des activités quantitatives à l'importation et réduction voire suppression des subventions de l'Etat aux entreprises telles que celles opérant dans le secteur de la pêche, de la fabrication des chaussures, de matériaux de construction. La suppression de ces sociétés a entraîné des pertes d'emplois importantes.

Néanmoins, le secteur secondaire a enregistré une croissance positive en 1990, croissance particulièrement marquée par l'industrie alimentaire. Cette évolution positive serait due en partie aux effets induits de la bonne campagne agricole de 1989/90 qui a permis aux populations rurales d'obtenir des revenus monétaires substantiels, notamment de la vente d'arachide.

La production de services à travers les activités commerciales, de transport terrestre, ferroviaire, maritime et aérien, occupe une place importante. Le tourisme reste un vecteur non négligeable de l'activité productive sénégalaise. Ceci pourrait s'expliquer par la situation du pays et par son histoire, conjuguées à une volonté politique de développement du secteur des services.

(2.2) Effets sociaux de l'ajustement

Face à la dégradation de l'environnement économique et des finances publiques, le Gouvernement sénégalais a été amené à prendre des mesures correctives en adoptant en 1979 un Plan de Redressement Economique et Financier (PREF), qui a reçu l'appui financier du FMI et de la Banque Mondiale, de la France et des Etats-Unis.

Ainsi, dès le début de l'année 1980, de nouvelles mesures ont été prises:

- au plan fiscal (augmentation des droits de douane, affectés d'un prélèvement de la TVA au service de la dette);
- au plan budgétaire (limitation des dépenses);
- au plan financier (relèvement du taux d'intérêt des dépôts en banque, limitation sévère des emprunts etc.);
- au plan économique (restriction des importations par contrôle limitatif, subvention des exportations, relance des investissements privés).

Les premiers accords de crédit et de prêt passés avec le FMI et la Banque Mondiale n'ont pu être menés à bout. Ils ont dû être suspendus et annulés en 1981 (FMI) et 1983 (BIRD). La suspension de ces premiers accords a été suivie par d'autres s'inscrivant dans le cadre d'un Plan d'Ajustement à Moyen et Long terme pour la période 1985-1992.

Deux composantes sectorielles font partie du nouveau programme d'ajustement: la Nouvelle Politique Agricole (NPA) et la Nouvelle Politique Industrielle (NPI).

S'agissant du programme d'ajustement dans le secteur industriel (NPI), les dispositions essentielles sont les suivantes:

- réduction de la protection tarifaire;
- suppression de la protection non tarifaire à l'importation;
- incitation à l'exportation;
- réduction de la pression fiscale etc.

A l'heure actuelle, les effets de ces différents programmes d'ajustement commencent à se faire sentir, et les restrictions en cours se sont traduites par des fermetures d'entreprises et des pertes d'emploi.

Il est de plus en plus question au niveau des autorités gouvernementales de porter une attention toute particulière à la dimension sociale de l'ajustement. C'est ce qui explique la création par le Gouvernement d'une structure chargée de la réinsertion des défilés et de la promotion de projets favorisant l'emploi salarié et non salarié: la Délégation à l'Insertion, à la Réinsertion et à l'Emploi (DIRE) et d'une Agence d'exécution des travaux d'intérêts publics (AGETIP).

(2.3) Les perspectives de relance

Les objectifs attendus du Plan d'Ajustement à Moyen et à Long Terme (PAMLT) n'ont pas été pleinement atteints du fait des contraintes internes et externes qui ont marqué sa période d'exécution. Les résultats obtenus demeurent très fragiles en raison des perturbations pouvant intervenir tant au niveau national (sécheresse) qu'international (rareté des ressources, fluctuations des cours des matières premières et marchés financiers).

Pour éviter une situation d'équilibre sans croissance, il y a lieu de consolider à court terme l'assainissement

financier et, à moyen terme, de promouvoir une économie dynamique avec la restauration d'un environnement institutionnel propice au développement de l'initiative privée à travers les PMI et les PME.

D'ailleurs le nouveau programme économique est conçu de manière à laisser plus d'initiatives aux acteurs internes dans l'élaboration des politiques, tout en étant moins dépendant des finances extérieures pour sa mise en oeuvre. Les mesures à mettre en place doivent, par conséquent, contribuer à la fois à la réduction des charges de l'Etat et à la relance de l'économie.

En définitive, le rôle du secteur privé doit être renforcé pour améliorer le taux d'investissement dont le niveau actuel n'est pas compatible à une croissance à long terme.

Par ailleurs, la rareté des ressources extérieures exige la restauration d'une épargne budgétaire et l'amélioration d'un environnement favorable à l'activité économique pour accélérer la croissance. Les axes stratégiques à long terme tels qu'ils ressortent du VIII^e Plan de Développement économique et social demeurent plus qu'actuels:

- élever durablement la production globale de la nation;
- maîtriser l'essor urbain et sécuriser l'économie rurale;
- adapter le système éducatif, renforcer les aptitudes au développement et élargir la communication sociale.

Les stratégies qui en découlent peuvent être ainsi résumées:

- l'autosuffisance alimentaire reposant sur une agriculture intégrée (agro-pastorale) d'une part et une interdépendance agriculture-industrie plus marquée d'autre part;
- la promotion du secteur privé dont le rôle doit être renforcé afin d'accroître le taux d'investissement;
- la mise en oeuvre d'une politique fiscale qui permette non seulement une amélioration des recettes fiscales par l'élargissement de l'assiette, mais également qui tienne compte des facultés contributives des populations;
- adaptation de l'école aux réalités socio-économiques afin de répondre aux préoccupations du marché de l'emploi.

(3) Place et rôle de l'enseignement technique et professionnel

(3.1) L'enseignement technique et professionnel, facteur de développement économique et social

L'éducation en général, l'enseignement technique et la formation professionnelle en particulier ont toujours été considérés par les autorités comme des objectifs priori-

taires dans le cadre de la mise en oeuvre des politiques en matière de développement économique et social.

En effet, l'affectation de près du tiers du budget de l'Etat à l'Education et à la formation témoigne, si besoin en est, de la volonté des autorités de promouvoir une véritable politique dans le domaine des ressources humaines.

Au demeurant, la formation technique et professionnelle occupe une place importante dans la volonté de l'Etat de relancer l'économie. Elle est perçue comme un élément moteur de la modernisation du tissu économique et social.

Rien de durable ne sera acquis en matière de modernisation de l'appareil productif sans un réel effort d'adaptation des qualifications aux exigences économiques et sociales, sans une irrigation constante de toutes les formations par les acquis émanant des sciences et des techniques nouvelles.

C'est pourquoi, le Gouvernement a expérimenté et mis en oeuvre durant les vingt dernières années un certain nombre de réformes du système éducatif. Il s'agit principalement de:

- la réforme de 1971 avec la première loi d'orientation;
- les innovations des années 80;
- la réforme préconisée par la CNREF, rendue officielle par la loi d'orientation de 1991.

(3.2) Cadre institutionnel

(3.2.1) La loi d'orientation de 1971

La loi d'orientation de l'Education nationale n° 71-36 du 03 juin 1971 constitue la première loi d'orientation régissant l'Education nationale et la formation au Sénégal.

Elle fixait à la fois:

- les finalités à assigner à l'enseignement technique et à la formation professionnelle;
- les publics cibles concernés par cette formation.

Selon cette loi, l'Education nationale tend à former des hommes et des femmes libres, capables de créer les conditions de leur épanouissement à tous les niveaux, de contribuer au développement de la Science et de la technique et d'apporter des solutions efficaces aux problèmes de développement national. L'Education est permanente et donne à tous les citoyens la possibilité de s'informer et de se former dans tous les secteurs de la vie active pour une amélioration des connaissances en vue de la promotion sociale.

L'éducation nationale opte ainsi pour une éducation de masse et une formation de cadres qualifiés et de producteurs.

L'éducation et la formation promues par la nouvelle loi s'adressaient en fait:

- aux jeunes fréquentant les structures scolaires et universitaires dans un souci de faire acquérir un certain niveau de connaissances théoriques et pratiques ou d'aptitudes techniques et professionnelles;
- aux adolescents et aux adultes exerçant déjà une activité professionnelle après une scolarité plus ou moins longue pour consolider les connaissances, perfectionner la qualification professionnelle et accroître la capacité de production du pays.

(3.2.2) Les innovations des années 80

Ces innovations ont été marquées par:

- la création d'un Office National de Formation Professionnelle
- le renforcement du réseau des lycées d'enseignement technique (lycées techniques Ahmadou Bamba de Diourbel et Ablaye Niasse de Kaolack);
- la mise en place d'une contribution financière des employeurs pour la formation initiale et continue de la main-d'œuvre;
- la définition de nouvelles filières au niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

(3.2.3) La loi d'orientation de 1991

Les recommandations de la Commission Nationale de Réforme de l'Education et de la Formation ont abouti à l'adoption de la loi d'orientation de l'Education nationale le 16 février 1991.

Cette loi intègre, entre autres, deux innovations majeures qui visent à systématiser l'éducation permanente de base et une formation technique et professionnelle mieux orientée.

Ainsi il est préconisé: "l'Education nationale et permanente est au service du peuple sénégalais: elle vise l'éradication complète et définitive de l'analphabétisme, ainsi que le perfectionnement professionnel et la promotion sociale de tous les citoyens, pour l'amélioration des conditions d'existence et d'emploi et l'élévation de la productivité du travail."

Rappelons que cette nouvelle loi prend en compte dès le niveau élémentaire (cycle fondamental) certaines activités dont l'objectif est de revaloriser le travail manuel et d'initier l'enfant aux techniques.

(4) Articulation entre le système d'enseignement technique et professionnel et l'enseignement général

(4.1) Présentation de l'enseignement technique et professionnel

(4.1.1) Niveaux moyen et secondaire

♦ Enseignement technique

En 1990/91, l'enseignement technique public accueillait 5 461 élèves répartis dans 11 établissements.

Ces établissements comprennent 6 lycées d'enseignement technique industriel et/ou commercial et 5 collèges d'enseignement moyen disposant d'une série B (sciences et techniques économiques).

A eux seuls, les 6 lycées comptent 4 420 élèves soit 81 % des effectifs globaux et 137 classes sur les 159 qui existent au niveau du secteur public.

Dans ces établissements, outre les séries B, il existe les séries suivantes:

- E techniques et mathématiques
- F1 fabrication mécanique ou mécanique générale
- F2 électrotechnique
- F6 biochimie
- F7 biologie
- G2 techniques quantitatives de gestion

Jusqu'à 1980, on comptait parmi ces séries, celles de:

- F3 mécanique automobile
- F4 chaudronnerie et tuyauterie industrielle
- F5 construction métallique

Ces séries ont été supprimées du fait que les élèves bénéficiant de la formation éprouvaient des difficultés après avoir accédé à l'enseignement supérieur. Leur niveau en mathématique était relativement faible. Ces séries ont donc été remplacées par des Brevets de technicien de l'industrie, qui sont plus compétitifs sur le plan pratique.

En même temps, il a été décidé de renforcer les heures dévolues à l'enseignement des mathématiques dans les autres séries F, notamment celles qui ont été maintenues.

Cette réforme fut introduite progressivement d'abord en seconde (1990-1991) ensuite en première (1991-1992) et enfin en terminale (1992/1993).

L'enseignement technique est peu développé au niveau du secteur privé. Quelques 8 établissements disposent des séries B et G qui accueillent au total 974 élèves (15 % des effectifs globaux) répartis dans 28 classes.

Contrairement à l'enseignement technique privé, il existe parfois au niveau du secteur public des établissements dotés de sections relevant de la formation professionnelle. Ainsi dans certains lycées techniques on peut trouver les sections ci-après:

- Brevet de technicien de l'industrie (mécanique automobile, chaudronnerie, tuyauterie industrielle, construction métallique);
- Brevet d'études professionnelles.

D'une manière générale, le recrutement dans les lycées techniques s'opère de deux manières:

1. sur orientation: il s'agit des élèves titulaires du Brevet de fin d'études moyennes (BFEM) et ayant obtenu une note au moins égale ou supérieure à 10 sur 20;
2. sur concours d'entrée préparant au BEP secrétariat et au Brevet de technicien de l'industrie. Le BFEM est exigé.

♦ *Formation professionnelle*

Les établissements de formation professionnelle sont répandus sur l'ensemble du territoire national. Chaque région compte au moins un centre de formation.

Toutefois le réseau des structures chargées de la formation professionnelle révèle d'importantes disparités. La région de Dakar regroupe à elle seule plus de 40 % des établissements qui totalisent près de 75 % des effectifs globaux. Elle est suivie par la région de Thiès avec environ 17 % et celle de Saint-Louis qui accueille 15 %.

Par contre les régions de Louga, Fatick, Kolda et Tambacounda ne totalisent pas ensemble 10 % des structures existantes.

Les institutions publiques de formation professionnelle constituent l'essentiel du système et représentent 78 % du réseau.

En effet le secteur privé ne gère que 17 % des écoles et le secteur parapublic 5 %.

S'agissant des effectifs, on note d'importantes disparités entre les garçons et les filles. Les premiers constituent 66 % des élèves accueillis dans les écoles de formation professionnelle.

Ces effectifs sont répartis en fonction des secteurs d'activités économiques.

♦ *Secteur primaire*

- Les centres d'initiation horticole. Au nombre de 6, ces établissements recrutent au niveau du CEPE. En 1988, ils accueilleraient 87 élèves pour une capacité d'accueil de 170.
- Les centres régionaux de formation professionnelle. De création récente, leur nombre s'élève à cinq.

- Les écoles des agents techniques du développement rural. Le Sénégal en compte 4 (agriculture, eaux et forêts, élevage, pêche).
- Le Centre de Formation Professionnelle d'horticulture (CFPH de Cambérène).

A côté des structures publiques de formation, il existe des institutions privées constituées de centres diocésains (CFA de Nianing, Centre de Ndibel, Nguengne, Ngandiol), d'organisations non gouvernementales (OFADEC, AJAC etc.) et d'associations villageoises de développement (ASECAW, FPOB etc.)

Le nombre de structures dispensant une formation au profit du secteur primaire est réduit si l'on tient compte du fait que l'agriculture occupe près de 80 % de la population. En effet, ces structures ne représentent que 12 % des écoles de formation.

♦ *Secteur secondaire*

Dans ce secteur, le système se caractérise par un certain dualisme qui se manifeste par l'existence d'une part d'une formation dite conventionnelle que l'on retrouve dans les établissements d'enseignement technique et professionnel et, d'autre part, d'une formation de type non conventionnel se déroulant dans les micro-entreprises artisanales de production et de service.

Les principales branches professionnelles servies par le système formel se présentent comme il suit:

- l'électricité;
- la mécanique générale;
- les métiers du génie civil et du bâtiment;
- la mécanique automobile et moteurs;
- l'électromécanique;
- la tôlerie et la soudure;
- la construction métallique;
- les travaux du bois;
- le froid industriel et ménager;
- la couture, etc.

Plusieurs réformes ont été mises en oeuvre d'abord en 1971, ensuite en 1972, et enfin en 1980, pour mieux adapter les contenus des programmes aux exigences du secteur productif.

Les mesures visées par les réformes de 1971 et 1972 au niveau moyen étaient orientées vers un type d'enseignement technico-professionnel à plein temps au delà de la classe de troisième qui préparait soit à un baccalauréat technique ou Brevet de technicien (BT), soit au Brevet d'études professionnelles (BEP) ou au Brevet de technicien supérieur (BTS).

Des programmes spécifiques de perfectionnement ont aussi été mis en oeuvre au profit des personnels en cours d'emploi et assurant la préparation à un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et au Brevet professionnel (BP). Les formations sont dispensées sous forme

de cours du soir, de stages ou de modules particuliers destinés à améliorer les performances et la position sociale des bénéficiaires.

En marge de ces institutions évoluent d'autres types de structures implantées dans les zones périphériques principalement orientées vers la formation des populations à l'image des Centres de perfectionnement des artisans ruraux (CPAR) et des Centres de promotion féminine (CRETEF - CETF).

Par ailleurs, il existe également des structures de formation dans certaines unités industrielles.

♦ *Secteur tertiaire*

L'importance de ce secteur qualifié de "social" par excellence a amené les pouvoirs publics à mettre en place un réseau relativement dense.

Les formations dispensées dans les établissements concernés touchent des domaines variés tels que:

- l'éducation et la formation;
- la santé;
- la sécurité;
- les douanes;
- l'administration;
- les arts;
- le commerce et la gestion;
- l'hôtellerie et le tourisme, etc.

Ces formations sont généralement assurées par des établissements publics. Mais de plus en plus, des promoteurs privés s'intéressent au secteur, notamment dans les domaines suivants: secrétariat, gestion, management, transit, etc.

En 1988, 68 établissements du secteur tertiaire avaient été recensés. Parmi ces structures, on compte 57 écoles spécialisées dans la formation des agents d'exécution.

(4.1.2) Niveau Supérieur

Les principaux établissements d'enseignement supérieur technique et professionnel sont l'Ecole Nationale Supérieure Universitaire de Technologie (ENSUT), l'Ecole Polytechnique de Thiès (EPT) et l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel (ENSETP). Il faut signaler qu'il existe des projets de formations professionnalisées au sein de la Faculté des Sciences et techniques.

♦ *Ecole Nationale Supérieure Universitaire de Technologie*

Cet établissement, créé en 1964 sous le nom d'Institut Polytechnique, devient Institut Universitaire de Technologie (IUT) en 1967. La loi n° 73-17 du 03 avril 1973 constitue l'IUT en Etablissement public de l'Université de Dakar, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière.

En 1974, l'IUT prend l'appellation Ecole Nationale Supérieure Universitaire de Technologie (ENSUT).

L'ENSUT est administrée par un Conseil d'Etablissement comprenant des représentants du Gouvernement, des employeurs, des personnels de l'école et des étudiants.

♦ *Missions*

L'ENSUT a pour missions:

- la formation initiale d'étudiants au Diplôme Universitaire de Technologie (D.U.T., niveau BAC + 2 ans);
- la formation complémentaire D.U.T. + 2 ans d'étudiants titulaires du D.U.T. avec ou sans expérience professionnelle aux diplômes:
 - d'Ingénieur Technologue (D.I.T.)
 - d'Etudes Supérieures de Commerce et d'Administration des Entreprises (D.E.S.C.A.E.)
- la formation continuée des personnels en activité dans les entreprises et les services des secteurs public et privé;
- l'assistance technique aux entreprises et aux services;
- l'activité de recherche appliquée et formation des enseignants sénégalais et africains.

♦ *Filières de formation*

Au plan pédagogique, l'unité opérationnelle de base est le Département. Les Départements sont regroupés au sein de deux Divisions:

Division Industrielle comportant 4 Départements:

- Génie Chimique et Biologie Appliquée;
- Génie Electrique;
- Génie Mécanique;
- Génie Civil.

Division Tertiaire composée de 2 Départements:

- Département Tertiaire;
- Département Informatique.

Le recrutement (tests spécifiques pour les sénégalais, dossier pour les étrangers) concerne les bacheliers dont la série correspond au département choisi:

- séries C - D - E - F pour les départements de la division industrielle;
- séries C - D - B - G2 pour le département Tertiaire;
- séries C - D - E pour le département Informatique.

Notons enfin une caractéristique originale de l'ENSUT résidant dans la souplesse d'ouverture ou de fermeture des filières traditionnelles en fonction des débouchés du secteur professionnel, ainsi que dans la définition du contenu des programmes de formation. Cela constitue un atout majeur d'adaptation au contexte socio-économique du Sénégal et de la région.

♦ *L'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement technique et Professionnel*

Elle a été créée en 1979 par le décret 79-1002 du 24 octobre 1979 en remplacement de l'ancienne Ecole Normale d'Enseignement technique Masculin de Dakar.

La loi n° 89-03 du 17 janvier 1989 constitua l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel (ENSETP) en Etablissement public doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière rattaché à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

En attendant la promulgation de son décret d'application, adopté par l'Assemblée de l'Université, l'ENSETP fonctionne sur les mêmes bases que les autres écoles nationales rattachées à l'Université. Siégeront à son Conseil d'Administration des représentants du Gouvernement, des employeurs, des personnels de l'école et des étudiants.

♦ *Missions*

L'ENSETP a pour principales missions:

- la formation des personnels;
- chargés d'enseigner les disciplines techniques théoriques et pratiques dans les établissements d'enseignement technique et professionnel (collèges, lycées, centres de formation professionnelle etc.);
- chargés d'assurer l'orientation scolaire et professionnelle aux différents niveaux du système éducatif;
- chargés d'effectuer l'encadrement et le contrôle pédagogique des enseignants et des établissements scolaires (inspecteurs de spécialité);
- le recyclage et la formation continuée des enseignants des secteurs public et privé;
- l'assistance pédagogique par la recherche et la diffusion de moyens, de méthodes et de supports pédagogiques permettant d'améliorer la qualité de la formation.

L'ENSETP délivre à l'issue de la formation les diplômes suivants:

- CAEMTP: Certificat d'aptitude à l'Enseignement Moyen technique Pratique (BAC + 4 ans) pour les professeurs de l'enseignement moyen;
- CAESTP: Certificat d'aptitude à l'Enseignement Secondaire technique et Professionnel (BAC + 5 ans) pour les professeurs de l'enseignement secondaire;
- CAFPC: Certificat d'aptitude aux fonctions de Psychologue-Conseiller (BAC + 5 ans) pour les personnels chargés de l'orientation scolaire et professionnelle.

♦ *Filières de formation - Recrutement*

Au plan pédagogique, l'ENSETP comprend cinq Départements:

- Economie Familiale
- Psychologues-Conseillers
- Sciences et techniques Industrielles
- Sciences et techniques Economiques

- techniques Administratives et de secrétariat

Le recrutement (tests spécifiques ou concours pour les sénégalais, dossier scolaire pour les étrangers) s'effectue à différents niveaux parmi les titulaires de diplômes correspondant aux profils d'entrée des filières choisies:

- accès en 1ère Année pour les bacheliers des séries D en Economie Familiale, E et F en Sciences et techniques Industrielles;
- accès en 3ème Année pour les titulaires de DUT ou BTS, ou en 4ème année pour les titulaires de Licence de l'Université, notamment pour les Psychologues-Conseillers et les Sciences et techniques Economiques;
- accès en 5ème Année en vue d'une formation pédagogique pour les titulaires de la Maîtrise de l'Université ou de diplôme d'ingénieur A3 (niveau DIT).

L'ENSETP, unique établissement de formation de formateurs de l'enseignement technique et professionnel du Sénégal a pour vocation de former l'ensemble des formateurs de ce secteur, toutes spécialités confondues. En conséquence, l'ouverture et la fermeture des filières de formation tient compte des besoins exprimés par les directions nationales des Départements ministériels de l'Education nationale et du Travail et de la Formation Professionnelle ayant sous leur tutelle la gestion directe des structures d'enseignement technique et professionnel.

Pour satisfaire ces besoins de formation, l'ENSETP collabore avec tout établissement national (avec l'ENSUT par exemple) ou étranger capable de lui apporter son concours dans le processus de formation.

♦ *L'Ecole Polytechnique de Thiès*

Avec l'aide de la Coopération Canadienne, l'Ecole Polytechnique de Thiès (EPT) est créée par la loi n° 73-493 du 25 mai 1973 et placée sous administration militaire.

En 1992, l'EPT est rattachée comme la plupart des écoles nationales à l'Université (Loi n° 92-38 du 07 juillet 1992). Son décret d'application prévoit la mise en place d'un Conseil d'Administration où sont représentés le Gouvernement, les employeurs, les personnels de l'école et les étudiants.

♦ *Missions*

L'EPT a pour vocation de:

- former des ingénieurs de conception (BAC + 5 ans);
- assurer une formation doctorale dans le domaine des sciences de l'Ingénieur;
- effectuer des recherches dans tous les domaines où s'exerce l'activité de l'ingénieur afin de promouvoir des actions de développement.

♦ *Filières de formation - Recrutement*

L'EPT comprend trois Départements:

- Département de Tronc Commun;

- Département de Génie Civil;
- Département de Génie Electromécanique.

L'admission des élèves en 1ère Année se fait (après tests spécifiques pour les sénégalais, dossier pour les étrangers) parmi les bacheliers des séries C et E.

Peuvent être également admis sur concours en 3ème Année en vue d'une spécialisation en Génie Civil ou Génie Electromécanique, certains étudiants titulaires de DUT ou de DUES.

L'EPT prévoit la création d'autres départements en fonction des besoins liés au contexte socio-économique du pays.

(4.2) Présentation de l'enseignement général

L'enseignement général comprend quatre niveaux: l'éducation préscolaire. Elle prépare les enfants de 3 à 5 ans à la vie scolaire. En 1990/91, l'éducation préscolaire compte 17 042 élèves répartis dans 161 écoles.

♦ L'enseignement élémentaire.

Il accueille 708 299 élèves dans 2 458 écoles en 1990/91. L'accroissement des effectifs de ce niveau, ces dernières années, est lié à la multiplication des classes à double flux. En 1990/91, 148 702 élèves, soit 23,1 % des effectifs du public ont été scolarisés dans les classes où cette innovation pédagogique a été introduite.

Cependant d'importants efforts devront être réalisés afin de résorber les disparités qui existent entre les zones urbaine et rurale.

♦ L'enseignement moyen.

27 nouveaux établissements ont été créés de 1983 à nos jours. Le renforcement du réseau a donc contribué à un développement conséquent des effectifs qui s'élèvent aujourd'hui à 132 348 élèves. La plupart des collèges nouvellement créés ont été implantés en dehors des chefs-lieux de région ou de département, montrant ainsi de la part des pouvoirs publics une volonté réelle de décentraliser ce niveau éducatif au profit des zones rurales.

♦ L'enseignement secondaire.

La création de nouveaux lycées et l'ouverture de classes de seconde dans certains collèges face à une demande de plus en plus forte ont contribué à l'expansion du secteur composé de 59 établissements dont 31 lycées publics. Ces derniers accueillent en 1990/91, 36 642 élèves.

A côté de ces différents niveaux d'enseignement, il y a bien entendu l'enseignement supérieur qui comprend des instituts de formation supérieure et deux universités.

17 180 étudiants sont recensés en 1990/91 à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar et les établissements supérieurs qui lui sont rattachés. Cette population devrait être stabilisée afin de créer les conditions d'un enseignement de qualité. En conséquence des dispositions

particulières devront être prises afin de réguler les flux d'entrée.

L'Université de Saint-Louis ouverte en 1990/91 a pris cette option. Ainsi en 1990/91, elle n'accueille que 595 étudiants.

(4.3) Principales formes d'articulation

L'examen de ces différents niveaux d'enseignement indique de manière précise tous les types d'articulation existant entre l'appareil d'enseignement technique et professionnel et l'ensemble du système éducatif.⁵

Ainsi, si on considère les flux de passage et les outputs du système éducatif on peut constater les possibilités suivantes:

1. Depuis la suppression de l'enseignement moyen pratique, il n'y a plus que les centres d'initiation horticole qui recrutent à partir du CEPE. Ils sont au nombre de six. A titre indicatif on peut citer également le Centre National des Cours Professionnels Industriels et Commerciaux (CNCPIC) qui organise des cours du soir à l'intention des travailleurs. Certains parmi eux ne sont titulaires que du CEPE. Ces formations débouchent sur le CAP.
2. Les élèves admis au Centre national de Qualification professionnelle (CNQP) sont recrutés à partir de la 3ème année de l'enseignement moyen (classe de 4ème). Ils préparent le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Pour l'heure, le CNQP est la seule structure qui offre une formation entre ce niveau CAP et le niveau BEP. La généralisation de cette formule pourrait constituer une alternative pour ceux qui ne terminent pas le cycle moyen.
3. Existence de quatre passerelles entre l'enseignement moyen et l'enseignement secondaire. Trois parmi elles constituent des diplômes terminaux tels que le BEP (2 années de formation), le BT ou le diplôme d'Agent technique du développement rural (3 années de formation) et le Certificat de fin d'études que délivrent au bout de 4 ans les Ecoles Normales Régionales. La quatrième passerelle est plutôt considérée comme une filière, notamment celle du secondaire technique qui conduit au baccalauréat technique et à terme, à des études supérieures. Cependant il convient de souligner que le passage entre l'enseignement secondaire technique et l'enseignement supérieur est particulièrement sélectif quand on sait d'un côté, qu'il y a une diminution de la part relative des bacheliers des séries scientifiques et techniques et d'un autre côté, qu'il existe l'obstacle que constituent les concours d'entrée aux établissements de formation supérieure.

A titre d'exemple, on peut rappeler qu'en 1988/89 sur les 73 bacheliers de la série F (toutes séries confondues

5 Il s'agit des établissements relevant soit de la tutelle du Ministère de l'Education nationale soit du Ministère du Travail et de la Formation professionnelle.

F1, F2, F6 et F7), 20 à peine ont été admis dans les établissements de formation supérieure: 11 à l'ENSETP, 6 à l'Ecole Nationale de Formation Maritime et 3 à l'ENSUT.

L'existence d'importants goulots d'étranglement au niveau des trois principaux paliers du système, constitue un sérieux problème par rapport à la dynamique et à la performance de l'enseignement technique et professionnel.

En effet l'enseignement technique et professionnel est demeuré entièrement tributaire d'un mécanisme dont les articulations sont peu souples faute de passerelles en nombre suffisant. En conséquence il joue un rôle peu déterminant d'une part dans l'équilibre et la régulation des flux de passage entre les différents niveaux et les principales filières du système éducatif et d'autre part dans le développement de la formation continue.

(5) Relations entre les institutions d'enseignement technique et professionnel et les entreprises industrielles

(5.1) Examen des textes réglementaires

Des textes officiels définissent les rapports entre l'enseignement technique et professionnel et les unités industrielles, tout au long du cycle de formation secondaire et supérieure. A cet égard on peut citer les textes ci-après:

- La Convention nationale Etat - Employeurs pour la promotion de l'Emploi;
- La Convention cadre établie entre le Centre national de Qualification professionnelle et les Employeurs;
- Les textes organiques portant sur la plupart des établissements d'enseignement supérieur (ENSUT, ENSETP et EPT).

Concernant les stages, on distingue à la lumière de ces textes quatre catégories, à savoir:

- les stages d'apprentissage, qui concernent les jeunes peu ou pas scolarisés et dont l'objectif est de donner ou de compléter les connaissances générales et professionnelles pratiques des intéressés;
- les stages de qualification, qui s'adressent aux jeunes titulaires du BFEM, du baccalauréat et de diplômes intermédiaires de l'enseignement supérieur, et dont l'objectif est de donner aux candidats concernés l'occasion d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par le monde du travail;
- les stages d'insertion, qui intéressent les sortants de l'Université titulaires de diplômes finals à caractère général (économistes, juristes, littéraires, spécialistes en sciences humaines etc.) et ayant des difficultés à trouver du travail dans leurs spécialités. Ils doivent leur permettre de se requalifier et de trouver une

qualification professionnelle comparable à leurs spécialités d'origine;

- les stages de mise à niveau, qui doivent permettre aux jeunes d'acquérir, dans les meilleures conditions possibles, le complément de formation théorique et pratique nécessaire pour les élever au niveau professionnel d'emplois déterminés. Ces stages s'adressent aux titulaires de diplômes technique et professionnel.

Les textes ci-dessus évoqués donnent également des indications sur

- la nature du contrat liant le stagiaire et l'entreprise;
- le rôle du maître de stage dans le cadre de la préparation professionnelle de l'élève ou de l'étudiant;
- le statut du stagiaire.

Outre les stages, les élèves ou les étudiants en cours de formation, peuvent être associés, de manière ponctuelle, à certaines activités de recherche initiée par les entreprises.

Par ailleurs les textes prévoient, au niveau des établissements d'enseignement supérieur, l'intervention de professionnels dans le processus de formation.

(5.2) Analyse de la situation actuelle

(5.2.1) Aux niveaux moyen et secondaire

♦ Le CNQP

La démarche pédagogique du CNQP s'inscrit dans l'instauration d'une liaison permanente avec l'Entreprise pour la définition de ses actions de formation et de perfectionnement.

Grâce à son statut d'Etablissement Public à caractère administratif doté de la personnalité juridique et d'un Conseil d'Administration tripartite (Etat - Employeurs - Employés), le CNQP a mis en place des actions de formation basées sur des méthodes et des techniques de formation (de type modulaire) pour répondre au mieux aux besoins de formation des utilisateurs de la main-d'oeuvre aux niveaux ouvrier, agent de maîtrise et cadre moyen.

Les domaines d'intervention du CNQP sont les suivants:

♦ Formation initiale de jeunes gens issus du système scolaire.

La durée des études est de 3 années.

La 1ère année se déroule entièrement au Centre. En 2ème et 3ème année, la formation se déroule alternativement au Centre et dans les entreprises sous forme de stages industriels d'une durée de 7 semaines, soit 21 semaines au CNQP et 21 semaines en entreprise par an.

Ce système permet de familiariser très tôt le jeune en formation aux conditions du poste de travail et son adaptation immédiate au terme de la formation.

♦ *Perfectionnement professionnel des agents en activité.*

Le CNQP organise tout au long de l'année des stages de perfectionnement professionnel en collaboration avec les employeurs. Les Modules de Qualification proposés par le CNQP, de durée variable (40 à 156 heures) sont exécutés pendant le temps de travail à un rythme discontinu, ou en continu à la demande, de façon à ne pas priver trop longtemps l'employeur d'un agent indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les stages de perfectionnement peuvent se dérouler au Centre ou au sein de l'entreprise. Le nombre de participants est limité entre 8 et 12 personnes. Le programme de perfectionnement est sanctionné par la délivrance d'une attestation de stage.

♦ *Conseil en formation des entreprises*

Les actions de perfectionnement sont généralement exécutées au CNQP suivant un programme défini avec le demandeur de la formation (Entreprise - Administration - Individu).

Par ailleurs, le CNQP assure aussi, après étude, "des programmes sur mesure" de parrainage et de formation d'instructeurs au profit des entreprises.

♦ *Prestations de service*

Un pool de techniciens, encadrés par les formateurs du CNQP, assure dans les limites permises par la réglementation en vigueur, des prestations de service dans tous les domaines de compétence concernés par la formation au CNQP. Des cours du soir, à titre privé, sont aussi ouverts pour la promotion sociale des travailleurs salariés.

Créé en 1983, le CNQP a progressivement mis en place des formations suivant les besoins exprimés par les partenaires professionnels. Il opère avec plus de 80 entreprises et contribue à l'amélioration de la qualité de la main-d'oeuvre.

♦ *Les lycées techniques*

A l'exception du Centre national de Qualification professionnelle (CNQP), on relève partout ailleurs des contacts assez timides entre les structures de formation et le monde du travail.

Pendant les vacances d'été, des élèves ou des professeurs effectuent avec l'appui des autorités administratives, des stages dans certaines entreprises de la place, notamment celles qui sont favorables à ce genre de coopération. En effet, il importe de souligner les difficultés qu'éprouvent les chefs d'établissement à obtenir l'accord des sociétés dans le cadre de la formation pratique et complémentaire des élèves. Sur les vingt deux correspondances adressées chaque année, pendant ces trois dernières années, aux entreprises par la Direction de l'Enseignement secondaire technique en vue de faire bénéficier aux élèves des stages, seulement cinq réponses positives ont été enregistrées.

Néanmoins on peut noter les relations assez poussées qu'entretiennent certaines structures de formation et les entreprises. Par exemple:

- le lycée technique Ahmadou Bamba et la SEIB;
- le lycée technique André Peytavin et la SAED;
- le lycée technique industriel Maurice Delafosse et Renault Sénégal;
- le lycée technique Seydina Limamou Laye et les Moulins SENTENAC, etc.

Dans la plupart des cas, il s'agit d'associer les élèves et les enseignants à la fabrication de machines-outils ou de pièces de rechange n'existant pas sur le marché local.

(5.2.2) Au niveau supérieur

La nature des relations qu'entretiennent l'ENSETP et l'ENSUT avec quelques entreprises illustre bien le type de rapports existant à l'heure actuelle, entre les établissements d'enseignement supérieur et le monde du travail

♦ *L'ENSETP*

S'agissant de cet établissement, on peut citer quelques unes des actions engagées, ces dernières années, dans le cadre de la coopération école - entreprise.

♦ *Visites d'entreprises et stages industriels:*

Pour mener à bien ses missions, l'ENSETP collabore avec la plupart des entreprises publiques et privées qui accueillent sous forme de visites d'usines ou de stages pratiques de 6 à 8 semaines les élèves en cours de formation.

♦ *Appareillage de handicapés:*

Ce projet développé, en collaboration avec le département Génie mécanique de l'ENSUT, a permis d'appareiller des handicapés atteints de poliomyélite, suite à la demande du Centre National d'Appareillage Orthopédique (CNAO) de Dakar.

Grâce aux financements apportés par le CNAO, l'étude et la fabrication des outillages ont été réalisés par les élèves de 3ème année et 4ème année de l'ENSETP.

Le CNAO dispose à l'heure actuelle, d'un cahier de charges lui permettant de poursuivre la fabrication et la production de montants d'orthèse à un coût minimal et une qualité optimale.

Il faut signaler également l'étude non encore finalisée sur la réalisation de prothèses de genou qui nécessite l'emploi de machines spécialisées (concasseur, machine à injecter les plastiques sous pression).

♦ *Projets de fin d'études:*

En année terminale, les élèves de l'ENSETP développent des projets portant sur l'étude de produits, la production de prototypes utilitaires ou de matériels didactiques dans les différentes filières de formation.

Cette démarche a rencontré un intérêt certain auprès des entreprises qui acceptent de proposer des thèmes

d'études, après concertation avec le corps professoral, et d'appuyer matériellement les élèves dans le cadre de la réalisation de leur mémoire ou dossier documentaire.

Des résultats significatifs ont été obtenus dans ce domaine, avec deux réalisations très appréciées:

- un tour à bois,
- un extracteur à miel.

L'extracteur à miel, conçu à l'état de prototype, a valu à son auteur de remporter le Second Prix du Président de la République pour l'Innovation technologique, en 1992. Pour l'année 1993, la société agro-industrielle NESTLE Sénégal appuie deux élèves-professeurs en année terminale, pour l'élaboration de leur dossier documentaire portant sur des thèmes retenus en concertation avec la société.

♦ *Feux de signalisation routière:*

Une équipe d'enseignants de l'ENSETP et de l'ENSUT ont pu concevoir, à la demande de la Communauté Urbaine de Dakar, un dispositif de commande répondant aux prescriptions du cahier de charges établi en vue de la réhabilitation des équipements du système de commande des feux de signalisation routière des carrefours de Dakar.

♦ *Fonction de service:*

Des efforts importants sont faits pour la satisfaction des besoins de formation continuée et le recyclage des formateurs ou personnels des entreprises appelées à encadrer certains agents d'exécution ou des techniciens. L'ENSETP est intervenue pour répondre aux demandes de:

- ONFP (Office National de Formation Professionnelle) pour assurer la formation pédagogique d'une douzaine de techniciens-formateurs provenant de centres de formation professionnelle des secteurs primaire (agriculture, horticulture, etc.), secondaire (Dakar-Marine, CNQP) et du tertiaire (comptabilité, gestion).
- Projet PATI (Projet d'Assistance Technique Italienne) pour le Ministère de la Santé Publique et de l'Action Sociale en vue de former des techniciens supérieurs et ingénieurs appelés à animer le Centre de formation et de perfectionnement en Maintenance hospitalière de ce projet.

L'ENSETP poursuit son action dans ce cadre de la formation continuée des formateurs du public et du privé. Les contacts déjà établis vont lui permettre d'affiner ses stratégies pour satisfaire au mieux les besoins exprimés.

Les perspectives offertes par la fonction de service vont également permettre de diversifier la nature des prestations de l'ENSETP.

♦ *L'ENSUT*

Intervention des professionnels:

L'intervention des professionnels dans le processus de formation des étudiants sur le double plan intra-muros et

extra-muros est beaucoup plus poussée que partout ailleurs.

En effet les textes régissant le fonctionnement de cet établissement prévoient qu'en plus des enseignants permanents, le corps professoral comprenne des "personnes appartenant au secteur professionnel choisies en raison de leur compétence et dispensant à temps partiel, des cours de spécialisation à titre de vacataires".

De fait, en 1991/92, les vacataires extérieurs représentaient 30 % du corps professoral de l'ENSUT, dispensant 250 heures hebdomadaires d'enseignement, soit environ 20 % du volume horaire global. Une bonne partie de ces vacataires extérieurs proviennent des entreprises de la place et leur participation aux enseignements est un élément important pour la professionnalisation de la formation.

♦ *Stages et visites d'usines:*

Les professionnels des entreprises interviennent également au niveau de l'encadrement des stages de fin d'études des étudiants. Un stage obligatoire en entreprise d'une durée d'au moins un mois, est en effet prévu en fin de cycle DUT. Le sujet de ce stage est proposé par l'entreprise. L'encadrement est assuré par un professionnel de l'entreprise.

De même, en fin de cycle DIT, les projets de fin d'études des étudiants portent généralement sur des sujets définis de concert avec les entreprises. Des professionnels sont désignés comme membres des jurys de soutenance des mémoires.

Enfin, de nombreuses visites d'usines sont organisées chaque année par les différents départements. Elles sont l'occasion pour les étudiants et les enseignants qui les accompagnent, de découvrir, sous la conduite des responsables de l'entreprise, les réalités du fonctionnement des unités industrielles.

♦ *L'EPT*

L'Ecole Polytechnique de Thiès (EPT) forme en cinq ans des ingénieurs de conception du type nord-américain adapté aux spécificités des pays en développement.

Le volet formation pratique des élèves-ingénieurs de l'EPT est complété par deux stages de sensibilisation aux problèmes concrets qui se posent dans les structures industrielles du pays:

- Le premier stage, dit stage ouvrier, se situe à la fin de la deuxième année d'études. Il permet à l'élève tout en partageant les tâches avec l'ouvrier de prendre conscience du milieu industriel et des réalités auxquelles il devra faire face dans son futur métier.
- Le second stage, dit stage de maîtrise, se situe à la fin de la quatrième année. Il a pour objectifs d'initier le futur ingénieur aux méthodes de gestion d'une entreprise, et d'exercer ses premières responsabilités investi d'une certaine autorité.

Ces stages, d'une durée d'au moins six semaines, sont effectués dans une entreprise privée ou dans un service public. A la fin du stage les élèves rédigent, suivant un plan préétabli, un rapport qui fait l'objet d'une appréciation du responsable du stage. Ce dernier communique son appréciation à la Direction des Etudes de l'Ecole.

♦ *Technopole de Dakar*

Il convient de signaler l'existence du projet "Technopole de Dakar" qui devrait impulser très sensiblement les relations institutions de formation et de recherche technologiques - entreprises. Ce technopole, prévu sur un site de 200 ha au Centre de l'agglomération Dakar - Pikine, s'articule autour de quatre complexes: Agro-alimentaire, Environnement - Energie, Télécommunication - Informatique, Communication - Animation.

Parmi les multiples objectifs visés par ce projet, on peut citer l'exploitation des résultats de recherche, l'invention de nouveaux produits et de nouveaux processus de production, l'implication du secteur privé dans le financement et la conduite des programmes de recherche appliquée, etc.

Le fonctionnement d'un technopole reposant essentiellement sur un partenariat dynamique des structures de formation et de recherche - PME/PMI, le démarrage du technopole de Dakar serait d'un apport considérable pour la promotion des liens de coopération Ecoles - Entreprises au Sénégal.

(6) Propositions pour le renforcement de la coopération Ecoles - Entreprises

La complémentarité entre les institutions d'enseignement technique et professionnel et les entreprises industrielles est devenue nécessité impérieuse compte tenu des mutations socio-économiques du pays, des besoins de formation du monde du travail et des progrès de la science et de la technologie.

Les établissements d'enseignement technique et professionnel ayant pour principale vocation de former des agents directement opérationnels, il y a donc lieu de rechercher entre les deux entités Ecole - Entreprise une étroite collaboration pour tendre à une adéquation entre la formation et les besoins des utilisateurs de main-d'oeuvre qualifiée.

Le renforcement peut s'opérer selon les différents axes suivants:

(6.1) La formation initiale

Des efforts non négligeables sont faits actuellement dans ce domaine. Les entreprises sont certes impliquées dans l'accueil des élèves et des étudiants en cours de formation pour des stages industriels de courte durée généralement, ainsi que l'organisation de visites d'études.

On gagnerait cependant, à accentuer l'intervention du milieu professionnel dans le processus de formation en éliminant certaines difficultés d'ordre organisationnel.

A cet effet, il serait souhaitable de:

- accroître la durée des stages industriels pour son étalement pendant toute la formation;
- planifier de manière rigoureuse ces stages en vue de leur généralisation aux différents niveaux du système d'enseignement technique et professionnel (moyen, secondaire et supérieur);
- faire participer effectivement les personnes ressources de l'entreprise à l'encadrement et à l'évaluation des élèves et des étudiants en position de stage. Par exemple, la valorisation des stages en entreprises des élèves peut se faire en prenant en compte l'appréciation des maîtres de stages lors des compositions ou de l'examen final.

Partie intégrante de la formation, les objectifs visés au terme de ces stages sont de faciliter une bonne insertion des jeunes dans la vie active. Des mesures incitatives telles que la rémunération des stagiaires ou la pré-embauche par l'Entreprise permettraient de motiver davantage les élèves et les étudiants.

Les structures de formation doivent encourager cette participation de l'Entreprise à l'effort de formation. Il leur incombe dans ces conditions:

- d'instaurer un dialogue permanent avec le monde du travail pour mieux définir le contenu du stage, les modalités de son déroulement et l'apport de l'Entreprise;
- de concevoir des programmes d'études flexibles en vue de pouvoir introduire à temps les innovations nécessaires ou au besoin les rénovations des contenus de programmes;
- ne pas orienter exclusivement vers des emplois salariés mais définir en liaison avec les professionnels des stratégies de formation capables de développer l'esprit d'initiative en vue de la création de petites unités de production;
- de s'appuyer sur l'entreprise pour illustrer la mise en application des savoirs dispensés au sein de l'Ecole.
- d'associer les professionnels aux différentes phases d'organisation des examens (propositions de sujets, participation aux commissions de choix de sujets, aux jurys de surveillance et de corrections des épreuves d'examen).

(6.2) La formation continue

Pour valoriser la compétence de ses ressources humaines et améliorer la qualité de ses produits, l'Entreprise peut en collaboration avec les structures d'enseignement technique et professionnel satisfaire ses besoins de formation permanente sous forme de stages ou séminaires. Des actions de perfectionnement ou de recyclage sont déjà opérationnelles dans la plupart des écoles. En l'instituant et en la généralisant à tous les

niveaux de qualification, les entreprises aideraient beaucoup à la rentabilisation et à la maintenance des équipements souvent onéreux en place dans les institutions d'enseignement technique et professionnel.

(6.3) La fonction de service

Les structures de formation peuvent être à même de répondre sous forme de prestations de service aux sollicitations de l'Entreprise. Ce type d'intervention a le mérite de permettre d'une part à l'entreprise de disposer de l'expertise technique des institutions d'enseignement technique et professionnel et d'autre part de générer des ressources financières et matérielles indispensables au bon fonctionnement de ces écoles qui ont ainsi l'occasion de valoriser leurs ressources humaines et leurs équipements.

Il existe présentement un cadre juridique favorisant ce genre de participation des entreprises au financement des études ou réalisations confiées aux écoles. Il s'agit entre autres:

- au niveau moyen et secondaire:
du décret n° 91-1355 du 06 décembre 1991 autorisant les Etablissements de formation professionnelle à générer et à utiliser leurs ressources propres;
- au niveau supérieur:
de l'arrêté rectoral n° 1017 du 14 novembre 1990 sur la fonction de service à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

Les entreprises doivent solliciter les écoles dans ce domaine pour résoudre certaines de leurs difficultés, pour conjuguer au mieux leur savoir-faire aux potentialités offertes par les structures de formation. De même ces dernières doivent initier des contacts avec les entreprises pour mieux faire connaître leurs réalités, leurs besoins et leurs potentialités

(6.4) Structure d'intermédiation

Par delà les initiatives des structures de formation et l'implication des entreprises dans le processus de formation et au financement du fonctionnement des écoles, il est indispensable que des structures fonctionnelles puissent rapprocher le milieu professionnel et les institutions d'enseignement technique et professionnel.

Cette structure serait chargée de déterminer les grandes orientations de la politique de formation à travers un plan d'actions pluriannuel et un dispositif de communications opérationnel entre tous les acteurs (Etat, Entreprises et Ecoles).

Par ailleurs, cette structure devra aider également:

- à l'analyse des professions correspondant aux réalités et aux exigences des emplois salariés et non salariés;
- à l'établissement, à partir de ces analyses, des profils et des programmes de formation axés sur la maîtrise des savoirs et des savoir-faire indispensables à l'accomplissement des tâches décrites et à l'exercice

des fonctions et des responsabilités des diverses professions. Ceci aiderait à la planification des besoins en matière d'emploi;

- à la sensibilisation des entreprises sur les possibilités qu'offrent les établissements d'enseignement technique et professionnel.

La recherche cohérente d'une étroite collaboration entre les structures de formation et les entreprises est un facteur d'élargissement des possibilités offertes par l'appareil de formation et de rentabilisation des moyens investis ici et là.

(7) Addenda

Restructuration de l'enseignement technique supérieur

Suite aux conclusions de la Concertation Nationale sur l'Enseignement Supérieur, les trois principaux établissements d'enseignement supérieur technique et professionnel:

- l'ex Ecole Nationale Supérieure Universitaire de Technologie (ENSUT),
- l'ex Ecole Polytechnique de Thiès,
- et l'ex l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique et professionnel (ENSETP) ont été regroupés au sein de l'Ecole Supérieure Polytechnique (ESP).

L'ESP a été créée par la loi n° 94 - 78 du 24 novembre 1994. Elle constitue un Etablissement public doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, rattaché à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

En attendant la promulgation de son décret d'application, l'ESP fonctionne sur les mêmes bases que les écoles nationales rattachées à l'Université. Siégeront à son Conseil d'Administration des représentants du Gouvernement, des employeurs, des personnels de l'école et des étudiants. Elle a effectivement démarré ses activités en octobre 1995 sur ses deux sites: Dakar et Thiès.

Le Centre ESP de Dakar abritera à moyen terme trois des filières cinq filières existantes actuellement: la Chimie et le Biologie, le Génie Electrique et le Génie l'Informatique.

♦ Le Centre de Thiès accueillera les formations en Génie Civil et Génie Mécanique.

♦ Missions

L'ESP a pour principales missions de former

- des techniciens supérieurs (BAC + 2 ans)
- des ingénieurs d'exécution (BAC + 4 ans)
- des ingénieurs de conception (BAC + 5 ans)

Cinq filières de formation sont actuellement ouvertes:

- Génie Chimique et Biologie Appliquée
- Génie Civil

- Génie Electrique
- Génie Informatique
- Génie Mécanique

En héritant des infrastructures de trois établissements l'ESP sera en mesure de mieux adapter les formations professionnelles qu'elle dispense aux besoins réels de l'économie locale et régionale et de développer davantage ses relations avec les entreprises de la place.

La restructuration des écoles supérieures polytechniques à permis déjà à l'ESP de rationaliser l'utilisation des moyens matériels et pédagogiques. Les effectifs des étudiants ont commencé à augmenter depuis la première année de fonctionnement dans chacun des cinq départements.

Par ailleurs, le Programme d'Amélioration de l'Enseignement Supérieur (PAES) permettra à l'ESP de renouveler une partie importante de ses équipements pédagogiques.

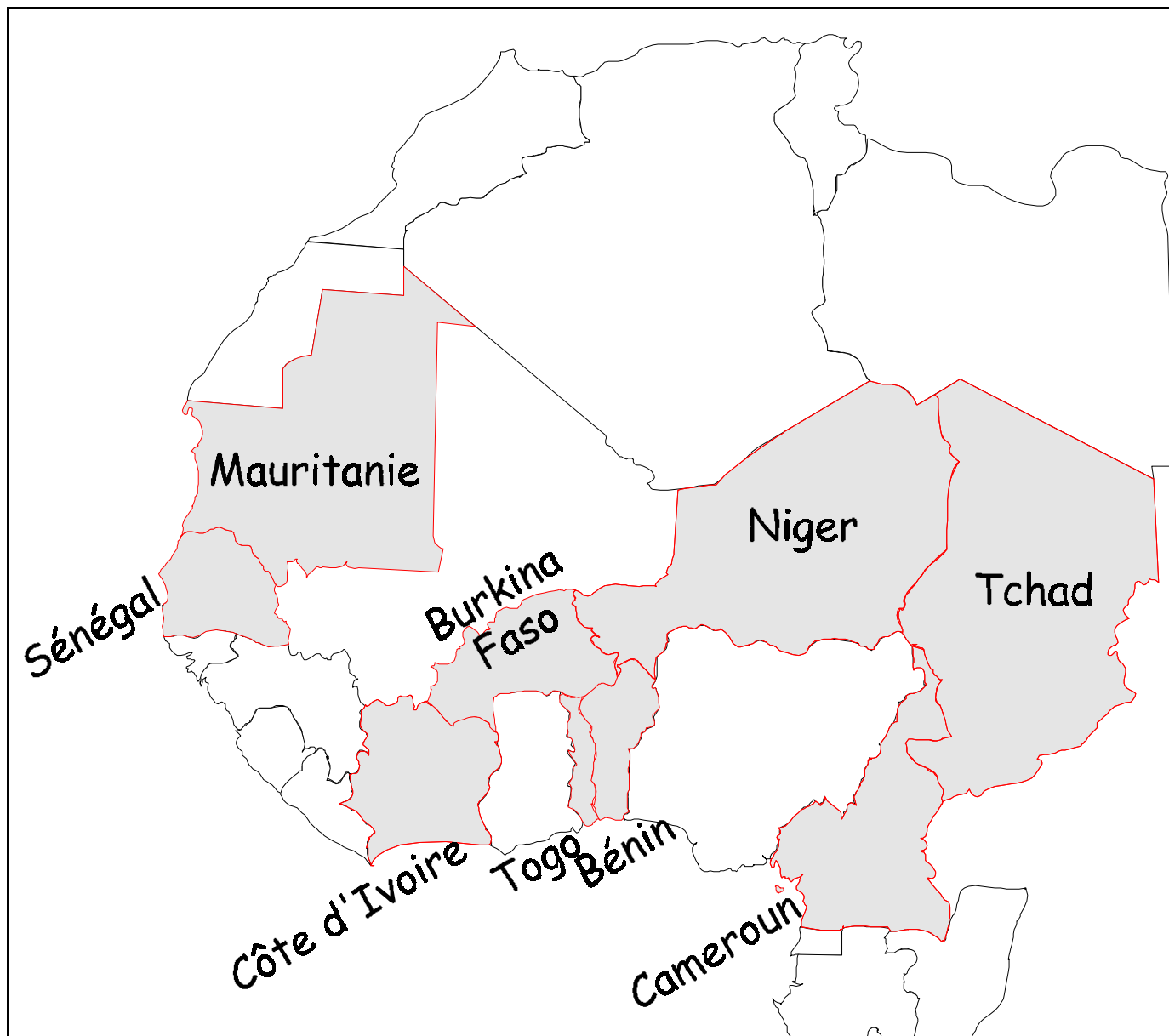
♦ *Relations avec les entreprises*

La nature des relations qu'entretiennent l'ESP et les Entreprises devrait s'accroître car toutes les actions engagées par les anciennes structures (ENSUT, EPT et ENSETP) vont être poursuivies dans un cadre unique de coopération école - entreprise. On peut citer entre autres actions:

- les Visites d'entreprise et les stages industriels
Ces stages concernent tous les niveaux de formation à l'ESP: techniciens supérieurs en fin de 2e Année de formation; élèves - professeurs en cours de formation et élèves ingénieurs).
- Assistance conseil auprès des entreprises pour leur permettre de concevoir certains produits, de les adapter à l'environnement local ou de trouver des solutions inédites à certaines difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de certains processus ou l'utilisation de certaines machines (maintenance de matériels; étude de fabrication; analyse; etc.)
- Projets de fin d'études
Dans les cycles ingénieurs ou formation de formateurs, il s'agira de solliciter et d'intéresser au maximum les entreprises à participer aux études de produits nouveaux ou à améliorer, à la production de prototypes utilitaires ou de tout matériel susceptible de trouver une application réelle.
- Fonction de service
Les prestations de service constituent un cadre idéal de valorisation et d'échanges entre l'établissement et le monde du travail.
Elles peuvent revêtir plusieurs formes de collaboration ou de satisfaction de besoins tant au niveau de la formation initiale ou continue ou sous forme d'appui technique ou matériel.
- Intervention des professionnels
De fait, les textes réglementaires de l'ESP ont reconduits toutes les dispositions régissant le fonctionnement de l'établissement. Outre les enseignants permanents, le corps professoral comprend des personnes appartenant au secteur professionnel choisies en raison de leur compétence et dispensant à temps partiel, des cours de spécialisation à titre de vacataires.

4 Coopération entre institutions de formation et entreprises: Les expériences africaines

Ont participé au séminaire des cadres de l'enseignement technique et professionnelle des pays suivants:
Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, et Togo.



Les Pays participants

4.1 Bénin: La perspective du système d'enseignement

par H. M. AHOUDJINOU

M. H. Martial AHOUDJINOU, né en 1954, est inspecteur de l'enseignement technique. Actuellement Chef de Service des Personnels d'Inspection, de Direction et d'Enseignement à la Direction des Enseignements Technique et Professionnel, il a fait ses études de BTS d'Electrotechnique et d'Inspectorat en France.

(1) Contexte de la coopération entre les institutions de formation et les entreprises.....	44
(2) Forme actuelle de la coopération entre institutions de formation et les entreprises	44
(3) Problèmes rencontrés dans la mise en oeuvre de la coopération	44
(4) Les points les plus forts dans l'établissement de la coopération	45
(5) Efforts entrepris pour résoudre les difficultés rencontrées dans la mise en place de la coopération Ecole - Entreprise..	45
(6) Solution proposées aux problèmes rencontrés	45
(7) Genre de coopération favorisant la promotion des relations centre institutions de formation et le monde du travail	45

(1) Contexte de la coopération entre les institutions de formation et les entreprises

De 1971 à 1980 les relations entre les structures de formation professionnelle et les entreprises se sont mieux portées. En effet pendant toute cette période et dans le cadre du stage pratique des candidats admissibles au Diplôme de Technicien Industriel (DTI), les formateurs et les professionnels ont collaboré au sein des jurys de soutenance des rapports de stage. Cette forme de collaboration a été interrompue à cause des difficultés suivantes:

- Impossibilité de placer tous les stagiaires;
- la non existence d'un contrat d'assurance permettant la prise en charge du stagiaire en cas d'accident;
- la non indemnisation du maître de stage;
- le ralentissement de la production de l'entreprise par le fait de la présence du stagiaire, etc.

De 1980 à 1990, la collaboration s'est limitée à des activités initiées dans des cadres purement informels; il s'agit de:

- Visite d'entreprises initiées par des formateurs à titre individuel;
- participation de professionnels des entreprises nationales à des jurys d'examen sur invitation du Directeur des Examens et Concours;
- stages d'observation offerts aux meilleurs élèves à titre de prix par des entreprises sollicitées par les chefs d'établissements.

De 1990 à 1996, la coopération entre les structures de formation et les entreprises a pris un nouveau départ après la tenue en Octobre 1990, des Etats Généraux de

l'Education. Dans ce cadre, il a été notamment recommandé que le système Enseignement Technique et Professionnel s'ouvre sur son environnement socio-économique afin de réaliser une adéquation entre la formation et l'emploi.

A cet effet, la nouvelle politique éducative a défini les trois grands objectifs suivants:

- redéfinir les programmes et les profils de formation en vue de les adapter aux exigences technologiques et de développement ainsi qu'aux besoins du marché de l'emploi et de l'économie;
- promouvoir la participation technique et financière du secteur privé;
- introduire dans les programmes de toutes les filières des cours pratiques d'initiation à la gestion des entreprises.

(2) Forme actuelle de la coopération entre institutions de formation et les entreprises

Pour rester en cohérence avec cette nouvelle politique, des contacts ont été pris avec les opérateurs économiques pour amorcer une coopération école - entreprise sur la base des axes directeurs définis par les E.G.E. Ainsi donc lors des activités suivantes:

- révision des programmes de formation au CAP cuisinier-restaurateur;
- élaboration de programme de formation des enseignants des Sciences et Technique Administratives et de Gestion;
- formation des enseignants des Techniques agricoles à la gestion des micro-entreprises agricoles;
- séminaire atelier d'élaboration des programmes de formation d'exploitants agricoles;
- formation initiale des apprentis par alternance,

les employeurs, les professionnels des entreprises et des corps de métiers ont été intimement associés.

(3) Problèmes rencontrés dans la mise en oeuvre de la coopération

Malgré tous nos efforts, la coopération entre le système enseignement technique et professionnel et son environnement économique et social reste insuffisante. Elle sera renforcée si les problèmes rencontrés dans sa mise en oeuvre sont maîtrisés.

Il s'agit:

- de la non existence d'un cadre juridique instituant et réglementant les relations écoles-entreprises dans le cadre de la Formation continue;
- du manque de capacité formative dans la plupart des entreprises du tissu industriel et économique du Bénin;
- de l'inexistence d'une politique cohérente pour l'enseignement technique et la formation professionnelle;

- du manque de structure de concertation entre les milieux professionnels et le système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (structure tripartite: professionnels, administration et partenaires sociaux);
- de la méconnaissance du rôle de la formation professionnelle dans le développement économique national;
- de la réticence des entreprises à accueillir des élèves en stage (coût, sécurité, responsabilité);
- de l'insuffisance de compétences en ingénierie de la formation continue dans le système éducatif.

(4) Les points les plus forts dans l'établissement de la coopération

Pour promouvoir cette coopération, la formation des enseignants doit se faire en synergie avec les milieux professionnels en y intégrant des stages pratiques en entreprises. Un tel objectif sera atteint si ces enseignants ont acquis avant leur stage en entreprises, des compétences techniques sûres d'une part et que d'autre part, des compétences pédagogiques en formation d'adultes et en management de stage existent au sein des entreprises. Il s'agit de mettre en place un véritable partenariat entre les institutions de formation et les entreprises.

Un tel partenariat sera fondé sur des facteurs favorisant déjà identifiés et qui en constituent les points forts. Il s'agit de:

- Volonté d'établir une coopération avec les entreprises au niveau des responsables du système éducatif;
- existence d'un potentiel humain et parfois matériel;
- réciprocité du besoin de partenariat.

En dépit de cet enthousiasme ressenti de part et d'autre il ne faut pas négliger les factures défavorables qui constituent les points faibles de l'établissement de ce partenariat. Il s'agit de:

- Absence de cadre juridique;
- réticence de certains entrepreneurs.

Eu égard à ce qui précède des efforts ont été entrepris pour tenter de résoudre les difficultés rencontrées dans l'établissement de la coopération Ecole - Entreprise.

(5) Efforts entrepris pour résoudre les difficultés rencontrées dans la mise en place de la coopération Ecole - Entreprise

- Accord d'une autonomie aux établissements pour des contacts informels avec des entreprises en vue de concertation dans le cadre de problèmes spécifiques.
- Sensibilisation des autorités pour la prise des décisions dans le cadre institutionnel et juridique relatifs à la promotion de la coopération Ecole - Entreprise.

(6) Solution proposées aux problèmes rencontrés

Mise en place progressive d'un cadre de coopération:

- Elaboration d'une politique nationale de formation professionnelle continue par un comité multipartite (Représentants de l'Administration, Partenaires économique et sociaux);
- création d'un conseil national de la Formation Technique et Professionnelle en vue de rapprocher les structures de formation de l'entreprise;
- mise en place d'un Fonds de Formation Professionnelle à gestion tripartite (représentants de l'Administration, Employeurs, Travailleurs);
- organisation tous les ans de journées "Portes ouvertes sur l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle avec la contribution des Entreprises et des corps de métiers.

Cela permettra aux deux parties de se connaître et de se reconnaître et surtout de satisfaire le besoin de connaître l'entreprise et ses réalités, mainte fois exprimé par les élèves dans leurs revendications.

(7) Genre de coopération favorisant la promotion des relations centre institutions de formation et le monde du travail

Pour promouvoir ou améliorer la coopération entre institutions de formation en général et le monde du travail il faut un cadre juridique permettant aux institutions de formation d'établir de façon autonome des relations de coopération qui seront reconnues par les tutelles des deux parties. Selon les besoins des uns et des autres, des professionnels du monde du travail pourraient faire des exposés sur des thèmes et/ou des réalités techniques vécues au sein de l'entreprise. Des modules de formation continue pourraient être conçus et réalisés en vue de donner des compétences nouvelles aux personnels des entreprises dans les établissements et centres de formation. Les objectifs visés par les stages des élèves en entreprise doivent être clairement définis et communiqués aux formateurs des entreprises (maîtres de stage) qui devront être formés à cet effet par les enseignants au cours de la phase préparatoire de ces stages.

Pour garantir une telle coopération il faut, au cours de la formation initiale de l'enseignant, lui donner une culture de l'entreprise puis lui assurer une formation continue périodique avec la participation des professionnels des entreprises. En ce qui concerne le maître de stage en entreprise il devra être formé à une méthodologie de suivi et d'évaluation du stage de l'élève qui lui est confié afin d'aider à atteindre les objectifs fixés par l'institution de formation partenaire.

Une telle coopération pourrait être organisée dans le cadre d'un partenariat au sommet dont la réalisation à la

base conduira les institutions de formation et les entreprises d’une même localité à des échanges comme ceux décrits ci-dessus. Ce partenariat sera tripartite et impliquera l’Etat, les Employeurs et les organisations syndicales.

Cette coopération pourrait être financièrement soutenue par le Fonds national pour la Formation Technique et Professionnel, le Gouvernement et les partenaires au développement.

4.2 Bénin: La perspective des entreprises
par H. da SILVA

M. Hippolyte da SILVA est né en 1942. Actuellement Président de la Commission “Formation et Emploi” de la Chambre de Commerce et d’Industrie de Cotonou, Bénin, il a fait des études en Côte d’Ivoire en 1966 et aux Etats-Unis en 1979. Dans sa fonction de dramaturge, il est auteur de quelques ouvrages écrits.

(1) Objectif de la coopération entre institutions de formation et entreprises	46
(2) Problèmes au niveau de la coopération	46
(3) La formation des enseignants	47
(4) Niveau et contraintes de la demande de formation au Bénin...	47
(5) Recommandation	47

Les différents rapports, études, aide-mémoire et concertations renvoient tous à une question centrale au coeur d’un des défis auxquels le Bénin est confronté, celui de l’inadéquation des ressources humaines disponibles avec les besoins de l’économie en général et plus spécifiquement celui des modalités de gestion et formation des ressources humaines disponibles dans les entreprises.

La Coopération entre nos institutions de formation et les entreprises devrait désormais répondre à la promotion de l’économie et au développement du secteur privé en particulier compte tenu de la situation interactive de l’économie mondiale. Car la crise de l’emploi persistant et les mutations économiques et dynamiques sociales en cours au Bénin ont eu pour conséquence prise de conscience plus grande par rapport aux Formations Techniques et Professionnelles.

Ainsi, la formation et la disponibilité de ressources humaines compétentes sont désormais perçues comme des préalables incontournables à tout développement durable.

Pendant longtemps, la Formation Technique Professionnelle a été marginalisée au Bénin. Aujourd’hui en voie de réhabilitation, le gouvernement la considère comme sa deuxième priorité après l’enseignement primaire, suite à l’insistance des partenaires au développement dans leurs programmes d’appui à la valorisation des ressources humaines au Bénin.

La relance du secteur privé telle que cela ressort des différents rapports, études, aide-mémoire de missions des partenaires au développement et les concertations consacrées nécessite le développement suivant.

(1) Objectif de la coopération entre institutions de formation et entreprises

La Coopération entre institutions de formation et entreprises s’articule autour de quatre objectifs suivants à savoir:

- 1. la structuration de la vie des entreprises,
- 2. L’aptitude des Entreprises à répondre aux besoins exprimés (Intérieurs ou Extérieurs),
- 3. Amener les Entreprises à jouer leur rôle de moteur de l’économie du pays,
- 4. L’amélioration de la rentabilité de l’Entreprise par rapport à ces objectifs, la préoccupation de la mise en place d’un système cohérent de formation s’impose, et il importe d’évaluer:
 - les capacités et les contraintes de ces différents types de formation.
 - le niveau et les contraintes de la demande de formation.

En effet, l’analyse de la réalité de cette coopération renvoie à l’image d’un système “sinistre” et ne correspond pas aux besoins du système productif tant du point de vue des spécialités enseignées que des contenus des formations et des modalités pédagogiques.

Néanmoins, les efforts particuliers se résument en des participations aux différents séminaires de formation et autres dispositions liées à la construction.

(2) Problèmes au niveau de la coopération

Les problèmes majeurs inhérents à la coopération et à son développement se présentent comme suit:

- l’adaptation de la formation aux besoins des entreprises,
- les contraintes de la demande de formation professionnelle continue par les entreprises ,
- les contraintes liées au financement de la formation des apprenants.

Les contraintes des différentes institutions de formation à fournir des produits finis adaptés aux besoins des entreprises sont inhérents à la capacité de la mise en place des centre de formation intégrés à l’entreprise.

C’est à dire des structures assurant l’interface entre la formation et l’emploi qui interviennent principalement pour accompagner les processus d’insertion des stagiaires à former, l’activité de formation n’intervenant alors que comme une de ces modalités d’accompagnement.

L'enseignement technique et professionnel est le "Parent pauvre" de système éducatif au Bénin tant du point de vue de son financement que de ses effectifs.

(3) La formation des enseignants

Les premières solutions aux différentes contraintes ci-dessus énumérées et qui conditionnent l'établissement effectif de la Coopération entre Institution de formation et Entreprise doivent être:

1. La restructuration du système général connu par la mise en place de la Formation Technique et Professionnelle.
2. Amener les formateurs à s'imprégner de la nécessité de la dite Coopération par des participations aux séminaires de formation et en s'inspirant de la situation de l'économie actuelle.

Ces dispositions devront contribuer à un rendement meilleurs afin de sécuriser la Coopération entre les entreprises et les institutions de formation.

Les propositions de l'institution consulaire se référant à la saturation constatée au niveau de l'administration et dans le but de son programme de relance du secteur privé au Bénin consiste à:

- créer des centres de formation des formateurs de même que des apprenants;
- organiser des stages de formation des formateurs.

La faiblesse de cette canalisation qui devrait se faire est caractérisée par:

- Une priorité de fait de l'enseignement théorique sur les travaux pratiques;
- une faiblesse du corps de contrôle,
- une absence de cadre institutionnel assurant la liaison entre la formation et l'emploi, d'où une efficacité externe faible du système,
- une quasi absence d'informations et de statistiques,
- un manque d'adaptation presque total de l'Enseignement Technique et Professionnel à l'environnement économique

Cette faiblesse se manifeste par l'insuffisance de l'enseignement technique et professionnel et dans l'inadaptation et la vétusté des locaux, des équipements et autres matériels de formation.

L'effort en cours dans le cadre d'un meilleur rendement pour une coopération efficace se résume en la création des centres de formation privés à partir de catalogues de modules préétablis.

Cette disposition consiste à assurer des activités de formation relativement diversifiées en amont et en aval. Ces structures liées à la libération de l'économie béninoise sont de création récente. La jeunesse du processus rend difficile la réalisation d'un inventaire

exhaustif de ces centres tant en ce qui concerne leur nombre que la qualification de leur personnel.

Il est à constater que la large majorité de ces établissements offrent des formations tertiaires pour lesquelles le coût des investissements initiaux est faible. La qualité des prestations de ces centres est inégale, en raison de l'absence des normes portant sur le matériel pédagogique, sur la qualification des formateurs et sur les programmes.

(4) Niveau et contraintes de la demande de formation au Bénin

En 1992, moins d'une entreprise sur quatre a déclaré avoir effectué des dépenses au titre de la formation; 17 % ont déclaré avoir budgétisé leurs dépenses de formation qui dans près d'un cas sur deux représentent moins de 1 % de leur masse salariale malgré les difficultés rencontrées pour leur identification.

L'expression des besoins de formation en termes de demande de formation varie selon les catégories d'entreprises. Certaines entreprises publiques ou privées qui ont intériorisé les contraintes de compétitivité et le rôle de la formation pour y faire face sont actives dans la mise en place et la réalisation des plans de formation selon leur besoin et de leur personnel. Le cas des PME-PMI s'exprime par leur modeste taille et ont un trop faible niveau d'information et de sensibilisation pour engager des stratégies actives dans le domaine.

(5) Recommandation

La réforme du système éducatif en général et du système de l'enseignement technique et professionnel en particulier doit viser à valoriser non pas le diplôme, mais le travail productif et les qualifications professionnelles; ce qui revient à agir autant sur les mentalités que sur les infrastructures et les programmes.

De façon concrète, il faudrait:

- intégrer formation et emploi en brisant la barrière entre l'école et l'Entreprise.
- créer des cadres de concertation, associer les bénéficiaires à la définition des programmes et impliquer le secteur privé à tous les stades de formation.
- mettre en place un véritable programme de formation des formateurs.

En ce qui concerne spécifiquement les établissements de l'enseignement technique et professionnel, habiliter les structures de formation continue pour y assurer un contrôle de la qualité des prestations.

4.3 Burkina Faso: La perspective d'une entreprise par A. BOUGOUMPIGA

M. Alexis BOUGOUMPIGA est actuellement Directeur général à la Société Africaine d'Electricité (SAEL) au Burkina Faso,

Ouagadougou. Il a fait des études d'ingénieur en électromécanique au Mali en 1975.

(1) Introduction	48
(2) Le contexte politico-économique	48
(3) Coopération entre institutions de formation et entreprises...	49
(4) Esquisse d'une structure de coopération entre Etat et Institutions de formation/Entreprises	51
(5) Conclusion	53
(6) Bibliographie	54

(1) Introduction

Invité à participer à cette rencontre d'échanges, nous devons en principe traduire la position du monde du travail afin de permettre d'optimiser les solutions en outre l'école et le chantier, pour une meilleure adaptation de l'enseignement et de la formation technique au service du développement socio-économique du Burkina Faso.

Nous allons successivement:

- placer le problème dans son contexte;
- faire l'état de la coopération existante;
- définir les objectifs de la coopération;
- définir le rôle de chaque acteur;
- proposer une structure de coopération.

(2) Le contexte politico-économique

(2.1) Définition

Il est convenu que l'enseignement technique et professionnel, en plus des connaissances et de la compréhension des principes d'application très générale, dispense des connaissances et compétences pratiques relatives à l'exercice de certaines professions dans divers secteurs de la vie économique et sociale.

Il est admis qu'au Burkina Faso les trois secteurs conventionnels (primaire, secondaire, tertiaire) sont les principaux demandeurs des produits de l'enseignement technique et professionnel:

- Le secteur primaire connaît une très faible structuration en rapport avec l'économie moderne et de ce fait génère très peu de demande pour les techniciens;
- le secteur secondaire où on retrouve le bâtiment, les travaux publics, l'industrie manufacturière et l'artisanat n'est pas suffisamment développé. La petite entreprise (tâcherons) est prédominante. Normalement demandeur de main d'oeuvre qualifiée on constate que la majorité du personnel technique de ce secteur n'a pas reçu de formation classique et cela constitue un handicap majeur pour son développement;
- le secteur tertiaire: Outre les entreprises d'état (dont la plus part sont en voie de privatisation), les comp-

toirs privés étrangers, ce secteur est dominé par la petite entreprise privée individuelle (petits commerçants) et les syro-libanais. Bien que dominant les autres secteurs, l'étroitesse du marché et l'organisation de l'économie en général font que ce secteur n'est pas plus demandeur que les deux premiers des produits de l'enseignement technique et professionnel.

En conclusion, aucun secteur de l'économie ne présente des besoins accrus de travailleurs formés. Mais dans quel environnement économique évoluent-ils?

(2.2) Environnement politique et économique

Rappelons qu'après plusieurs tribulations, le Burkina Faso à l'instar de beaucoup d'autres pays africains a opté pour la démocratie avec une économie de marché.

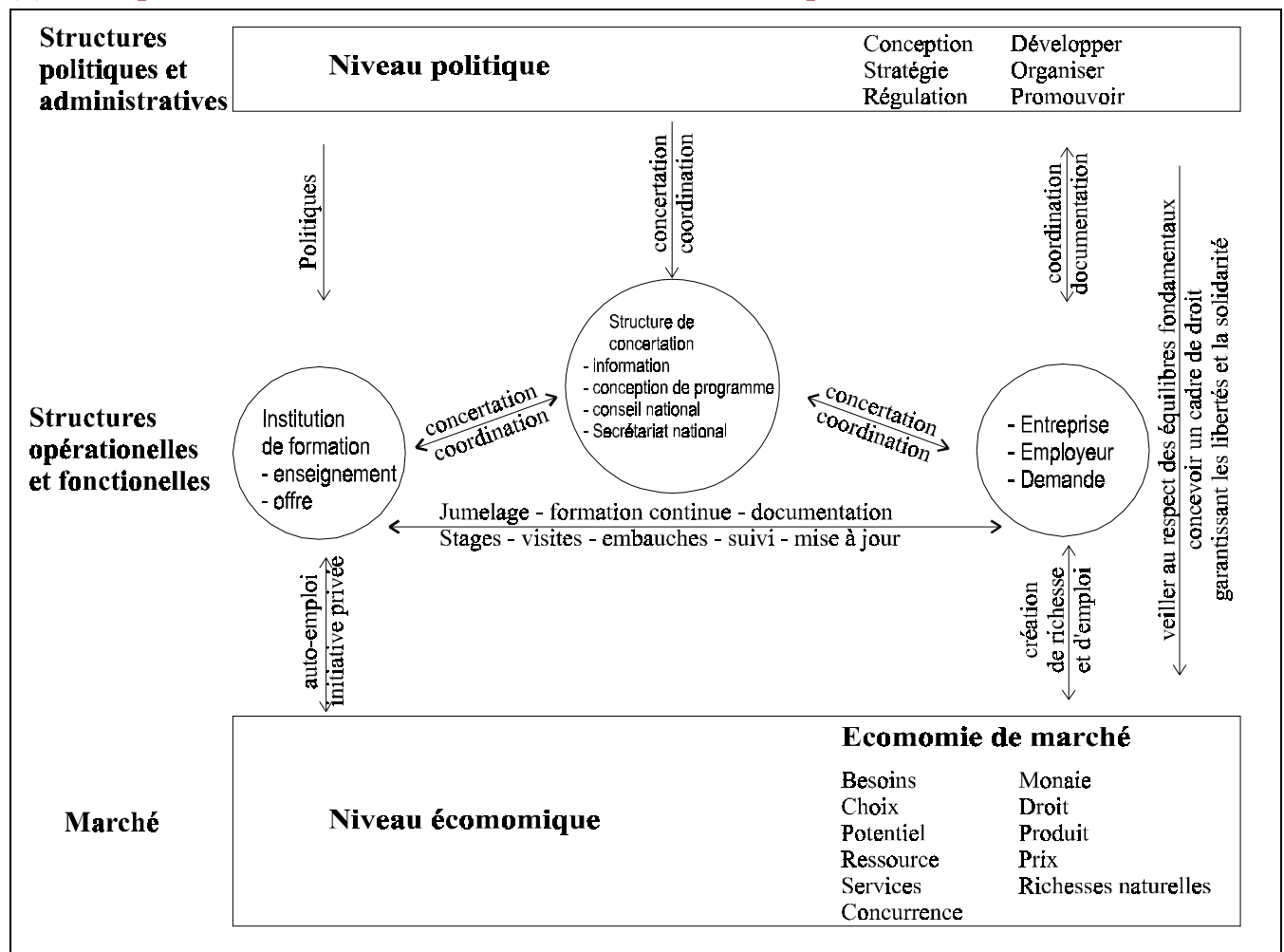
En effet, depuis certain temps, bon nombre de nos pays africains sont le siège de mutations profondes. La crise économique tout d'abord est venu frapper de plein fouet nos pays. Le vent de la démocratisation et les conséquences des politiques d'ajustement que sont la libéralisation, le désengagement de l'état, ont amené le retour de la pression privée (nationale et étrangère).

Le phénomène s'est accentué depuis la dévaluation de Janvier 1994 et l'avenir économique semble bloqué. Le passage presque sans transition vers une économie de marché n'a pas permis aux différents acteurs du développement et de la démocratie de jouer correctement leur "partition". En effet, "le marché est un système formé d'un ensemble de mécanismes conçu et organisé par l'homme".

De plus, la mondialisation du commerce a créé de nouvelles exigences et contraintes pour nos économies.

Plus près de nous, la perspective de l'intégration sous-régionale interpelle chaque état à préparer son économie nationale afin de ne pas être "avalé" par des économies plus fortes parce que plus nanties, et surtout mieux organisées. La tâche est immense et doit impliquer tout le monde. C'est dire donc que l'état et les entreprises ont besoin de se concerter afin de s'organiser pour mettre l'économie nationale et ses acteurs au service de la Société entière et au diapason des exigences du moment. Pour être efficace, ces acteurs doivent être bien formés et en quantité suffisante, mais également l'enseignement et la formation doivent être adaptés au besoin du marché et de l'environnement économique national, régional et mondial. Il y a alors nécessité d'une coopération.

(3) Coopération entre institutions de formation et entreprises



Articulation schématique de la coopération entre institutions de formation et entreprise

(3.1) Etats des lieux

(3.1.1) Les établissements de formation techniques et professionnels

On y dénombre :

- les établissements publics (collèges, lycées, université etc.);
- les établissements privés (centres, collèges, lycées);
- les centres de formation spécialisés (ONATEL, ONEA, SONABEL, Chambre de Commerce, Travaux publics etc.)

(3.1.2) Niveau de coopération

A notre connaissance la coopération actuelle entre les Institutions de formation et entreprises est à sens unique. Conscient que l'entreprise est l'un des principaux points de chute des élèves, les relations sont surtout dans le sens école vers Société, à la recherche d'un stage ou un placement, mais sans implication réelle de l'entreprise et de son personnel. L'approche est faite dans la perspective de résoudre les problèmes de l'école, sans prendre la précaution de connaître la qualité du milieu dans lequel l'élève va effectuer sa formation. Quant un effort d'implication est fait, (cadre de l'entreprise membre d'un jury) c'est toujours pour améliorer la qualité de l'appréciation du produit de la formation.

Peut être assistons nous à un début d'implication par le présent séminaire, mais nous craignons que les informations que nous allons donner ne soient en dessous des attentes car très peu représentatives. En effet, notre quotidien et le temps imparti ne nous ont pas permis un meilleur sondage. D'ailleurs, auprès de quelle organisation d'Entreprise fallait-il le faire? En tout cas, une réflexion doit être mener dans ce sens. Nous pensons que l'intensité et la qualité de la coopération Institutions de formation et entreprise peut être améliorée si tous les deux ont les mêmes objectifs.

(3.2) Les objectifs de la coopération

Nous pouvons nous tromper, mais à regarder les choses, c'est comme si la finalité de la coopération entre les Institutions de formation et l'entreprise c'est de produire des diplômés en quantité et en qualité. On semble satisfait quand le ratio taux de scolarité est important (on y est d'ailleurs encouragé par l'opinion internationale).

On se trompe. La finalité et l'objectif unique de l'entreprise et de la formation c'est *le marché*: ses besoins, ses exigences. C'est le seul objectif qui est le carrefour des intérêts de la formation et de l'entreprise. Cela permet de choisir le *long terme* et d'éviter de faire

des “coups à coups”. En choisissant le long terme, on construit solidement sur de bonnes fondations, sur des valeurs sûres. Certains objecteront en disant que le long terme est une succession de courts termes, soit. Mais le court terme n’a de sens que s’il est un élément d’une stratégie à long terme.

La stratégie à mettre en place et impliquant les enseignants et les employeurs peut réussir car il y a unicité d’intérêt: celui de conquérir, maîtriser, et satisfaire *le marché* dans un *état de droit*. C’est dire donc qu’il y a un troisième partenaire dont la seule volonté influence fortement notre coopération. Il s’agit des structures politiques. Cette troisième composante doit et ne peut que se rallier à cet objectif unitaire: *le marché*.

L’état est effectivement le principal responsable de la bonne marche de son économie. L’objectif de notre coopération est donc de réunir les structures politiques, les Institutions de formation et les entreprises pour une concertation afin de dégager et coordonner les stratégies et les actions devant conquérir, maîtriser et satisfaire le marché.

(3.3) Le rôle des acteurs de la coopération

(3.3.1) Les Institutions de formation

Ils sont à la fois opérationnel et fonctionnel. Nous n’allons pas nous étaler sur ces aspects des choses car il s’agit pour eux de concevoir le système d’enseignement technique et professionnel, d’édicter les textes réglementaires qui doivent le régir, et l’organiser de concert avec les autres partenaires afin de satisfaire et répondre aux exigences du monde économique. C’est à dire:

- faire évoluer et adapter les programmes pédagogiques afin de favoriser une approche plus pratique que théorique de l’enseignement;
- renforcer la suprématie des sciences de l’ingénieur;
- faire le rapprochement avec les entreprises pour les stages, la formation continue et le suivi des stagiaires;
- introduire d’autres langues (anglais notamment) et de nouvelles technologies à l’école;
- développer encore plus des modules de communication et de gestion (des hommes, des chantiers, de projets etc.) afin de préparer les diplômés de haut niveau à des postes de chargés d’affaires ou de chefs de Projet. En résumé initier les futurs responsables;
- permettre la maîtrise de l’outil informatique (CAO-DAO);
- favoriser des stages de formateurs dans les entreprises afin qu’ils s’imprègnent de l’ambiance et des conditions de vie du monde de travail.

(3.3.2) Les entreprises

En démocratie, l’économie de marché ou économie d’entreprise ou simplement économie libre, désigne un système économique qui reconnaît le rôle fondamental de l’entreprise, du marché, de la propriété privée et de la

responsabilité qu’elle implique dans les moyens de production privée, et de la responsabilité humaine.

La responsabilité de l’entreprise s’étend à la qualité

- qualité des hommes et de leur formation;
- qualité des produits et des services;
- qualité de l’environnement;

L’entreprise, acteur essentiel de l’économie de marché est un partenaire de premier plan en démocratie.

Entité productive, on attend beaucoup d’elle:

- création de richesse et d’emplois;
- contribution à la fiscalité locale et nationale;
- éducation et formation;
- mécénat.

Entité économique, elle est un des mécanismes essentiels de la prospérité d’un pays. L’entreprise est directement concernée par:

- l’utilisation des ressources naturelles;
- la protection du milieu écologique;
- la famille et la démographie;
- l’habitat et la vie urbaine;
- l’assurance maladie et la retraite;
- l’éducation et l’enseignement
- la philanthropie.

Aussi, l’entreprise ne peut rester indifférente aux déséquilibres économiques nationaux et mondiaux et à la géopolitique; plus particulièrement au déséquilibre entre formation et emploi.

L’entreprise doit s’employer de concert avec les structures de formation à mettre en place les mécanismes devant permettre la satisfaction des besoins du marché. L’efficacité d’une telle coopération dépend des institutions provinciales, nationales et même internationales, des règles de droit et des cours de justice, de la fiscalité et des prélèvements obligatoires, des règles de concurrence etc. L’entreprise ne se développe et ne survit que dans un certain milieu institutionnel.

La qualité du cadre institutionnel découle des choix politiques de l’état et de la volonté à faire fonctionner la démocratie et l’économie de marché. Entreprises et Pouvoir Public doivent être solidaires face aux problèmes économiques et sociaux.

(3.3.3) L’Etat

Permettre à un ordre social de respecter simultanément la liberté et la responsabilité de chacun, n’est pas donné par nature. Les institutions qui y conduisent sont mises en place par les pouvoirs publics et il incombe à chaque état et à chaque génération de les ajuster et de les adapter au nouveau contexte. Les libertés et les responsabilités économiques et sociales sont le pendant des libertés et des responsabilités politiques.

La responsabilité de l'Etat s'étend aux garanties de ces libertés:

- la propriété,
- la liberté du commerce et de l'industrie, avec la liberté d'entreprendre;
- la liberté des contrats;
- le cadre légal de la concurrence, et la liberté des prix;
- l'application stricte des règles de la concurrence;
- la garantie du professionnalisme;
- le bon fonctionnement des cours de justice;
- la stabilité monétaire.

Tel est le cadre étroit nécessaire au fonctionnement de l'économie de marché. Ce cadre doit constamment être amélioré et adapté aux évolutions observées, sans perdre de vue les finalités essentielles.

L'Etat doit en outre veiller à:

- la stimulation et la promotion de l'initiative privée par la création de conditions favorables à l'entreprendrait;
- développer et garantir un marché national afin de valoriser l'entreprise nationale;
- adapter et assainir les règles de la concurrence et veiller à leur application; gage de victoire contre la médiocrité et de l'instauration d'une professionnalisation: le professionnalisme étant compris comme la nécessité à faire accentuer le processus de développement de toute activité économique en qualité et en quantité au service de la société;
- protéger les entreprises nationales face à la mondialisation du commerce;
- transcrire ou adopter des normes techniques officielles indispensables à la qualité du matériel et à la mise en oeuvre des ouvrages;
- atténuer et maîtriser toute situation de monopole;
- favoriser la solidarité sociale, voire l'organiser si nécessaire (chômage, formation retraite, santé, etc.);
- favoriser la coopération entre lui et tous les acteurs de la vie sociale et économique afin de satisfaire les exigences du marché et de l'homme, etc.

En ce qui concerne les institutions de formation et les entreprises la responsabilité fondamentale de l'état est l'organisation de la concurrence.

La concurrence est l'institution centrale de l'économie de marché: il s'agit pour les entreprises de développer les meilleures performances par la compétition; c'est-à-dire, se doter de moyens matériels et humains en qualité et en quantité. Les institutions de formation interviendront dans la formation et le perfectionnement de ce personnel.

L'Etat et les collectivités doivent:

- respecter la législation sur la concurrence;
- surveiller les marchés et lutter contre les monopoles publics ou privés;

- redistribuer les revenus;
- garantir les salariés;
- garantir l'environnement.

Pour faire fonctionner efficacement cette contrainte structurelle (la performance) la nécessité s'impose de créer et d'animer une coopération regroupant entreprise, école et fonction publique.

(4) Esquisse d'une structure de coopération entre Etat et Institutions de formation/Entreprises

(4.1) Rappel

Résumons le rôle de chaque acteur dans la vie économique et social de la société:

- Les institutions de formation technique et professionnel assurent normalement un processus éducatif dont l'aboutissement est de mettre sur le marché du travail des hommes compétents et responsables, adaptés aux besoins des entreprises, donc aux besoins de l'économie et de la société.
- L'entreprise, dans un environnement économique organisé et garanti, doit se doter de suffisamment en qualité de moyens matériels et humains afin de satisfaire de façon optimum le besoins en produits et en services de la communauté. L'entreprise doit aussi garantir la qualité de l'environnement écologique. Globalement, l'entreprise répond aux besoins de l'économie et de la société:
 - L'Etat doit créer le cadre nécessaire au fonctionnement de l'économie et de la société. Il doit instaurer un ordre social permettant de respecter simultanément la liberté et la responsabilité de chacun.
 - En démocratie, l'objectif global de l'entreprise et des structures de formation, dans une économie de marché est: de satisfaire les besoins du marché dans un environnement, canalisé, dynamisé et maîtrisé par l'Etat pour le bonheur des citoyens. Afin de permettre aux différents partenaires principaux d'atteindre les objectifs communs, il est nécessaire, voire impératif de créer une structure opérationnelle de concertation et de coopération.

(4.2) La structure de coopération

Les rencontres antérieures et particulièrement l'atelier national sur le rôle de l'enseignement technique et professionnel tenu à Ouagadougou en avril 1995 avait déjà recommandé la mise en place d'un Conseil national de la Formation Professionnelle.

(4.2.1) Rôle du Conseil National de la Formation Professionnelle

Le Conseil National de l'enseignement technique et de la Formation Professionnelle n'est pas un centre de décision, il doit être le lieu où tous les partenaires et acteurs nationaux de l'économie se rencontrent pour échanger et permettre à chacun de concevoir, ajuster et adapter ses politiques globales, sectorielles et particu-

lières au contexte national et international dans le but de satisfaire efficacement aux besoins du marché.

Il doit:

- définir un tableau de bord composé de paramètres caractéristiques et significatifs, pouvant révéler l'état de santé de chaque partenaire et des difficultés environnementales;
- analyser tous les paramètres et expliciter toutes les entraves à la bonne marche des entreprises, et des institutions de formation;
- proposer ou recommander, tout en tenant compte des réalités nationales et internationales, les mesures devant:
 - influencer les stratégies et politiques nationales dans le domaine de l'économie et de l'enseignement;
 - inspirer la conception des plans de développement;
 - accroître les besoins du marché;
 - inciter les entreprises à créer des emplois;
 - renforcer les relations entre formation et emploi;
 - garantir les libertés au niveau économique et commercial;
 - contribuer à actualiser les règles de la concurrence et à les adapter aux choix de politiques économiques;
 - veiller à l'application des règles de la concurrence;
 - aboutir à plus de professionnalisme;
 - identifier les profils et adapter les programmes d'enseignement;
 - permettre une formation continue;
 - faciliter l'évaluation, l'information et l'insertion des jeunes par la mise en place de mécanismes appropriés;
 - explorer toutes les possibilités de financement de la formation;
 - organiser les stages des élèves et des enseignants;
 - responsabiliser les entreprises et les établissements pour le suivi des élèves, diplômés et aussi des employés;
 - préparer les diplômés à se prendre en charge et à l'auto-emploi;
 - influencer la réglementation fiscale pour une incitation à l'embauche;
 - aider les entreprises à mieux connaître les besoins du marché et à identifier leurs propres besoins;
 - définir les relations entre l'enseignement technique et professionnel et les autres formes d'enseignement;
 - renforcer les capacités fonctionnelles et opérationnelles des établissements de formation;
 - permettre la réalisation d'un centre de documentation afin de mettre à la disposition de tous une documentation technique et du matériel didactique;

- permettre l'implication effective de toutes les parties prenantes au système éducatif en général et à la formation professionnelle en particulier; etc.

(4.2.2) Composition, structure et tutelle du Conseil National de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle

Il serait hasardeux pour nous de faire ici des propositions fiables et viables pour la structure et le fonctionnement d'un tel organisme. Néanmoins, nous allons donner quelques orientations devant permettre à une commission d'approfondir la question.

♦ Composition

A notre avis un tel regroupement doit concerner tous les acteurs de la vie professionnelle et de l'enseignement technique, ainsi que tous ceux qui influencent l'environnement professionnel et éducatif.

De qui s'agit-il?

- A quelques exceptions près, tous les ministères doivent être représentés;
- Pour les employeurs, il faut un représentant par secteur d'activité;
- Les élèves d'une part, et les étudiants d'autre part, doivent être représentés par branches de discipline technique enseignée;
- Les enseignants par cours professé doivent être représentés;
- Les responsables d'établissement doivent y tenir un rôle prépondérant;
- Les travailleurs par leur syndicat pourraient être impliqués;
- Les associations professionnelles suivant le secteur d'activité doivent prendre part à une telle concertation.

♦ Structure

Comme pour tout organe qui se veut efficace, nous préconisons une structure à deux niveaux:

♦ A. De la structure opérationnelle ou de direction

- Elle permet l'inventaire et la récolte de tous problèmes et difficultés au niveau de tous les partenaires;
- Elle adopte ou propose les stratégies et les orientations pour tout ce qui touche l'enseignement professionnel et son environnement;
- Elle est élargie à toutes les parties prenantes reconnues comme pouvant apporter quelque chose, l'enseignement professionnel et technique, ou subir son influence;
- Elle émet des avis quant au bon fonctionnement de la structure fonctionnelle;
- Elle fait des suggestions pour ce qui est des moyens à mettre en oeuvre pour atteindre des résultats satisfaisants;
- Elle propose les corrections ou les adaptations des programmes d'enseignement;

- Elle se prononce sur la qualification des établissements d'enseignement technique et professionnel public ou privé, et peut demander leur création, réorientation, fermeture temporaire ou définitive;
- Elle veille au rapprochement et à la collaboration entre l'école et le milieu professionnel;
- Elle s'assure que ses propositions sont traduites en textes d'applications et suit l'application effective des dispositions;
- Elle se prononce annuellement sur les résultats scolaires et sur le niveau endogène et exogène de l'enseignement;
- Elle émet des avis tendant à influencer la politique industrielle et commerciale de l'Etat en matière d'équipement et de technologie;
- Elle peut en outre être saisie pour toute autre question qu'elle appréciera par rapport à ses compétences avant de donner son avis.

♦ B. De la structure fonctionnelle ou de gestion

La structure que nous venons de décrire serait trop lourde pour un suivi quotidien et serait totalement inefficace. Aussi, préconisons-nous la mise en place d'un secrétariat national à l'enseignement technique et à la formation professionnelle (SNETFP) recevant ses pouvoirs du Président du Conseil National de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle.

Dirigé par un secrétaire général, cet organe aura pour tâche:

- D'animer les structures d'interface de la coopération;
- De gérer tout la documentation et le patrimoine appartenant au Conseil National;
- D'assurer les relations inter-partenaires;
- De préparer les textes et projets correspondantes à soumettre aux autorités politiques et administratives;
- De coordonner toute l'activité du secrétariat;
- De préparer les réunions du Conseil et d'en assurer le secrétariat;
- D'instruire tout dossier relatif au problème de concert avec les services techniques des ministères concernés;
- Avec les services compétents, assurer l'élaboration et la mise à jour des statistiques devant alimenter le tableau de bord de l'enseignement technique et professionnel;
- Elaborer et mettre à jour le tableau de bord de l'enseignement technique et professionnel;
- Mettre en place et entretenir un système d'information entre le secrétariat et tous les partenaires (Etat, entreprises, instituts de formation);
- Déceler par l'analyse des informations, un dysfonctionnement ou l'obsolescence des textes et programmes en vigueur et proposer les corrections ou les mises à jour qui s'imposent; etc.

♦ C. De la tutelle

Faire une proposition par rapport au rattachement de telles structures demande de notre part une bonne con-

naissance de l'administration et de ses articulations. Aussi, nous nous limiterons à définir certains principes qui orienteront les décideurs en la matière.

♦ C.1 Rattachement du Conseil National de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

Le caractère multidisciplinaire et multisectoriel d'un tel organisme; l'autorité indispensable qu'il faut lui conférer, nous fait dire que sa place doit être au dessus des ministères.

Cela fait penser au Premier Ministère mais il faut s'assurer que l'organigramme et le fonctionnement actuel de cette structure permet un accueil efficace. En fait ceci ne concerne que le Président.

♦ C.2 Rattachement du Secrétariat National de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

Sa vocation technique impose pratiquement son rattachement au ministère chargé de l'enseignement technique et professionnel. Il ne restera qu'à formaliser les liaisons entre le Président de Conseil et le Secrétariat en prenant en compte l'existence et l'autorité du cabinet du ministère.

(5) Conclusion

Nous n'avons peut-être pas traité le problème suivant le schéma prédéfini par les organisateurs du présent séminaire, mais à travers notre exposé, nous avons voulu faire reconnaître:

- L'unicité d'objectif qui est le marché et sans lequel il n'y a ni entreprise, ni raison à former des techniciens;
- le rôle prédominant des choix politiques et l'indispensable volonté de l'Etat qui doit:
 - organiser, maîtriser l'économie et faire appliquer les règles de la concurrence pour un meilleur développement des professionnels et du professionnalisme;
 - développer et encourager le marché national (besoins potentiels);
 - encourager l'initiative privée en créant les conditions favorables à l'entrepreneuriat, mais surtout les mesures incitatives à développer le "secteur formel" (en opposition à secteur informel) source de création d'emplois permanents;
- la nécessité de mettre en place des organes de concertation et de coopération impliquant fortement L'état et sans lequel toute forme de coopération entre l'école et le monde du travail ne reste qu'illusion ou travail de laboratoire;

Nous avons enfin esquissé les contours d'une structure de coopération allant dans le sens des conclusions des séminaires et ateliers antérieurs.

Nous souhaitons que tous les participants à ce séminaire prennent conscience que:

- L'entreprise est au coeur du développement économique et social;
- l'entreprise ne peut répondre aux exigences du marché sans une formation adéquate des travailleurs;
- une coopération entre les institutions de formation et les entreprises ne peut réussir sans l'implication et l'appui de l'Etat en amont et en aval, par des politiques d'incitation et de soutien.

(6) Bibliographie

Rapport final sur l'Atelier National: "Rôle de l'enseignement technique et professionnel dans le système éducatif Burkinabé et dans le développement national" tenu à Ouagadougou les 13, 14 et 15 Avril 1995

L'entreprise et la Société au service de l'homme

B. de la RocheFoucand

R. Pietri

4.4 Burkina Faso: La perspective du système de formation par E. NANA

M. Emmanuel NANA est né en 1947. Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire, il est actuellement Inspecteur des Services et des Etablissements d'Enseignements à Ouagadougou, après avoir fait des études en Belgique et en France.

(1) Introduction	54
(2) Aperçu sur l'enseignement technique et professionnel au Burkina	54
(3) Etat des lieux de la coopération entre institutions de formation et entreprises.....	56
(4) Solutions déjà dégagées pour une meilleure coopération ...	60
(5) Conclusion	62
(6) Sommaire des annexes	62
(7) Bibliographie	62

(1) Introduction

Le présent séminaire "Coopération entre institutions de formation et entreprises dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel" est une suite logique et souhaitée de l'atelier national tenu à Ouagadougou du 13 au 15 avril 95 avec l'appui de l'UNESCO/ UNEVOC sur le thème "Rôle de l'enseignement technique et professionnel dans le système éducatif et dans le développement national".

Le Burkina Faso se situe dans la zone sahélienne, à peu près au centre de l'axe Sénégal - Tchad. Sur une population d'environ 10 millions d'habitants, le Burkina compte environ 49 % d'individus de moins de 15 ans et environ 40 % dans la tranche des 10-35 ans. La population active est de l'ordre de 4,5 millions de personnes. Elle se répartit en 84 % dans le secteur rural, 12 % dans le secteur informel, 3,5 % dans le secteur moderne dont 1,3 % soit 50 000 personnes, dans le secteur moderne privé.

Le processus d'urbanisation accéléré (8,7 % de taux de croissance annuel de la population urbaine sur la période 1980-1992) entraîne l'augmentation de la population active urbaine et l'accroissement du secteur informel dont le poids économique est estimé à 22,4 % du Produit Intérieur Brut (PIB). Une étude sur le secteur informel ouagalais en mai 1994, montre qu'il donnerait du travail à 80 % des actifs urbains. Le sous-emploi dans ce secteur est de l'ordre de 11 à 25 %. Parmi la population des demandeurs d'emploi, le taux des primo-demandeurs est de 81 %. Dans le secteur moderne privé, 60 % des personnes employées sont sans qualification et dans le secteur informel, 80 % des personnes n'ont jamais été à l'école.

La prééminence du secteur informel et la faiblesse du secteur moderne, tant industriel que commercial, ont amené les décideurs à définir une politique professionnelle, axée prioritairement sur la création d'activités, sans négliger pour autant les formations à destination du secteur formel.

Devant cette situation peu reluisante, une coopération dynamique entre les institutions de formation et les entreprises serait salutaire pour accélérer le développement par une utilisation optimum des potentialités intellectuelles disponibles et les moyens dont on ignore parfois leur existence.

Le présent exposé s'articulera autour de trois points:

1. un aperçu sur l'enseignement technique et professionnel au Burkina
2. un état des lieux de la coopération entre les institutions de formation et les entreprises
3. les solutions déjà dégagées pour une meilleure coopération

(2) Aperçu sur l'enseignement technique et professionnel au Burkina

L'enseignement technique et la formation professionnelle sont assurés principalement au Burkina Faso par:

- le Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique qui gère la formation initiale
- les Ministère gérant des établissements de formation professionnelle ou par leurs établissements publics rattachés
- les organisation privées dépendant de la tutelle du Ministère des Enseignements secondaire supérieur et de la recherche scientifique

En effet en dehors du système formel, des ministères assurent des formations techniques, administratives et financières à travers les établissements qu'ils ont créés ou dont ils ont le contrôle.

(2.1) Place de l'enseignement technique dans le système éducatif

En 1994/1995 l'enseignement secondaire comptait 135 549 élèves. L'enseignement général était fréquenté par 126 165 élèves répartis dans 235 établissements soit 127 pour le public et 108 pour le privé. Le nombre de filles fréquentant ces établissements était de 25 756 pour le public et 17 416 pour le privé.

Au niveau universitaire trois établissements assurent actuellement l'enseignement supérieur:

- l'université de Ouagadougou;
- l'école nationale supérieure de Koudougou (ENSK);
- le centre universitaire Polytechnique de Bobo (CUPB).

Le CUPB a ouvert ses portes en octobre 1995 et l'ENSK en octobre 1996.

En 1994/1995 l'université de Ouagadougou assuraient de 9 452 étudiants.

Déjà en 1993/1994, l'université comptait 8 815 étudiants répartis dans 9 établissements (5 facultés et 4 écoles et instituts).

Les 5 facultés avaient un effectif global de 7 514 étudiants dont 24,17 % de filles.

Pour les 4 instituts et écoles on avait la situation suivante:

- L'institut universitaire de technologie (IUT): 494 élèves dont 40,89 % de filles;
- l'institut du développement rural (IDR): 83 dont 13,25 % de filles;
- l'institut des sciences de l'éducation (actuellement ENSK): 623 élèves-professeurs dont 15,57 % de filles;
- l'école supérieure d'informatique (ESI): 96 élèves dont 7,29 % de filles.

Il est à remarquer que c'est le regroupement de l'IUT (secondaire et tertiaire), l>IDR et l'ESI qui forme le CUPB.

L'enseignement secondaire technique est dépendant:

- à la base, de l'enseignement primaire qui ne forme pas des techniciens à proprement parler. Après le CEP (Certificat d'Etude Primaire) les élèves sont recrutés pour le cycle court de l'enseignement technique et professionnel CAP 'Certificat d'Aptitude Professionnelle).

Aussi serait-il souhaitable que les décideurs fassent en sorte que la réflexion faite au niveau de l'enseignement de base aboutisse et prenne en compte l'introduction d'outils instrumentaux d'enseignement afin de faciliter l'accès et le parcours au secondaire technique et professionnel;

- de l'enseignement secondaire général: Après le BEPC, les élèves sont recrutés dans le cycle moyen (BEP) et long (Baccalauréat de technicien). Il s'ouvre après le baccalauréat de technicien sur l'enseignement supérieur avec l'IUT, la FASG, la FAST, les écoles d'ingénieurs;
- de l'enseignement technique sur la base des données de l'année scolaire 1994/1995 compte 33 établissements dont 5 publics qui sont tous localisés à Ouagadougou dans la province du Kadiogo. Ces établissements regroupent 223 classes dont 70 % pour le privé. Le nombre de classes de l'année précédente était de 217 d'où un accroissement annuel 2,70 % l'effectif est de 9 384 élèves contre 8 808 en 1993/1994 le taux d'accroissement annuel passe de 6,12 % alors qu'il était de 5,12 % de 1992 à 1994. Le personnel totalise 542 enseignants (dont 35 % pour l'enseignement public) La proportion des enseignants de sexe féminin est de 24 %.

Un certain nombre de déséquilibres est constaté:

- déséquilibre de l'offre de filières 7 % des effectifs seulement dans le secondaire 'section industrielle et entre 85 à 90 % dans les filières tertiaires notamment "comptabilité";
- déséquilibre garçons - filles pour les sections industrielles 34 %;
- déséquilibre régional;
- faiblesse du rendement;
- difficile insertion des diplômés sur le marché au travail.

(2.2) Constat de déséquilibres

Jusqu'à 1992 les effectifs de l'enseignement technique représentaient entre 7 et 8 % de ceux de l'enseignement secondaire, mais le développement accéléré de l'enseignement secondaire général a drastiquement diminué ce taux. Comparé à la population scolarisable (13-19 ans) l'enseignement technique ne représente que 0,6 % de celle-ci soit environ un élève dans l'enseignement technique pour 200 enfants.

Cet enseignement est de plus en plus un enseignement de type privé dans une proportion de 70 % en 1994/1995. Il existe de grandes différences entre ces établissements. En effet, certains sont bien organisés et possèdent une tradition de formation alors que des promoteurs n'ont qu'un objectif financier à court terme.

Les filières tertiaires qui demandent peu d'investissements sont majoritaires. C'est là où les promoteurs du privés sont plus nombreux. Cette "tertiairisation" atteint 90 % pour la préparation CAP et 97 % pour le BEP.

Les établissements techniques sont concentrés dans les deux plus grandes villes (Ouagadougou et Bobo-Dioulasso) qui accueillent 91 % des effectifs. Pour l'enseignement technique industriel public la totalité se trouve à Ouagadougou.

Le rendement se caractérise par de faibles redoublements (10 %) sauf dans les derniers cours de chaque cycle et par de faibles taux de succès aux examens: moins de 40 % en moyenne.

L'efficacité externe mesurée par le rapport des offres d'emploi au niveau du secondaire technique aux demandes d'emploi correspondante se situe autour de 10 % selon les indications de l'office nationale de la promotion de l'emploi.

L'enseignement technique jusqu'à présent a peu d'ouverture sur l'extérieur.

La plus part des formations techniques au secondaire ont une vocation terminale puis qu'elles préparent au CAP, BEP et au Baccalauréat technique.

Seules les formations conduisant au BAC sont prévues pour déboucher sur une formation technique supérieure. L'élève formé devrait être en mesure de s'insérer rapidement dans le marché du travail. Or, ce n'est pas automatique, il y a inadéquation.

Les embauchés à la fonction publique en raison des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) ne concernent plus que l'enseignement primaire, la santé et les finances. Le marché de l'emploi au niveau des entreprises modernes privées ou parapubliques est très modeste car son taux d'absorption est faible.

Cette situation est le reflet de notre croissance économique anachronique qui ne laisse que peu de place à la transformation de nos matières premières porteuses d'emploi.

Quelques exemples:

- Dans l'agro-alimentaire, peu d'investissement ont été réalisés en dehors des brasseries modernes qui utilisent beaucoup de matières importées. Jusqu'à présent tout le monde achète son mil, son maïs, son igname ou manioc pour le transformer et le consommer;
- il n'y a pas longtemps, le Burkina importait près de 90 % de son riz. Économiquement c'est un suicide puisqu'au lieu de dépenser nos maigres revenus pour l'importation de machines agricoles et des intrants afin d'augmenter notre capacité de production, nous ruminions des paysans Thaïlandais pour nous nourrir en riz;
- il en est de même pour la non transformation des peaux en cuir qui prive nos jeunes d'emploi dans diverses disciplines techniques etc.

(3) Etat des lieux de la coopération entre institutions de formation et entreprises

(3.1) La volonté politique

En raison de la place prépondérante de l'enseignement dans le développement, les déclarations politiques deviennent de plus en plus présentes.

En effet, dans son discours programme de large rassemblement pour le développement et la démocratie, le président du Faso, S.E. Blaise COMPAORE déclarait en septembre 1991:

“Le déficit principal pour notre pays en matière d'éducation est d'adapter le contenu et la forme du système éducatif aux besoins prioritaires du système éducatif et du tissu social”.

Ce thème a été repris plusieurs fois dans les déclarations politiques et discours sur l'état de la nation par tous les premiers Ministres de la 4^{ème} république.

Le plan quinquennal 1991/1995, le discours du Chef de l'Etat du 2 juin 1994, et les états généraux sur l'éducation du 5 au 10 septembre 1994 ont énoncé la priorité à accorder à toute démarche facilitant l'accès des jeunes à l'emploi ou à l'auto-emploi.

Le colloque sur l'enseignement secondaire de 1994 a été l'occasion de réfléchir aux voies à suivre, aux moyens à mettre en œuvre et aux stratégies à appliquer pour atteindre cet objectif. La formation professionnelle a été reconnue comme étant un des outils privilégiés.

Au Burkina Faso, l'Etat a doté l'enseignement professionnel d'infrastructures et de moyens de façon satisfaisante. La volonté nationale de faire progresser le système existant rend possible la formation professionnelle au sein du Ministère des Enseignements Supérieurs et de la Recherche Scientifique (MESSRS).

Et pour concrétiser cette volonté par l'ouverture vers d'autres partenaires le décret n° 91-111/PRES/MESSRS du 25 avril 1996 organisant le MESSRS créait sous sa tutelle le conseil national de l'enseignement technique et de la formation professionnelle par ses termes: le conseil national de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (CNETFP) est une instance de prospective, de proposition, de concertation, de coordination. Il a pour objectif principal le développement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Burkina Faso. Il s'agit d'une institution consultative et d'aide à la décision en matière de politique d'enseignement technique et de formation professionnelle. Il est chargé de la coordination et de la mise en cohérence de toutes les initiatives, structures et institutions en matière d'enseignement technique de formation professionnelle au Burkina Faso. Il constitue une sous-structure du conseil supérieur de l'éducation. Il est

régi par un décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Les textes organiques de ce conseil sont en instance d'adoption. Les discussions ont été longues car en dehors des partenaires privés et sociaux dix ministères sont intéressés à cet instrument de concertation et de coordination.

Comme amplement décrit plus haut notre système de formation technique souffre du manque de collaboration étroite avec les entreprises; la faiblesse de notre production n'explique pas tout. Devant promouvoir le développement de tous les secteurs, l'enseignement se trouve en train de rechercher des postes de travail pour ses formés ou à défaut les préparer à l'auto-emploi.

En dehors des stages en entreprise sur demande des intéressés, soit pour se faire la main soit pour préparer un rapport ou un mémoire pris en compte dans le cursus scolaire, l'alternance dans la formation est nulle.

L'expérience acquise par l'exécution depuis 1991 du Projet d'Appui à la Rénovation de l'Enseignement Technique (PARET) et de son prolongement par le Projet Professionnalisation et Emploi commence à donner des résultats.

(3.2) Les expériences du Burkina en matière de coopérations institutions de formation et entreprises

(3.2.1) Le Projet d'Appui à la rénovation de l'Enseignement Technique (PARET)

Le PARET a fait l'objet d'une convention de financement d'un montant de 7,5 millions de FF pour une durée initiale de trois ans à compter de la date de sa signature, le 21 octobre 1991. Ce projet visait à soutenir le système de l'Enseignement technique et professionnel (ETP) en apportant sa contribution au traitement de certaines graves insuffisances de l'époque: absence d'ouverture des établissements d'enseignement sur le monde du travail, difficile insertion professionnelle des sortants, filières et qualifications inadaptées à l'offre d'emploi, déficit en personnels d'encadrement et en formateurs. Le PARET s'orientait en conséquence suivant les grands axes suivants: appui institutionnel, professionnalisation des filières, formation de l'encadrement et des enseignants, développement d'activités nouvelles en direction des entreprises et de l'artisanat.

La période couverte par l'exécution du projet s'est en fait étendue de octobre 1991 à octobre 1995.

Par rapport au contexte, le PARET avait un caractère novateur car les objectifs principaux visés sont:

Leur énoncé répond au constant des insuffisances du système existant:

- Soutenir l'action de rénovation du système de l'enseignement public et de la formation professionnelle au Burkina Faso;
- professionnaliser la formation par une ouverture des établissements sur leur environnement socio-économique et le développement de nouvelles activités;
- améliorer qualitativement le système par des actions de formation afin d'assurer la pérennité du projet,
- contribution à la recherche de solutions permettant aux établissements de tendre vers l'autofinancement.

Son exécution s'est faite autour de trois composantes: Pour atteindre ses objectifs, le projet propose de développer des activités par le biais de trois composantes dotées de moyens spécifiques:

♦ Composante n°1

Appui à l'organisation et à la professionnalisation de l'enseignement technique par le renforcement des structures de décision, de gestion et de formation que sont la DEST, l'Institut des Sciences de l'Education (INSE) et les établissements de formation.

♦ Composante n°2

Formation des formateurs: amélioration qualitative des enseignants et formation de nouveaux formateurs.

♦ Composante n°3

Equiper le Centre d'Application et de Perfectionnement technique (CAPT), du Collège d'Enseignement Technique et du Lycée Technique de Ouagadougou (CETO et L.T.O). Le but étant de favoriser une ouverture sur l'environnement économique et social, d'adapter les cursus de la formation initiale, de perfectionner les salariés et les artisans, et d'obtenir des moyens de financement supplémentaires pour l'enseignement technique.

♦ Bilan du PARET

Au terme de son exécution le 30 septembre 1995, malgré des difficultés de mise oeuvre, le bilan global est satisfaisant et qui peut être présenté comme ci-après:

♦ L'appui institutionnel au MESSRS:

- mise en place de la fonction "formation professionnelle continue des travailleurs" à partir de la troisième année d'exécution du projet;
- création du Centre d'Appui à l'Enseignement Technique (CAET);
- création et appui à la cellule chargée de la formation des professeurs de l'enseignement professionnel au sein de l'Institut des Sciences de l'Education actuellement ENSK;
- gestion informatisée des élèves au Lycée Technique de Ouagadougou;
- contribution à l'installation de la structure de concertation formation/emploi;

- renforcement du Service de la Formation Professionnelle Continue (SFPC).

Les missions attribuées au SFPC placé à l'administration centrale, s'orientent selon les axes suivants:

- aide à la définition des politiques professionnelles continues au sein du MESSRS;
- relations extérieures et représentation dans les instances interministérielles et auprès des opérateurs économiques;
- préparation des textes et règlements;
- animation du réseau des acteurs de la formation professionnelle continue;
- évaluation quantitative annuelle des activités.

♦ *La formation de l'encadrement et des enseignants:*

- formation de 5 inspecteurs, de 7 chefs des travaux (un seul formé lors de l'ouverture du projet), et de 13 Conseillers en Formation Continue et Apprentissage (CFCFA);
- formations d'animateurs pédagogiques chargés d'harmoniser les enseignements et d'élaborer des banques des données techniques dans certaines spécialités;
- formation au tutorat des enseignants chargés d'accueillir les professeurs stagiaires;
- formation de 174 professeurs en collaboration avec l'Institut des Sciences de l'éducation et avec l'appui du projet;
- perfectionnement des enseignants notamment dans le domaine informatique et dans le secteur tertiaire;
- mise en place progressive des premiers stages en entreprise pour les enseignants (un durant les congés de 1993, 32 durant ceux de 1994).

♦ *La rénovation et l'ouverture des filières:*

- introduction progressive, pour la création ou la rénovation de filières, de la méthodologie d'élaboration des référentiels à partir des études d'opportunité afin de mettre en adéquation formation et emploi;
- rénovation de la section "froid climatisation",
- transformation progressive de la filière "mécanique générale" en filière maintenance" en génie civil et en cycles et motocycles;
- conduite des études relatives à l'ouverture de formations en menuiserie aluminium et diesel.

♦ *La réalisation d'actions de formation:*

- l'organisation de 23 actions de formation professionnelle continue des travailleurs;
- l'organisation de huit actions d'insertion professionnelle, concernant 33 jeunes sortant de l'enseignement technique et professionnel; ces actions ont abouti à la création de quatre micro-entreprises (mécanique auto, maintenance électrique, construction métallique, laverie - buanderie) et ont permis à neuf stagiaires de trouver un emploi dans le secteur formel.

La liaison école - entreprise a été favorisée par la mise en place de stages en entreprise pour les enseignants et pour les élèves, par le démarrage d'actions de formation professionnelle continue, d'insertion professionnelle et de création d'activités. Elles ont également pris la forme de consultation auprès des opérateurs économiques pour les études d'opportunité et pour la définition des répertoires des activités professionnelles relatifs aux formations à rénover ou à mettre en place.

Des difficultés subsistent qui ont principalement pour origine les lourdeurs institutionnelles et administratives, la pratique de formation routinière et le manque de disponibilité des personnels. Toutefois, malgré ces résistances, les résultats sont encourageants.

♦ *Impact du PARET*

♦ *Impact sur les responsables du MESSRS:*

Nul doute que le PARET a eu un impact positif sur les responsables du MESSRS. Le nouveau départ du SFPC et l'organisation du CAET à travers l'arrêté organisant la DGES témoignent d'une ferme volonté d'intégrer la formation professionnelle continue dans les activités de l'enseignement technique et professionnel.

On note aussi, la volonté politique de recréer une Direction de l'Enseignement Technique et Professionnel et de mettre sur pied un Conseil National de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. A ce propos, le MESSRS devra poursuivre sa réflexion en tenant compte des autres départements ministériels qui disposent déjà d'un appui technique et financier de partenaires extérieurs, pour favoriser l'élargissement d'une concertation déjà mise en pratique en faveur du secteur artisanal informel.

♦ *Impact auprès du monde du travail et des partenaires sociaux:*

Bien que l'on ait assisté au développement des relations entre les acteurs de l'enseignement technique et professionnel et les entreprises, l'impact du projet auprès du monde du travail est demeuré très limité.

On peut cependant noter qu'une sensibilisation s'effectue auprès du secteur moderne par le biais des modules de Maintenance Industrielle proposées par le catalogue du SFPC.

Des actions de formation ont également été conduites en direction des artisans, chefs d'entreprises et cadres du "Bâtiment" pour le compte de l'agence Faso BARA.

Par le biais des structures d'appui à l'artisanat et aux petites entreprises (Bureau des Artisans GTZ, Boutique d'Appui -BIT, promotion de l'artisanat Coopération suisse, Cellule d'Appui à la Petite Entreprise CAPEO), quelques formations ont été réalisées en "Menuiserie - bois" et "Cycles et Motocycles" notamment.

Notons enfin que les Actions d'Adaptation à l'Emploi ont abouti à la création de 4 micro-entreprises (mécanique automobile, maintenance électrique, construction métallique spécialisée dans l'appareillage orthopédique et laverie - buanderie) et à quelques emplois directs (en froid et climatisation et en secrétariat).

(3.2.2) Le projet Professionnalisation et Emploi

Pour ne pas perdre les acquis du PARET une nouvelle convention a été signée avec la FRANCE pour un nouveau projet en vue de renforcer la professionnalisation de l'enseignement technique. Le projet sera nécessairement opérationnel.

♦ *Objet*

Le projet a pour objet de mettre à la disposition des travailleurs des possibilités de formation professionnelle continue, de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'enseignement secondaire technique et professionnel.

♦ *Contenu*

Les actions à conduire s'articulent autour des cinq grands objectifs stratégiques suivants:

- mettre en oeuvre un dispositif institutionnel, administratif et comptable de la formation professionnelle continue au sein du MESSRS et former les ressources humaines nécessaires;
- créer un dispositif professionnel;
- adapter les structures existantes aux besoins de la formation professionnelle continue et de la formation d'insertion;
- capitaliser les acquis de la formation professionnelle continue et de la formation d'insertion pour améliorer la formation initiale;
- contribuer à la mise en place d'une politique nationale de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue en direction de l'artisanat et du secteur moderne.

Pour l'exécution du projet les composantes suivantes ont été retenues:

♦ *Composante n°1: Renforcement du dispositif de la formation professionnelle continue*

Au plan institutionnel, l'appui fourni par le projet consistera à organiser le service central du ministère, à déterminer les fonctions de chaque direction et à établir la communication entre direction et avec les établissements. Il s'agit aussi d'organiser le Groupement de relations de partenariat avec les autres ministères concernés et les représentants des secteurs économiques.

L'équipement du bureau du Service de la Formation Professionnelle Continue à l'administration centrale, ainsi qu'un appui à son fonctionnement seront assurés.

Le développement de la formation professionnelle continue suppose la mise en oeuvre de moyens destinés à créer des lieux d'accueil pour les services d'accom-

pagnements (GET et cellules d'établissements). Il s'agira de leur permettre de se doter des structures nécessaires pour répondre aux demandes de formation professionnelle continue. Le projet soutiendra à la construction des locaux de la cellule administrative et comptable du groupement de Ouagadougou, et les équipera. Dès la première années, les cellules d'accueil de la formation professionnelle continue des cinq établissements publics de Ouagadougou seront équipées. Le projet se réserve la potentialité de financer l'équipement de cinq cellules, selon les nouvelles opportunités qui se présenteront.

L'organisation de la Cellule Administrative et Comptable du GET de Ouagadougou sera accompagnée, durant le première année, d'une aide financière au fonctionnement et à la mise en oeuvre d'une stratégie commerciale.

♦ *Composante n°2: Création d'un dispositif professionnelle*

Le projet à également pour finalité de créer un dispositif ayant pour objet de capter de nouveaux financement, mobiliser les ressources humaines et les partenaires, dont les ONG, et assurer la conduite d'actions d'insertion professionnelle.

La mise en place du dispositif d'insertion professionnelle, au profit des jeunes sorti de l'enseignement professionnel initial, nécessite la conduite préalable d'un plan d'action expérimental qui vise à favoriser l'insertion de jeunes prio-demandeurs. Le Groupement d'Etablissements GET assurera la maîtrise d'oeuvre du plan d'action expérimental. Il le fera en collaboration avec les service-ressources des ministères compétents, les opérateurs économiques, les structures d'appui à la création d'entreprises et les ONG.

Dans ce cadre, le projet financera les travaux réalisés par les acteurs de la formation professionnelle continue, pour identifier et sélectionner le public cible, élaborer des méthodes et mettre en place des projets d'insertion professionnelle. Trois actions seront aussi conduites en direction de jeunes en recherche d'emploi.

Par ailleurs, il sera fait appel à l'expertise extérieur, pour aider à la pratique d'une démarche d'analyse des métiers et de définitions de nouvelles qualifications. De même, un appui identique pourrait être nécessaire pour la conduite d'études relatives à la création ou au développement de micro-projet d'entreprises.

Le projet fournira l'expertise et les moyens nécessaires à l'organisation d'une structure capable de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes. Il s'agit d'arrêter le statut du dispositif, puis de constituer des équipes de CFCA et de formateurs compétents. Il faudra, enfin, réunir un portefeuille de partenaires disponibles, susciter l'adhésion de nouveau partenaires et mettre en place un réseau d'archange d'expériences.

♦ *Composante n°3: Adaptation des structures existantes aux besoins des actions de formation professionnelle continue*

Il s'agit de fournir aux établissements les moyens de consolider, rénover ou élargir leur offre de formation professionnelle continue. Celle-ci doit être en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi et être en mesure de s'adresser à des adultes. De même, le projet soutiendra la constitution et le fonctionnement de groupes de travail chargés de poursuivre les études d'opportunité de nouvelles filières ou de formations complémentaires adaptées aux contextes socio-économique du pays.

Les établissements de l'enseignement technique et professionnel seront soutenus pour adapter leurs équipements à la formation professionnelle continue et aux besoins des filières porteuses d'emploi. Les filières retenues par le projet sont *la menuiserie aluminium, la maintenance mécanique auto et diesel, la maintenance électromécanique, le second oeuvre du bâtiment, la construction métallique, la gestion commerciale et administrative et l'informatique*. Le soutien à d'autres filières pourra être envisagé dès lors qu'une étude préalable en aura montré la pertinence.

Pour permettre aux formateurs de disposer de documentation technique et d'équipement pour la fabrication et la reproduction de supports de formation, des cellules de documentation et de communication inter-établissements seront équipées dans cinq établissements, et les capacités du Centre d'Appui à l'Enseignement Technique seront renforcées.

♦ *Composante n°4: Capitalisation des acquis de la formation professionnelle continue au profit de la formation initiale*

Le projet aidera la direction de l'enseignement technique et professionnel à accueillir, gérer, traiter et diffuser les informations disponibles afin de définir les méthodes et les outils favorisant l'adaptation des formations initiales aux besoins du marché de l'emploi. Ainsi, il visera à définir de nouvelles modalités de validation des acquis, de délivrance des diplômes et de sélection des profils-élèves mieux adaptés sous-tendu par la maîtrise des flux d'élèves et l'optimisation de la gestion des personnels.

Le projet financera l'aménagement et l'équipement informatique des locaux destinés à héberger ces activités.

Des groupes de réflexion seront mis en place pour permettre l'introduction des acquis de la formation professionnelle continue en formation initiale. Le projet assurera la diffusion des productions de ces différents groupes de travail placés sous le contrôle des inspecteurs.

Par ailleurs, des actions seront conduites pour faciliter l'insertion dans la vie active des sortants, par la promotion des relations Ecole - Milieu professionnel.

Pour faire connaître aux opérateurs économiques les potentialités des établissements, le projet soutiendra la participation à des manifestations promotionnelles et la réalisation de plaquettes de présentation des établissements promotionnelles et la réalisation de plaquettes de présentation des établissements. *Il sera constitué un répertoire des opérateurs économiques susceptible d'accueillir des formateurs et des élèves en stage, de contribuer à l'élaboration et à la rénovation des référentiels et de participer aux jurys d'examens*. Des modules spécifiques d'aide à la création de micro-entreprises seront élaborés et leur intégration dans les programmes sera proposée.

Il sera aussi mis en place un outil de suivi des sortants du système de formation professionnelle afin d'en évaluer l'efficacité de façon constante.

♦ *Composante n°5: contribution à la mise en place d'une politique nationale d'apprentissage*

Le projet vise à apporter son appui à la "concertation". Celle-ci verra ainsi dotée d'un ensemble de mesure prévoyant notamment les dispositions légales, le mode de financement, la définition des objectifs, l'organisation du mécanisme, de suivi et d'évaluation.

Le projet consolidera et développera le rôle et le fonctionnement des structures actuelles de la concertation. Avec les autres partenaires, le projet soutiendra l'organisation et le fonctionnement de la "Cellule d'Appui à la Formation Professionnelle". Il s'agit de concevoir des programmes par branches, d'assurer le contrôle de la gestion des centres pour la formation et les évaluations. Par la mise à disposition ponctuelle de moyens et de compétences, le projet développera un processus de recherche-action avec les professionnels pour élaborer avec eux des stratégies adaptées au terrain. Un effort particulier sera fourni pour mieux coordonner les actions et l'animation entre les différentes parties.

La première année, la recherche-action sera poursuivie dans cinq secteurs de l'artisanat déjà recensés.

Les deux années suivantes, le champ d'intervention du dispositif sera élargi, d'une part à d'autres filières de l'artisanat, d'autre part au secteur moderne. À terme, les représentants du monde professionnel devraient pouvoir assurer eux-mêmes la maîtrise du dispositif.

Enfin, le projet visera à favoriser la création et le développement des associations professionnelles susceptibles d'identifier et d'exprimer les besoins en formation professionnelle et de mettre en œuvre les actions correspondantes.

(4) Solutions déjà dégagées pour une meilleure coopération

L'atelier national tenu à Ouagadougou les 13, 14 et 15 avril 1995 sur le thème: "Rôle de l'enseignement tech-

nique et professionnel dans les système éducatif burkinabé et dans le développement“. Cet atelier a été organisé sous l'égide de l'UNESCO/UNEVOC et du BRED. La qualité des conclusions reste d'actualité car elles abordent tous les aspects d'une bonne coopération entre institutions de formation et entreprises.

A ce propos l'atelier propose plusieurs actions dont les principales sont les suivantes:

(4.1) Au niveau des entreprises et des associations professionnelles

Avant toute solution l'atelier se pose des questions.

- comment impliquer le monde des entreprises dans l'identification des profils à former et dans la conception des programmes?
- comment l'entreprise peut-elle être utilisée comme lieu de formation?
- comment utiliser l'expertise des établissements techniques et professionnels?

les solutions suivantes ont été dégagées:

- explorer plusieurs formes de partenariat (jumelage, sponsoring, amicale des anciens, stage, formation continue)
- mettre en place une cellule de relation publique chargée des démarches auprès des entreprises et les aider à l'identification de leurs besoins.
- organiser des stages obligatoires au bénéfice des élèves et des professeurs
- concevoir un moyen de financement à travers lequel les employeurs y trouvent un intérêt
- mettre en place un conseil national de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
- responsabiliser les établissements pour le suivi de leurs produits
- explorer la possibilité de subvention aux établissements qui ont un meilleur rendement externe.

(4.2) Au niveau politique institutionnelle et des orientations

- marquer une volonté politique vers un enseignement technique plus professionnalisé, livrant un produit apte à exercer un métier et surtout à se prendre en charge, avec la mise en place d'un système de formation où le formé pourra soit sortir à chaque palier (niveau), soit continuer, soit y revenir.
- prendre en compte la promotion de l'artisanat, du secteur informel et des femmes à travers l'enseignement technique et professionnel.
- définir clairement le rôle, les objectifs et le champs d'action de cet ordre d'enseignement
- réviser certains textes, tendant à freiner son développement tels ceux portant financement, autonomie de gestion, enseignement technique privé et statuts particuliers des personnels d'enseignement, d'encadrement et d'animation.

(4.3) Au plan de l'articulation et des liaisons avec les autres systèmes de formation

- mettre en place un organe national de concertation et de coordination tel que le Conseil National de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (CNETFP) associant tous les partenaires (Etat employeurs, travailleurs, associations professionnelles)
- assurer une continuité dans l'application des politiques arrêtées
- créer un Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

(4.4) Au plan de l'insertion du suivi de l'évaluation des extrants

Mettre en place des mécanismes chargés de l'insertion, de l'information, du suivi et de l'évaluation des extrants tels:

- l'observatoire de l'emploi
- les chambres de métiers
- les commissions professionnelles consultatives (CPC)
- les réseaux de maîtres de stages
- le conseil national de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (CNETFP).

(4.5) Au plan du financement du système

- accroissement des moyens mis par l'Etat à la disposition des Etablissements techniques
- mise en oeuvre des activités productives, génératrices de ressources pour les établissements
- généralisation de la formation continue
- intervention et participation du secteur économique
- affectation d'une partie des produits de la taxe patronale d'apprentissage (TPA) à la formation technique et professionnelle
- suppression des 30 % des frais de participation reversés à l'Etat
- auto financement subsidiairement.

En rappel: Au Burkina Faso: la TPA est de 4 % de la masse salariale payée à des nationaux burkinabé et de 8 % de la masse salariale payée à des étrangers.

Les bénéficiaires sont le budget de l'Etat à raison de 50 % et l'ONPE à raison de 50 % (ordonnance n° 74/017/PRES/FP du 19 mars 19 974 et décret n° 74/432/PRES/FPT du 21 novembre 1974) ce qui participe à la prise en compte de l'aspect apprentissage mentionné à l'article 123 de l'ordonnance 74-074 du 11/11/1974

Le premier aspect (enseignement technique) également mentionné dans ledit article est ainsi jusqu'à là ignoré.

- le financement de nouveaux établissements techniques industriels et commerciaux et agricoles, à raison d'un établissement technique au moins par plan quinquennal.

- l'approvisionnement des budgets de fonctionnement des établissements techniques: fourniture, matière d'oeuvre, entretien, équipement, extension et divers.
- le financement complémentaire de l'IUT et de l'ENSK option technique.
- le financement et la réalisation de la réalisation de la documentation pédagogique: édition de livres, bibliothèques, matériels didactiques, élaboration et mise à jour période des programmes.
- la mise en oeuvre d'actions de formation continue des professeurs techniques, des travailleurs des entreprises, des formateurs et encadreurs de l'artisanat et l'apprentissage.

(5) Conclusion

En terminant mon propos, je souhaite que l'opportunité qu'offre ce séminaire d'une rare pertinence pour les pays francophones au Sud du Sahara puisse permettre de dégager des pistes afin que nos élèves futurs ouvriers, techniciens et ingénieurs ne soient plus étrangers dans leurs entreprises et que les entreprises ne soient plus étrangères dans nos institutions de formation techniques.

Le développement de l'Afrique en dépend car ils nous faut des forces nouvelles pour promouvoir les transferts de technologies et de savoir faire face à la concurrence mondiale qui nous arrive sous forme de déréglementation, de privatisations sauvages et de programmes d'ajustement structurel interminables.

(6) Sommaire des annexes

1. La formation dans les ministères techniques
2. Balance demande - offre d'emploi - Evolution par niveau d'instruction
3. Bilan de la FPC de janvier 1993 à juin 1994
4. Bilan de la FPC années scolaire 1994/1995

(7) Bibliographie

- Mission française de coopération et d'action culturelle, Projet d'Appui à la Rénovation de l'Enseignement, Ouagadougou avril 1991.
- Serge Cuenin, Enseignement secondaire: Eléments pour une évaluation - Ouagadougou, février 1994
- Pierre Runner, Administration et gestion des ressources humaines du Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique. Analyse et proposition d'amélioration Ouagadougou/Paris juin/juillet 1994.
- Serge Cuenin, Enseignement Secondaire: Diagnostique et plan d'action, Ouagadougou août 1994
- UNESCO/UNEVOC/BREDA, Rapport sur l'atelier nation sur le rôle de l'enseignement technique et professionnel dans le système éducation burkinabé dans le développement national. Ouagadougou, avril 1995
- Centre d'appui à l'enseignement technique, Rapport d'ateliers octobre 1994 - juin 1995 Ouagadougou, juin 1995

MESSRS - ministère français de la coopération, Rapport d'évaluation du PARET, décembre 1994

Pierre Boyer, Bilan des activités de formation professionnelle continue par les établissements publics de l'Enseignement Technique et Professionnel. Ouagadougou 28 septembre 1995

Lemen, E. Nana, L. Dufourd, Etude de fin d'exécution du PARET. Ouagadougou, décembre 1994

Fonds d'aide et de développement, Projet de convention entre la République Française et le Burkina Faso pour l'exécution du projet "Professionnalisation et Emploi" 1996

Mission française et MESSRS, Projet de protocole d'accord pour l'exécution de la convention "Professionnalisation et Emploi" 1996

Décret n°96-111/PRES/PM/MESSRS du 25 avril 1996 portant organisation du Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique.

MESSRS/DEP: Annuaire statistiques 1993-1994, 1994-1995

4.5 Cameroun: La perspective du patronat par P.-J. OTSE MBIDA

M. Petit-Jean OTSE MBIDA est né en 1955. Il est Chargé d'Etudes au Groupement Inter-Patronal du Cameroun (GICAM) avec principalement la charge de tous les problèmes relatifs à la fiscalité des Entreprises du Groupement, ainsi qu'Animateur du comité d'Etudes des Affaires Sociales. Il a fait des études en France.

La formation professionnelle se définit comme l'acquisition des connaissances nécessaires relatives à une qualification professionnelle en vue de l'exercice d'un métier. Elle se doit d'être adaptable aux besoins du marché de l'emploi et ne peut excéder 24 mois.

Elle constitue un processus qui englobe l'apprentissage, la formation professionnelle initiale qualifiante et la formation professionnelle continue.

Les relations Institutions de formation/Entreprises connaissent un certain nombre de déficiences qui constituent un véritable frein à leur épanouissement. Celles-ci sont notoires, tant sur les plans institutionnel et pédagogique qu'en matière d'organisation, de planification, de financement ou d'information et d'orientation.

Sur le plan institutionnel

L'absence de texte portant organisation générale de la formation et du perfectionnement professionnel pose le problème de la définition même du concept de la formation professionnelle. cette carence a pour résultats:

- la coexistence de plusieurs sous-systèmes de formation professionnelle sans synergie entre eux,
- une absence de normes en matière de formation,
- une absence de réglementation favorisant la formation continue, etc.

Sur le plan de l'ingénierie pédagogique

♦ *En matière d'infrastructures*

En général, les locaux sont vétustes et manquent d'entretien.

♦ *En matière d'équipements*

Les équipements sont à la fois vétustes, inadaptés et insuffisants.

♦ *En matière de programmes*

Les programmes sont souvent surannés et inadaptés par rapport aux besoins de l'entreprise et à l'environnement socio-économique. On observe par ailleurs une absence manifeste de préparation des stagiaires à l'entrepreneuriat et à l'auto emploi. Le contenu des programmes ne paraît pas déterminer la durée des actions de formation. 85 % des potentialités de formation (surtout de l'offre privée) concernent le secteur tertiaire du secrétariat, de la Bureautique et de l'informatique alors que la libéralisation avait pour but d'inciter à la diversification des filières. De plus on relève une absence d'uniformité pour des actions de formation comparables et une carence de structure chargée de la conception et de l'évaluation.

Les méthodes sont hétérogènes. Une large place est accordée à la formation théorique au détriment de la formation pratique. La méthode magistrale pas toujours adaptée est la plus répandue. Peu de manuels et de matériels didactiques sont adaptés à la formation professionnelle. Il n'existe pas de méthodologie adaptée à l'apprentissage.

L'absence d'une structure nationale chargée de la capitalisation des expériences pédagogiques est de nature à freiner l'évolution de l'ingénierie pédagogique.

♦ *Concernant les publics cibles*

Dictât du diplôme. La formation professionnelle semble réservée aux titulaires d'un diplôme. Peu de possibilités sont offertes par le biais de la formation continue. Par ailleurs, aucun aménagement n'est prévu pour permettre aux femmes de tirer le maximum de profits des actions de formation et de perfectionnement professionnelle.

♦ *En matière de recherche appliquée*

absence de structure spécialement chargée de la recherche et de la conception de méthodes appropriées.

♦ *Concernant les formateurs*

Ils connaissent un environnement peu favorable caractérisé par des conditions de travail difficiles, des niveaux des salaires peu motivants, une absence de personnes chargées de les évaluer, un recrutement anarchique. Ajoutées à cela des carences pédagogiques. Leur formation continue est souvent négligée comme si le contenu et l'environnement de leur métier n'évoluaient pas.

Dans les centres privés, il est observé que les formateurs manquent d'expérience professionnelle. En outre beaucoup d'entre eux sont des vacataires. Les Maîtres

d'Apprentissage n'ont pas souvent l'opportunité de se perfectionner sur le plan technique.

♦ *En matière d'évaluation, de suivi et de régulation des actions de formation*

Les professionnels participent peu à l'organisation, à l'évaluation et à la certification de la formation. De nombreux problèmes se posent en matière de validation et de reconnaissance des diplômes. Aucune structure spécifique n'est chargée d'analyser les difficultés rencontrées par les sortants du système lors de leur tentatives d'insertion dans l'emploi. La régulation des actions de formation est dès lors difficile.

Sur le plan de l'information et de l'orientation

Absence de politique de promotion de l'information et de l'orientation professionnelle. Ceci entraîne un certain nombre de corollaires dont le manque d'études sur les conditions psychologiques et socio-économiques du monde du travail.

Enfin des problèmes se posent aux niveaux de l'organisation administrative et financière mais de façon plus accrues. Sur les plans de l'interaction et de la planification des actions de formation. Les contacts entre le monde de la formation et les réalités de celui de la production se distendent au fil des années. Peu de centres sont en mesure d'identifier les besoins de leur environnement en matière de formation et de perfectionnement.

Face à cela, quelques axes de solution

- Désengagement progressif de l'Etat dont le corollaire est la plus grande implication du secteur privé,
- instauration d'un partenariat actif,
- contribution financière des opérateurs économiques,
- création d'une synergie entre tous les moyens humains et matériels disponibles.

La mise en application de ces mesures permettra d'atteindre un certain nombre d'objectifs dont:

- L'insertion de la formation professionnelle dans le cadre d'un redressement de l'économie,
- la facilitation de l'accès à l'information,
- la création et mise en oeuvre d'un système national d'orientation et de formation,
- le développement d'actions de formation souples,
- la rénovation qualitative et implantation de la formation postsecondaire dans tous les secteurs, etc.

4.6 Cameroun: La perspective d'un Lycée par F. NTSAMA

M. Frédéric NTSAMA, né en 1960, est Proviseur du Lycée Technique Yaoundé Nkolbisson (Centre UNEVOC).

(1) Introduction.....	64
(2) La connaissance mutuelle des institutions de formations et les entreprises.....	64

(3) La participation des entreprises à l'élaboration et à l'évaluation des programmes de formation en enseignement technique et professionnel.....	64
(4) La formation pratique des futurs techniciens	65
(5) Les stages de perfectionnement et de recyclage des personnels des entreprises dans les institutions de formation ...	65
(6) Exploitation de l'expertise des établissements de formation par les entreprises locales.....	65

(1) Introduction

La mission essentielle de l'enseignement Secondaire technique et professionnel au Cameroun est d'assurer une formation professionnelle garantissant une meilleure insertion socio-économique des jeunes. Pour cela, des actions de coopération doivent être entretenues entre les institutions de formation et les différents partenaires de la communauté périscolaire, les entreprises notamment.

Afin de mieux cerner le sujet sur la coopération entre institutions de formation et entreprises dans le cadre de l'enseignement technique et professionnel au Cameroun, il est tout indiqué que soit connue du côté des institutions la carte scolaire et normale du Ministère de l'Education Nationale. C'est dans cette mesure qu'il ressort par les soins de la Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et Professionnel que le Cameroun possède un nombre total de 325 (trois cent vingt cinq) institutions de formation réparties de la manière suivante:

- 32 lycées d'enseignement technique (LT)
- 78 collèges d'enseignement technique (CET)
- 213 sections artisanales rurales/ sections ménagères (SAR/SM)
- 2 écoles normales d'instituteurs d'enseignement technique (ENIET).

Ces établissements sont répartis dans l'ensemble du territoire national; la distribution est la suivante:

Province	LT	CETIC	ENIET	SAM/SM	Total
Adamaoua	1	4	0	7	12
Centre	6	18	1	57	82
Est	3	6	0	17	26
Extrême nord	2	4	0	13	19
Littoral	5	10	0	27	42
Nord	1	5	0	5	11
Nord-ouest	4	7	1	17	29
Ouest	5	9	0	29	43
Sud	2	9	0	23	35
Sud-ouest	3	6	0	17	26
Total	32	78	2	213	325

Les entreprises de leur côté sont implantées à travers le pays suivant une distribution sans rapport avec la répartition des institutions de formation. A cet effet, l'on peut observer une forte concentration des entreprises industrielles et commerciales dans les Provinces du Centre, du Littoral, de l'Ouest et du Sud-Ouest; tandis que les autres Provinces présentent un tissu moins important.

Le constat sur les rapports entre les institutions de formations et les entreprises au Cameroun est que les contacts sont insignifiants. Ce qui influence négativement la nécessaire collaboration qui doit animer les relations entre les institutions de formations et les entreprises. Cependant, des liens de coopération existent tout de même entre ces partenaires; nous allons ci-dessous présenter les aspects de cette coopération et les actions menées par le Gouvernement Camerounais pour la renforcer.

(2) La connaissance mutuelle des institutions de formations et les entreprises

En dehors des zones où l'on retrouve une forte concentration des établissements de formation et les entreprises, notamment dans les Provinces du Centre, du Littoral et de l'Ouest, les différents partenaires manquent d'informations les uns sur les autres. Les institutions de formation pour la plupart ne possèdent pas de fichier sur les entreprises potentiellement partenaires; les contacts sont ainsi presque inexistant entre l'école et l'entreprise. Toutefois, la démarche entreprise par les élèves pour leur placement en stage crée et favorise quelques rapports timides; ceci dans la mesure où les demandes de stages sont acheminées par les établissements. L'instauration officielle par le Ministère de l'Education Nationale des journées portes ouvertes des établissements d'enseignement technique favorise cette connaissance, car les chefs d'entreprises doivent systématiquement y prendre part afin d'apprécier les réalisations de leurs futurs employés. Il est souhaitable que des rencontres formelles entre les responsables des institutions de formation et les chefs d'entreprises soient fréquemment organisées pour une meilleure connaissance mutuelle et des échanges d'idées et d'expériences.

(3) La participation des entreprises à l'élaboration et à l'évaluation des programmes de formation en enseignement technique et professionnel

La participation des entreprises à l'élaboration et à l'évaluation des programmes de formation en enseignement technique et professionnel doit permettre de tenir compte des besoins concrets de formation des futurs techniciens. C'est dans cette mesure que lors de l'élaboration des programmes de formation en vigueur dans les lycées techniques camerounais, les entreprises ont été invitées à prendre une part active. La même démarche a été entreprise lors de l'élaboration des règlements des différents examens d'enseignement technique et professionnel au Cameroun. Dans le cadre des examens officiels, il est régulièrement demandé que le monde professionnel soit représenté dans les différents secteurs. C'est ainsi que les responsables des diverses entreprises sont sollicités à chaque session des examens officiels, afin d'envoyer leurs représentants qui

doivent faire partie des différents jurys. L'on déplore cependant la difficulté à trouver chaque fois des personnes qualifiées et compétentes pour les contraintes relatives aux différents jurys. La répartition géographique des établissements et les entreprises constitue par ailleurs une difficulté à la couverture nationale des examens par les représentants des entreprises.

(4) La formation pratique des futurs techniciens

Visites d'entreprises, stages d'imprégnation, formation par alternance

Conformément au programme officiel en vigueur dans nos institutions de formation en enseignement technique et professionnel, il est prévu des stages pratiques en entreprise pendant la période des vacances de fin d'année scolaire.

Ces stages qui, dans le principe doivent permettre à l'élève de s'imprégner des réalités socioprofessionnelles de sa spécialité, nécessitent une collaboration étroite des partenaires, afin qu'un suivi en soit garanti. La coopération dans ce domaine était bien menée avant que le nombre d'établissements ne soit aussi élevé qu'actuellement. Ainsi, les élèves étaient systématiquement placés en stage d'entreprise pendant la période des vacances scolaires. Ceux des classes de 4^{ème} année dans les collèges d'enseignement technique passaient même une bonne partie de l'année scolaire en entreprise. Le nombre élevé de demandes de stages en entreprise rend impossible le placement systématique des stagiaires. Ceci est davantage compliqué par le contexte de l'actuelle déflation économique.

Par ailleurs, le placement des élèves en stage n'est pas tout à fait bien organisé dans les établissements scolaires. Dans la majorité des cas, les élèves "négocient" individuellement leurs stages, et l'établissement ne fait que viser les demandes de stage. Il est cependant à noter que certains chefs d'entreprises qui disposent de quelques informations sur les établissements les saisissent par les offres de stages pour leurs élèves en fonction de leurs spécialités. Le seul handicap qu'on déplore dans cette option, qui du reste mérite d'être valorisée, est l'absence de feedback sur les prestations et le comportement des élèves en situation de stage. Ce feedback permettrait d'enregistrer progressivement les éléments pouvant servir lors de l'évaluation des programmes de formation.

Le domaine où la collaboration semble le mieux s'exprimer concerne les visites d'entreprises par les élèves. Ici, on constate avec bonheur que les établissements s'impliquent assez bien dans l'organisation des visites d'entreprise de leurs élèves.

La formation par alternance demeure non engagée actuellement. Elle devrait pourtant renforcer les liens de coopération entre les établissements de formation et les

entreprises, en ce sens que les mêmes élèves seront suivis par les responsables des deux cotés. Nous pensons qu'il est temps que cette forme de coopération soit mise sur pieds surtout dans les spécialités de brevet de technicien où les enseignements professionnels occupent une place privilégiée.

(5) Les stages de perfectionnement et de recyclage des personnels des entreprises dans les institutions de formation

Les établissements scolaires possèdent dans l'ensemble un personnel qualifié dans les différentes filières de formation. Ce personnel serait d'un apport appréciable dans le perfectionnement et le recyclage des personnels des entreprises qui le désireraient. Dans le contexte actuel, quelques accords de coopération ont été timidement engagés entre certaines institutions de formation et des entreprises. L'Etat, par le biais du Fonds National de l'Emploi (FNE), a permis à un grand nombre d'employés et de chercheurs d'emploi de bénéficier des stages de pré-emploi ou de recyclage. Cependant, ces stages étaient pour la plupart organisés dans les institutions informelles. Ce qui est souhaitable est qu'ils le soient dans des établissements relevant du Ministère de l'Education Nationale. Ceux-ci pourraient ainsi bénéficier d'un appui matériel afin d'améliorer leur fonctionnement.

(6) Exploitation de l'expertise des établissements de formation par les entreprises locales

Il a été observé que les entreprises locales, dont la plupart disposent de moyens modestes, éprouvent d'énormes difficultés à mener certaines études techniques ou à réaliser certaines opérations expérimentales dans le cadre de leurs activités. La collaboration des institutions de formation serait d'un apport certain dans l'accomplissement de bien de tâches dans ces domaines.

Pour les entreprises de plus grande envergure, il est à envisager une coopération de sous-traitance avec les institutions de formation. Il y aurait ainsi des travaux exécutés par les établissements pour le compte des entreprises, tandis que celles-ci couvriraient en compensation quelques charges de fonctionnement des institutions partenaires.

Il est indéniable qu'une coopération bien menée entre institutions de formation et entreprises sera bénéfique aux différents partenaires. Ceci dans la mesure où les institutions de formation cesseraient d'être des structures "parasitaires" qui attendent tout de l'Etat et de la contribution des élèves. Elles pourront ainsi mettre en valeur les ressources matérielles et humaines dont elles disposent, tout en prenant une part active aux charges leur fonctionnement. Les entreprises quant à elles reprendront leur place privilégiée au sein de la société périscolaire,

en contribuant activement à l’animation de l’enseignement technique et professionnel, leur pourvoyeur en personnel.

Toutefois, il est indiqué qu’un cadre de rencontres entre différents partenaires soit mis sur pieds. Les contours de la coopération doivent être bien déterminés, afin que toutes les actions de partenariat soient bénéfiques tant aux institutions qu’aux entreprises.

4.7 Mauritanie: La perspective d’un Lycée
par L. OULD MOHAMED MAHMOUD

M. Mohamed Lemine OULD MOHAMED MAHMOUD est né en 1957. Actuellement il est Directeur du Centre Supérieur Technique (C.S.E.T.) de Nouakchott. Il a fait des études en Tunisie et en France.

(1) Dispositif de l’enseignement technique et professionnel en Mauritanie	66
(2) Situation actuelle	66
(3) Situation projetée	67
(4) Rôle du centre de ressources et de suivi (CRES) dans la coopération avec les entreprises.....	69
(5) Coopération du CSET avec quelques entreprises	69

(1) Dispositif de l’enseignement technique et professionnel en Mauritanie

Au début de son indépendance, la Mauritanie fut rapidement, confrontée aux problèmes de pourvoir aux besoins en emploi nés brusquement de la mise sur pied des structures de l’Etat, de la naissance d’une industrie moderne d’extraction minière et de l’essor rapide du secteur de l’immobilier.

Ce pourvoi a été effectué, en grande partie par l’intermédiaire du recrutement d’un nombre important de travailleurs étrangers aux postes exigeant une qualification.

Si cette voie avait constitué alors une solution impérieuse qui a permis le démarrage des activités nouvellement créées, la question de l’implication de l’homme Mauritanien dans le processus de développement socio-économique ainsi amorcé s’est avéré une condition première dans l’aboutissement des efforts entrepris.

D’où l’urgence très-tôt sentie de mettre sur pied des structures de formation adéquates en vue de former justement cet homme mauritanien capable de faire face aux exigences de la modernisation du pays.

C’est dans ces conditions que l’intérêt pour l’enseignement technique a pris naissance avec la création des premiers établissements: Le Centre Mamadou Touré de Nouadhibou et le Collège technique de Nouakchott.

Cet intérêt fut suscité par:

- la présence d’un nombre important de travailleurs étrangers exerçant dans les secteurs les plus vitaux de notre économie.
- l’absence d’une main-d’œuvre nationale qualifiée.
- l’inexistence de structures de formation appropriées

A cela se sont ajoutées progressivement les contraintes propres à la croissance économique et au développement social qui ont engendré l’augmentation des besoins en personnels qualifiés dans toutes branches d’activité de l’économie nationale.

C’est en vue de remédier à cet état de chose, que le Gouvernement a retenu des mesures tendant au développement des formations techniques dans le cadre d’une politique de mauritanisation des emplois à tout les niveaux.

C’est ainsi que plusieurs structures de formations ont été créées à l’initiative de différents départements, d’établissement publics et parfois même à l’initiative du privé.

C’est ainsi que notre système d’enseignement technique a pris corps.

(2) Situation actuelle

L’enseignement technique relève du Département de l’éducation nationale. Le système comprend trois établissements d’enseignement au niveau du secondaire: le Collège d’enseignement professionnel (CEP) de Nouadhibou, le Lycée et Collège d’enseignement professionnel (LCEP) et le Lycée commercial (LCo), ces deux derniers à Nouakchott. Ces trois établissements forment des travailleurs et des techniciens qualifiés avec des programmes de deux et quatre ans, respectivement. Le Centre supérieur d’enseignement technique (CSET) de Nouakchott dispense un enseignement technique de niveau supérieur et, récemment, il a commencé à former des professeurs d’enseignement technique pour les lycées et collèges. Un cinquième établissement, le Collège d’enseignement technique (CET) des techniciens de l’agriculture de Boghé, créée dans le cadre du projet d’éducation en cours. La capacité totale de ces divers établissements est actuellement d’environ 1 180 élèves, et il en sort chaque année environ 500 diplômés (400 d’entre eux à l’issue de deux ans de cours). Il y a 150 enseignants, dont 100 dans l’enseignement technique.

La formation professionnelle est placée sous la responsabilité du Ministère de la fonction publique, du travail de la jeunesse et des sports. Le système comprend un établissement national, le Centre de formation et de perfectionnement professionnel (CFPP) de Nouakchott et quatre centres de formation professionnelle régionaux (CFPR) situés respectivement à Selibaby, Rosso, Kiffa, et Atar. Il dispense des cours de perfectionnement de courte durée à 500-700 travailleurs par an.

La formation maritime relève du Ministère de la pêche et de l'économie maritime. L'Ecole nationale d'enseignement maritime et de pêche (ENEMP) dispense un enseignement à quatre niveaux, depuis les marins et mécaniciens jusqu'aux ingénieurs et officiers de pont. Dans ses locaux temporaires, l'ENEMP a une capacité d'environ 145 étudiants à plein temps avec 90 places pour les marins et mécaniciens. Pour améliorer les qualifications à bord, l'école exploite un bateau-école de pêche, financé dans le cadre du projet d'éducation en cours.

Plusieurs ministères techniques et entreprises publiques, ainsi que quelques établissements du secteur privé, offrent des programmes de formation particuliers à un secteur déterminé. Ces diverses institutions comprennent :

- un centre de formation professionnelle (qui doit s'ouvrir en 1994) pour les diplômés des Mahadras (écoles religieuses traditionnelles) avec une capacité d'environ 100 stagiaires à plein temps formés dans quatre disciplines professionnelles de base;
- une école agricole (ENFVA), à Kaédi qui peut accueillir environ 130 élèves et dispense des cours de vulgarisation agricole de deux et trois ans;
- un centre de formation privé d'une capacité de 500 à 60 stagiaires, exploité par la compagnie publique d'électricité et d'eau (SONELEC) pour répondre à ses besoins d'encadrement;
- un centre de formation exploité par la compagnie minière nationale (SNIM) pour la formation aux métiers de la mine;
- le Centre national de formation de la profession bancaire (CNFB), à direction privée, qui utilise les locaux du CFPP pour ses programmes de formation en faveur du secteur tertiaire;
- quatre petits établissements privés pouvant accueillir 200 élèves environ et qui offrent des cours de base en secrétariat, informatique et comptabilité.

En outre, il existe 20 centres pour la promotion des femmes (un dans chaque région) qui relèvent du Secrétariat d'Etat à la promotion de la femme. Ils coordonnent les activités concernant la formation et l'emploi au profit des coopératives. Près de 2 000 femmes fréquentent ces centres qui offrent un appui dans divers domaines, notamment des petites entreprises, l'alphabétisation, les activités artisanales traditionnelles, les rudiments de comptabilité et de gestion.

Diplômes délivrés

- Enseignement technique
 - 1er niveau: BEP (Collège)
 - 2° niveau: BT (Lycée)
 - 3° niveau: BTS (Centre supérieur)
 - 4° niveau: Maîtrise d'enseignement technique (MET) (centre supérieur)
- Enseignement professionnel

L'enseignement professionnel délivre des attestations de stage et de perfectionnement.

Statut des établissements

Les établissements d'enseignement technique et formation professionnelle sont réparties en deux catégories :

- Les établissements publics dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière, disposant d'un organe délibérant (conseil d'administration) et d'un organe exécutif etc.
- Les établissements sous autorité des directions centrales et ne disposant pas d'autonomie.

(3) Situation projetée

Les objectifs de croissance visés par les programmes de développement sont limités par le faible niveau de qualification de la main d'oeuvre qui affecte la productivité des investissements, qu'ils soient publics ou privés. Dans le secteur de la pêche par exemple - dont la contribution à l'économie nationale est déterminante - le coût en devises de l'importation massive par les armateurs nationaux d'une main-d'oeuvre étrangère - faute de nationaux qualifiés - réduit considérablement les effets positifs de ce secteur sur la balance des paiements. Dans le secteur agriculture les résultats des progrès importants enregistrés ces dernières années dans la mise en valeur de nouvelles terres grâce à l'irrigation rendue possible par les barrages de Manantali et Diama sont hypothéqués par la faible aptitude de la main d'oeuvre à assurer l'exploitation et la maintenance des matériels agricoles. Enfin, dans le secteur des petites et moyennes entreprises, l'absence de qualification de la main d'oeuvre nationale entraîne non seulement une trop faible productivité des unités de production mais aussi une qualité insuffisante et une durabilité incertaine des productions elles-mêmes qui freine la croissance économique.

En dépit de l'importance des besoins en main d'oeuvre qualifiée dans les trois secteurs prioritaires évoqués ci-dessus, l'offre de formation professionnelle est restée, jusqu'ici, quantitativement modeste et, de surcroît, qualitativement faible. Force est de constater que le système de formation professionnelle qui a connu ces dernières années, grâce au concours de partenaires extérieurs tels que l'IDA, le FAD et la Coopération française un développement appréciable de ces capacités d'accueil, une diversification et une déconcentration de ses filières de formation n'a pas été jusqu'ici en mesure de répondre efficacement aux besoins du marché de l'emploi.

Créé au coup par coup pour répondre à des besoins spécifiques, ce système relève aujourd'hui de plusieurs départements différents, dont l'Education Nationale, le Travail, la pêche, etc. Outre les inconvénients liés à cette dispersion porteuse de risques d'incohérence et de gaspillage, le défaut majeur du système existant est d'avoir promu une offre de formation sans avoir créé de

mécanismes lui permettant d'évoluer pour s'adapter à une demande en évolution rapide du fait des transformations profondes qui ont marqué notre pays ces vingt dernières années. Les difficultés d'insertion des sortants du système sont le résultat du décalage qui finit par se creuser entre une offre de formation rigide et les besoins réels du marché du travail. En outre, la vulnérabilité du système est accentuée par le manque de formateurs nationaux ainsi que par sa dépendance presque totale par rapport au budget de l'Etat dans son fonctionnement et par rapport aux financements extérieurs pour ses investissements.

Convaincu que la qualité des ressources humaines impliquées dans le secteur productif est au cœur de la problématique du développement, le Gouvernement a décidé d'adopter une stratégie visant à consolider les acquis du système, préserver sa pérennité, améliorer sa cohérence, et son adéquation durable avec les besoins du marché de l'emploi.

Les principaux axes d'action retenus pour les quatre prochaines années s'articulent autour des objectifs prioritaires suivants: primo, améliorer la qualité, la pertinence et l'efficacité des formations pour les rendre plus aptes à répondre aux besoins du marché du travail; secundo, développer les capacités nationales en matière de formation de formateurs en vue d'assurer la pérennité du système et la relève de l'assistance technique étrangère; tertio, mettre en place des mécanismes diversifiés de financement de la formation professionnelle; quarto, organiser le système dans son ensemble de façon à ce qu'il soit assuré d'une cohérence interne satisfaisante et que soit garantie une participation effective des milieux professionnels à tous les niveaux de conception et de mise en œuvre des formations.

Les établissements de formation technique et professionnelle sont au centre des actions envisagées dans ce cadre, visant à améliorer la qualité, la pertinence et l'efficacité des formations. Ils fonctionneront désormais sur la base de plans d'opérations conçus et mis en œuvre selon une méthode appropriée de programmation et d'évaluation des besoins et des performances des actions de formation qui sera développée tout au long des quatre prochaines années. Il s'agit, dans cette perspective, de définir des procédures fiables pour programmer les besoins humains, matériels et financiers des établissements; de développer une capacité pour évaluer les résultats obtenus par les filières de formation afin de définir les mesures permettant d'améliorer leurs performances; de renforcer la coordination entre les établissements, et d'améliorer l'allocation des ressources publiques au sein du système; d'évaluer et de suivre un ensemble d'indicateurs de résultats au niveau du système.

Dans la mise en œuvre de l'ensemble des démarches novatrices visant la qualité et la pertinence, tous les

établissements du système reçoivent l'appui d'un Centre de Ressources et de Suivi (CRES), institution autonome d'expertise de conseil créée à cette fin dès 1993 au CSET. Le CRES abritera un centre de documentation qui disposera d'antennes dans chaque établissement. L'observatoire de l'emploi, qui sera créé avec l'appui du BIT et du PNUD permettra également de renforcer le dispositif de collecte et d'analyse de données sur l'évolution du marché de l'emploi.

L'amélioration de l'efficacité des établissements, qui vise à rationaliser l'utilisation des ressources et à maximiser les résultats, requiert d'une part une réforme de leurs statuts qui est mise en chantier dès maintenant et devrait aboutir à un statut unifié.

Des mesures de promotion de l'accès des jeunes filles aux filières d'enseignement technique et de la formation professionnelle seront prises; et des actions spécifiques seront engagées à l'endroit des centres de promotion féminine.

Une telle réforme repose sur la qualité du formateur. La relève de l'assistance technique par la mauritanisation du corps des formateurs est une impérieuse nécessité. Au-delà de cette action conjoncturelle, le développement d'une capacité nationale de formation de formateurs rendra le système en mesure de faire face, de façon autonome, à ses propres besoins en matière de ressources humaines. La valorisation de la fonction de formateur qui constitue dans ce cadre une nécessité incontournable sera assurée par une refonte en un statut unitaire des différents statuts actuellement et inadéquats. Un système de formation continue sera instauré avec l'appui du CRES pour permettre l'adaptation permanente de la qualification des formateurs aux exigences de l'évolution des métiers et des pratiques pédagogiques.

Afin de préserver la pérennité du système, les mécanismes de financement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle seront réorganisés pour créer les conditions d'une participation effective du secteur privé. A cette fin, une étude sera lancée en vue de proposer les modes de financement appropriés, notamment par la réforme de la taxe d'apprentissage. Parallèlement, les actions de partenariat avec les entreprises qui seront développées par établissement dans leurs plans d'opérations respectifs constitueront un cadre adéquat pour le développement de l'autofinancement partiel des formations. Un mécanisme souple de financement sous forme de fonds d'appui est mis en place. L'objectif visé, à moyen terme, est de stimuler la compétitivité des établissements, d'orienter les ressources là où elles seront utilisées de façon efficace, et de favoriser une implication directe des employeurs dans les décisions concernant le financement de la formation. L'expérimentation de ce mécanisme permettra d'envisager, au terme du projet, l'institutionnalisation de ce fonds dont les sources de financement devraient alors

être diversifiées (Etat, employeurs, bénéficiaires) pour asseoir les bases d'un mécanisme de financement stable du système.

(4) **Rôle du centre de ressources et de suivi (CRES) dans la coopération avec les entreprises**

- Enquêtes (entreprises structurées, secteur informel)
- Séminaires: qualité dans l'entreprise
- Fonds d'appui: FAAF et SSPE (IDA et FAC).

(5) **Coopération du CSET avec quelques entreprises**

- avec la SNIM
- dans le cadre de l'alternance.

4.8 **Mauritanie: La perspective d'un centre d'enseignement par M. OULD SOUAD**

M. Meïmoun OULD SOUAD est né en 1955. Il est Directeur du Lycée Technique de Nouakchott. Il a fait des études en Mauritanie et en France.

(1) Aperçu Historique.....	69
(2) Situation actuelle	69

(1) **Aperçu Historique**

L'enseignement technique et la formation professionnelle ont été créés pour répondre aux besoins des entreprises en main d'œuvre qualifiés. Cette relation a connu 3 changements importants depuis l'indépendance au moins dans le comportement des acteurs.

(1.1) **De 1966 à 1980**

Pendant cette période l'enseignement technique et la formation professionnelle étaient composés de **deux** établissements:

- Le Centre Professionnel "Mamadou Toure"
- Le Lycée Technique de Nouakchott

Ils ont été chacun créés pour répondre aux besoins des entreprises qui s'occupaient de l'exploitation des gisements de fer et de cuivre. Ces établissements recevraient donc de ces entreprises toute l'assistance et la coopération qu'on peut souhaiter: subvention, stages, emploi des sortants.

A partir de 1990, les entreprises changent de comportements: plus de subvention, moins de stages et d'emploi.

(1.2) **De 1980 à 1990**

Cette période sera caractérisée par le désengagement des grandes sociétés citées plus haut, la création de nouveaux établissements et un code d'investissement qui favorisé la création de plusieurs unités industrielles dans les grandes villes du pays.

Les établissements devraient donc sortir de leur réserve rechercher une coopération avantageuse avec les entreprises qui leur permettra:

- d'améliorer leur situations financière
- d'adapter d'avantage les enseignements aux besoins des entreprises.
- placer en stage et en emploi les élèves.

Les entreprises étant en majorité naissantes les établissements s'accommoderont sans trop de difficultés avec cette situation.

A la fin de cette décennie la conjoncture économique diminue considérablement l'ensemble des possibilités qui étaient offertes.

Il faut donc affronter la décennie 1990 avec une stratégie et une vision beaucoup plus large.

(1.3) **De 1990 à ce jour**

Cette stratégie vise à adapter continuellement les formations aux besoins des entreprises et à tenir compte du secteur informel. C'est ainsi que chaque institutions aura son projet d'établissement et pilotera la mise en oeuvre:

- de ces référentiels
- de ses enquêtes du niveau des entreprises
- de relations qu'elle veut avec les entreprises.

Ces projets d'établissements peuvent répondre aux besoins des entreprises dans les 4 points suivants:

- Par des formations initiales et qualifications à plusieurs niveaux, par exemple:
 - des agents de maîtrise en maintenance.
 - des techniciens supérieurs en bureau d'études.
 - des employés qualifiés dans le domaines du secrétariat et de la comptabilité.
- Par des formations professionnelles continues, personnalisées ou sectorielles:
 - des séminaires de mise à niveau (dans l'entreprise ou dans un établissement de l'enseignement technique et professionnel).
 - des stages de recyclage ou de promotion professionnelle.
- Par des audits ou des expertises effectués par nos professionnels.
- Par des actions de conseils ou de développement de solutions.

Enfin un projet de valorisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle a vu le jour et a pris en compte l'ensemble de ces volets et les résultats sont satisfaisants. Il a été également créer un Centre de Documentation et de Suivi (CRES) pour soutenir l'ensemble des actions.

(2) **Situation actuelle**

Le CRES en collaboration avec les formateurs des l'enseignement technique et de la formation professionnelle dont ceux du LCEP de Nouakchott a mené une

enquête intitulé “les besoins de compétences dans les Entreprises industrielles de Mauritanie” dont les objectifs généraux sont:

- a) Obtenir des informations sur:
 - La vie des entreprises industrielles (environnement, difficultés, organisation etc.);
 - la perception qu’ont les entreprises industrielles de “la compétence professionnelle”;
 - la mission et les tâches des techniciens d’encadrement;
 - la typologie des postes de travail et l’adaptation du personnel d’exécution;
 - les personnels recrutés à la sortie du système l’enseignement technique et de la formation professionnelle.
- b) Faire une synthèse des informations recueillies et en tirer des recommandations à l’usage des établissements du système l’enseignement technique et de la formation professionnelle.
- c) Se servir du temps d’entretien pour véhiculer vers l’entreprise quelques messages importants sur les compétences, les qualifications et la formation en général.

Cette enquête constitue la principale source d’information. Trois chapitres ont essentiellement retenus notre attention pour le présent document.

(2.1) Les entreprises et le système de l’enseignement technique et de la formation professionnelle

- a) Connaissance du système par les entreprises.
Les questions posées visaient à repérer si les entreprises de l’échantillon connaissaient:
 - les établissements;
 - les spécialités techniques préparées;
 - les niveaux de formation.

Résultats

- 54 % connaissent plutôt bien le système;
- 25 % le connaissent un peu;
- 21 % ne connaissent pas du tout.

Commentaire

Le système de formation ne suit pas l’évolution des Entreprises industrielles du pays. Il y a un effort considérable à consentir dans ce sens selon une approche organisée, scientifique (basée sur des données fiables) et capitalisable.

- b) Nombre de formés repérés dans les entreprises de l’échantillon (soit 23 entreprises (PMI) hors SNIM et SONELEC qui emploient chacune plus de 100 sortants).

Résultats

- 4 entreprises emploient plus de 5 formés
- 9 entreprises emploient de 2 à 5 formés.
- 4 entreprises emploient 1 formé
- 6 entreprises n’emploient aucun formé/

Commentaires

- les entreprises de l’échantillon qui n’emploient pas de formés du système ont évoqué le manque d’informations (méconnaissance des formations) et le manque d’opportunité (pas de sollicitation).
- quelques expériences d’embauche de formés de l’enseignement technique et de la formation professionnelle, n’ont pas été satisfaisantes.
- d’une manière générale, les entreprises qui ont embauché des sortants du système l’enseignement technique et de la formation professionnelle, apprécient leurs compétences.
- la plupart des sortants embauchés ont vu leurs responsabilités s’accroître dans l’entreprise.

(2.2) Recommandations

- L’analyse des informations recueillies durant cette enquête, nous conduit à faire au système l’enseignement technique et de la formation professionnelle, des recommandations par rapport à trois champs d’intervention différents:
- Deux champs correspondant aux missions traditionnelles de tout système d’enseignement technique et de la formation professionnelle:
 - la formation initiale des techniciens,
 - la formation continue des salariés en activité.
- Un champ correspondant à des prestations connexes à la formation: le diagnostic et le conseil.

(2.2.1) Recommandations concernant la formation initiale

Elles concernent essentiellement l’enrichissement des programmes par des modules en:

- gestion production
- communication
- économie générale.

(2.2.2) Recommandations en matière de formation continue

La formation continue est entrée dans le schéma de pensée des décideurs économiques.

Toutes les entreprises y ont fait des allusions fréquentes durant les entretiens:

Le concept “formation continue” recouvre probablement des réalités fort différentes en fonctions de la classification de l’entreprise. Il serait en particulier intéressant d’étudier l’effort financier que les chefs d’entreprises sont disposés à consentir pour mener une véritable politique de formation.

En dépit de ces incertitudes, il semble impératif que le système d’enseignement technique et de la formation professionnelle se structure et s’organise pour être en mesure:

- d’aider les entreprises à définir leurs besoins de formation (diagnostic) et de les conseiller;
- d’étudier les demandes de formation des entreprises et de leur apporter les “réponses formation” adaptées

(logique de réponse à des demandes pour des stages intra-entreprises);

- de proposer des stages de formation, ciblés par rapport à des besoins identifiés par un diagnostic général (logique de l'offre catalogue pour des stages inter-entreprises).

(2.2.3) Activités connexes à la formation (Le diagnostic et le conseil)

♦ Diagnostic et conseil en formation

Les entreprises qui souhaitent la formation continue ont des difficultés à répondre à une série de questions fondamentales: quelles formations, pour qui, à quel niveau, quelles priorités, quelles planification, quels risques, quels effets etc.

L'enseignement technique et de la formation professionnelle, pour sa part, possède des compétences pour concevoir, mettre en oeuvre et évaluer la formation.

Aider les entreprises à répondre aux questions qu'elles se posent en matière de formation de leurs propres personnels, relève d'actions classiques de diagnostic et de conseil qui ne semblent pas inabornables par l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

♦ Diagnostic et conseil en organisation

L'enquête a révélé que les entreprises d'une façon générale, éprouvent quelques difficultés de cadrage de leur organisation.

En élargissant encore son champ de compétences de base, l'enseignement technique et de la formation professionnelle peut également fournir quelques conseils pertinents aux entreprises qui lui en feraient la demande.

Le positionnement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle sur ces créneaux nouveaux peut générer des effets positifs difficiles à estimer, entre autres:

- Un renforcement de la position de l'enseignement technique et de la formation professionnelle sur le marché de la formation, qui reste la priorité,
- le développement des formations dites "intra-entreprise", faites dans l'entreprise en accompagnement de son développement.
- un effet d'image très valorisant

Mais ce positionnement peut aussi poser des problèmes:

- quelle cohérence au regard de la mission de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
- quelle reconnaissance du service fourni (facturation rentabilité)
- comment gérer et maintenir dans les systèmes, les quelques ressources humaines formées et compétentes dans ces domaines.

4.9 Niger: L'emploi et l'insertion des jeunes par I. MANOU

M. Idi MANOU est né en 1955. Il est Inspecteur itinérant de l'Enseignement Technique et Professionnel. En 1996, il était nommé membre du comité de pilotage du projet NIGETECH (Programme de Formation Professionnelle et Technique).

(1) Introduction.....	71
(2) La situation de l'emploi et le problème de l'insertion des jeunes.....	71
(3) Les réformes.....	72
(4) Conclusion.....	73

(1) Introduction

L'examen attentif du marché et les caractéristiques du chômage au Niger, font apparaître deux facteurs essentiels dont la prise en compte s'avère nécessaire quant à la solution du problème que pose l'emploi.

En effet, on relève une inadéquation entre l'offre d'emploi et la formation peu adaptée aux besoins du marché du travail, d'une part, et d'autre part, on constate que l'observation des secteurs d'activités de l'économie ainsi que les différentes branches qui la composent, laisse tout de même apparaître des possibilités de création de micro-entreprises et de l'auto-emploi.

Aussi, le système de formation professionnelle et technique qui comprend plus d'une trentaine de centres de formation est devenu inefficace du fait de son incapacité à répondre aux réalités du contexte. Ainsi, la plupart des jeunes diplômés qui sortent de ces centres restent actuellement sans emploi.

Au regard de ces constats et sans tenter de vouloir faire un diagnostic exhaustif, nous nous limiterons à travers cet exposé à présenter la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans le contexte actuel d'une part et d'autre part, les différentes réformes qui ont été entreprises et celles qui sont en voie de l'être au Niger.

(2) La situation de l'emploi et le problème de l'insertion des jeunes

(2.1) La situation de l'emploi

L'étude des données du marché de l'emploi permet de mieux cerner la situation de l'emploi telle qu'elle se caractérise dans le contexte actuel au Niger.

Pour ce faire, il convient d'analyser les indicateurs suivants:

(2.2.1) La structure de la main-d'oeuvre active

Il y a lieu de noter au passage que les statistiques prises en compte dans cet exposé datent de l'année 1995.

Ainsi, au cours de l'année 1995, les services techniques du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de

l'Emploi ont enregistré au titre des déclarations annuelles de main-d'oeuvre, 16 511 salariés exerçant une activité professionnelle sur le territoire national.

Parmi, ceux-ci, on dénote 72 ingénieurs et cadres assimilés dont 67 femmes.

En ce qui concerne les agents de maîtrise, ils sont au nombre de mille quatre cent cinquante huit (1 458) dont cent six (106) femmes. Quant aux employés de bureau, ils représentent trois mille six cent trente cinq (3 635) salariés dont mille quatre vingt douze (1 092) femmes. Le nombre des ouvriers spécialisés et qualifiés se chiffre à 7 635; ici la composante femme représente un taux de 3,16 % de cet effectif

Enfin, le nombre des apprentis et des manoeuvres se situe à 2 976 dont 79 femmes. Précisions que dans le domaine de l'apprentissage, aucune femme n'a été enregistrée, cependant, on souligne la présence de 132 jeunes tous de sexe masculin.

En récapitulant, on peut retenir que sur 16 511 salariés officiellement enregistrés, 3 172 sont des femmes; soit un taux de 19,21 %. Ce qui constitue un taux relativement faible par rapport à celui des hommes qui est de 80,79 %.

Par ailleurs, il convient de souligner que sur la population en activité, la proportion des jeunes dont l'âge est compris entre 18 et 30 ans représente à peine 20 %; ce qui paraît très insignifiant.

Au passage, on peut noter qu'à titre de rappel, le nombre de salariés en activité en 1991 était de 24 131, 23 075 en 1992, 18 064 en 1993, 18 675 en 1994 et 16 511 en 1995.

C'est dire que, sur une période de référence de cinq (05) ans, le nombre de salariés en activité n'a fait que décroître; cela se justifie par le fait que l'économie nigérienne se dégrade depuis une décennie.

Aussi, la structure de la main-d'oeuvre se dégrade de plus en plus et l'offre tend à la baisse malgré la demande en croissance.

(2.2.2) Une offre en baisse

Au total, 3 640 offres d'emploi ont été enregistrées au cours de l'année 1995 par les services techniques en ce qui concerne l'ensemble des secteurs d'activités; à savoir, les industries extractives, les industries manufacturières, les travaux publics, les banques et assurances, les services, l'hydraulique et l'électricité, les transports, l'agriculture etc.

Parmi, les branches citées, seuls les travaux publics et les services sociaux ont été les grands pourvoyeurs d'emplois avec respectivement 1 937 et 3 640 offres au cours de la période de référence.

Ces deux secteurs d'activités ont surtout fait appel aux jeunes ruraux en quête d'un emploi. Ils ont été essentiellement recrutés dans les domaines de pavage des routes dans les grandes villes ainsi que de réfection de certains ouvrages tels que les hôpitaux, les maternités, les écoles.

(2.2.3) Une demande en croissance

La crise économique qui a persisté, a affecté l'ensemble des unités de production du pays.

De ce fait, les offres d'emploi n'ont cessé de décroître au détriment des demandes qui en ont presque triplées en 1995; soit 3 640 contre 17 617. Autrement dit, sur les 17 617 demandes enregistrées, seules 3 640 ont pu être satisfaites. D'où un écart de 12 577 demandes qui sont restées insatisfaites.

(2.2) Le problème de l'insertion des jeunes

Le problème de l'insertion des jeunes se pose aujourd'hui avec acuité au Niger.

La proportion des jeunes qui se trouve en activité aujourd'hui est très faible par rapport à celle des jeunes en quête d'emplois. Ceci s'explique par le fait que la Fonction Publique qui était autrefois employeuse, ne peut plus en recruter aujourd'hui. Ce qui affecte du coup, le système de formation professionnelle.

Au Niger, l'amenuisement des capacités financières de l'Etat qui était jadis le principal employeur, a favorisé l'afflux des jeunes sur le marché du travail avec comme conséquence, le gonflement du nombre des demandeurs d'emploi.

Ainsi, en se référant aux statistiques de l'année 1995, 17 617 demandes d'emplois ont été enregistrées. Il faut préciser entre autre que les demandeurs dont l'âge n'excède pas 30 ans, dépassent 8 000 (soit plus de 45 %)

Par ailleurs, suite à un recensement relatif aux jeunes diplômés entrepris par les services de la Main-d'oeuvre au cours des deuxième et troisième trimestre de l'année 1996, 1 956 jeunes diplômés se sont enregistrés rien que dans la Communauté urbaine de Niamey.

Parmi ceux-ci, on compte 959 issus des écoles professionnelles de la place, et 997 sortis des instituts et des universités. C'est dire que le phénomène prend de plus en plus de l'ampleur devant lequel, l'Etat a entrepris des actions de politique de réformes générales.

(3) Les réformes

Parmi les politiques de réforme économique envisagées, on peut noter celles qui ont trait à la formation professionnelle et technique d'une part, et à l'emploi d'autre part.

(3.1) La formation professionnelle et technique

Le système de formation professionnelle et technique ne remplit plus le rôle qui est le sein en ce sens qu'il n'existe plus d'adéquation entre la formation dispensée aux jeunes et l'emploi pour lequel, ceux-ci sont formés. En d'autres termes, on forme sans tenir compte des besoins réels du marché dans le contexte actuel. Ceci se traduit par un afflux important de jeunes sur le marché du travail en quête d'emploi.

Pour ce faire, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi vient de créer un comité restreint par décision n° 01/MFP/T/E en date du 23 juillet 1996 qui sera chargé de la réforme de la formation dans les centres publics de formation professionnelle.

Ce comité a pour mission de réfléchir sur le système actuel du fonctionnement de tous les centres de formation qui se trouvent sous sa tutelle en vue d'orienter leurs activités respectives vers les besoins réels du marché.

En ce qui concerne les centres de formation professionnelle privés, désormais, leurs programmes de formation seront uniformisés. Cette approche a pour objectif d'aboutir à l'organisation d'examen communs par filière et par niveau à compter de la rentrée 1997/98.

De même, ce secteur privé vient d'être réglementé par une ordonnance n°96-035/PCSN/MEN en date du 19 juin 1996 fixant les conditions de création, d'ouverture d'extension et de transfert d'un établissement privé de formation professionnelle et technique.

En outre, le nouveau Code du Travail dont la partie législative vient d'être adoptée par ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996, consacre une large part en son titre II, Chap. II à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Ces mêmes dispositions précisent que la formation continue est un droit pour tous les travailleurs.

(3.2) L'emploi

Dans le domaine de l'emploi, il faut souligner que le nouveau texte de loi du Code du Travail vient de libéraliser celui-ci. Ainsi, les services de la main d'œuvre ne disposent plus du monopole du placement. Autrement dit, toute personne physique ou morale qui désirent créer un service de placement, peut le faire à condition d'en formuler la demande auprès du Ministère chargé du travail qui vérifie si les conditions requises à cet effet sont remplies par le requérant.

Aussi, tout employeur peut directement recruter sur le marché du travail un travailleur.

Par ailleurs, ce nouveau texte de loi en son article 265 institue un service public de l'emploi qui est placé sous la tutelle et le contrôle permanent du Ministère du travail.

Ce service est assuré par un organisme public associant des représentants des syndicats les plus représentatifs de travailleurs et d'employeurs. Concomitamment avec des agences privées le cas échéant, et sans préjudice de droit des employeurs de recruter directement leurs salariés, il est habilité à effectuer le placement des travailleurs aussi.

En outre, il est chargé du rassemblement d'une documentation permanente sur les offres et demande d'emploi, du suivi de l'évolution du marché et de l'élaboration d'un fichier statistique.

Il a pour mission également de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique d'emploi, notamment par l'exécution de programme d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi, de leur orientation et des actions tendant à la promotion de l'emploi.

Ce service travaillera en étroite collaboration avec la Direction de la Formation Professionnelle qui sera créée incessamment. L'objectif est d'orienter la formation professionnelle vers les besoins réels du marché de l'emploi. En attendant l'adoption du décret portant modalité d'application du texte de loi du Code du Travail, il convient de souligner qu'à présent, la Direction de la Promotion de l'Emploi et de la Formation Professionnelle vient d'initier un projet qui consiste à inventorier les branches d'activités porteuses d'emploi en vue de placer des jeunes en stage pratique. Pour l'heure, c'est la branche d'activités "Bars, Restaurants et Hôtel" qui accueille une centaine de jeunes.

(4) Conclusion

L'afflux important de jeunes sur le marché de l'emploi est la conséquence d'une part de l'incapacité de l'Etat à recruter du fait de l'amenuisement de ses ressources financières et d'autre part de la duplication des centres de formation qui forment en se souciant peu des besoins réels du marché.

Ainsi, si l'on veut favoriser l'insertion des jeunes aujourd'hui, il est plus que nécessaire d'ouvrir les formations initiales aux réalités de notre économie.

C'est pourquoi, le Ministère de la Fonction Publique, du Travail a décidé d'entreprendre des réformes en profondeur aussi bien dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de l'emploi.

Catégories Professionnelles Branche d'activité	Apprentis		Manoeuvres		Ouvrier spécialisés		Ouvrier Qualifiés		Employés		Agents de maîtrise		Ing. Cadres supérieurs		Sous-total		Total général
Sexe	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agriculture	2		105		178	6	187	17	208	49	52	1	77	6	809	79	888
Industrie extractive			204		266		1424	3	386	34	437	1	103	2	2820	40	2860
Industries manufacturière	15		122	3	161	2	316	1	78	27	69	7	18	1	779	41	820
T.P Bâtiment	31		1401		658		572	1	183	35	90	1	23		2958	37	2995
Commerce-Bars- Restaurants	9		85	3	237	37	357	9	278	143	121	28	147	22	1234	242	1476
Transports-Entrepôts	17		131		391	15	453	2	550	323	165	27	43	5	1750	372	2122
Banques-Assurances			24		21	2	46	3	89	57	32	2	31	1	243	65	308
Services Sociaux	58		704	73	642	68	441	59	623	373	166	35	150	29	1784	637	3421
Eau-Electricité			68		563	12	480	5	148	51	220	4	69	1	1548	73	1621
Sous-total	132		2844	79	3117	142	4276	100	2543	1092	1352	106	661	67	14925	1586	
Total général	132		2923		3259		4376		3635		1458		728				16511

Tableau n°1

Repartitions des salaires par branches d'activité, catégories professionnelles et sexe (toutes nationalités confondues)

Pays: Niger; période: 1995

Catégories Professionnelles Branche d'activité	Apprentis		Manoeuvres		Ouvrier spécialisés		Ouvrier Qualifiés		Employés		Agents de maîtrise		Ing. Cadres supérieurs		Sous-total		Total général
Sexe	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agriculture			33		9		3		56	14	11		5		117	14	131
Industrie extractive			40		30		124		14	5	4		1		213	5	218
Industries manufacturière			83	2	6	2	8		13	3	2				112	7	119
Eau-Electricité			153		89		30	1	2	6			3		277	7	284
T.P Bâtiment	19		1253		355		180		99	9	8		10		1928	9	1937
Commerce-Bars-Restaurants			3		11	4	6	1	17	7	4				41	12	53
Transports-Entrepôts			7		15	2			15	8	2		2		41	10	51
Banques-Assurances			4		5				34	5	1	1	11		55	6	61
Services Sociaux	3		129	2	104	18	131	13	221	99	23	7	35	1	646	140	786
Sous-total	22		1709	4	624	26	482	15	471	156	55	8	67	1	3430	210	
Total général	22		1713		650		497		627		63		68				3640

Tableau n°2

Offres d'emploi enregistrés par branches d'activité, catégories professionnelles et sexe

Pays: Niger; période: 1995

Catégories Professionnelles Branche d'activité	Apprentis		Manoeuvres		Ouvrier spécialisés		Ouvrier Qualifiés		Employés		Agents de maîtrise		Ing. Cadres supérieurs		Sous-total		Total général
Sexe	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Entrepôts	4		73	1	6		6		17	8					106	9	115
Agriculture	32		565	2	117	6	83		119	51					916	59	975
Industries manufacturières	52		1187	12	554	17	383	3	376	162	17		1	2570	2570	194	2764
Services Sociaux	45		1958	24	1003	60	664	5	639	245	63	8	24	1	4396	343	4739
T.P Bâtiments	16		2029	21	1372	68	1025	17	656	167	93	11	47	4	5237	288	5525
Commerce-Bars-Restaurants	7		899	2	840	36	643	1	262	61	42	2	18		2711	102	2813
Eau-Electricité			174	1	180		166		68	5	16		10		614	6	620
Industries extractives			9		23		25		8				1		66		66
Sous-total	156		6893	63	4095	187	2996	26	2145	699	231	21	101	5	16616	1001	
Total général	156		6956		4282		3021		2844		252		106				17617

Tableau n°3

Demandes d'emploi enregistrées par classe d'âges, catégories professionnelles et sexe

Pays: Niger; période: 1995

4.10 Niger: Le dispositif de l'enseignement technique et professionnel

par D. T. HAROUNA

M. Tidjani HAROUNA DEMBO, né en 1954, est inspecteur de l'enseignement technique en République du Niger, Ministère de l'éducation nationale, direction de l'enseignement secondaire et technique (DEST/MEN)

(1) Le dispositif de l'enseignement technique et professionnel.....	75
(2) Données socio-économiques.....	75
(3) Analyse du rôle du partenariat école - entreprise dans le contexte Nigérien.....	75
(4) De la nécessité d'un partenariat écoles de formation professionnelles et les entreprises au Niger	76
(5) Les réalisations dans le cadre de la mise en place du partenariat écoles - entreprises.....	77
(6) Les actions	77

Jusqu'à une période encore récente les échanges entre institutions de formation au Niger et les entreprises se résumaient aux stages souvent non obligatoires, quelques visites dans les industries et occasionnellement la participation du personnel des entreprises aux Jury des examens professionnels.

Mais depuis quelques années un rapprochement bien que timide commence à se matérialiser. En effet il est apparu que si les centres de formation doivent être viables ils doivent nécessairement prendre en compte les besoins de la société. Cette vision dynamique implique nécessairement une interaction entre écoles et entreprises.

(1) Le dispositif de l'enseignement technique et professionnel

L'enseignement technique et professionnel demeure le parent pauvre du système éducatif Nigérien. Bien que différents acteurs participent à la formation des ressources humaines seul six établissements peuvent être considérés comme faisant partie du dispositif de base de l'enseignement technique et professionnel.

Ces six établissements totalisant à peine 1 250 élèves représentant à peine 12 % de l'effectif de l'enseignement général du second cycle sont repartis entre trois tutelles ministérielles.

- L'Education Nationale avec deux établissements:
 - Le Lycée d'enseignement Technique de Maradi (LTDK)
 - Le Lycée d'enseignement Professionnel de Niamey (LEP IB)
- Le Ministère de la Fonction Publique avec trois établissements:
 - Le Centre Technique Kalmaharo (CTK)

- Le Centre de Formation et de Perfectionnement de Niamey (CFPP)
- Le Centre de Formation Professionnel et d'Apprentissage de Zinder (CFPA)
- Le Ministère des Mines avec 1 établissement:
 - l'Ecole des Mines de l'Aïr - (EMAïR).

Tous ces établissements forment dans des métiers classiques, industriels et tertiaires.

(2) Données socio-économiques

Des diagnostics établis sur la situation socio-économique en relation avec la formation il ressort:

La situation économique au Niger est aujourd'hui au plus mal:

- Le marché du travail est très étroit et rigide en ce qui concerne le secteur moderne; les perspectives ne sont pas encourageantes.
- Très peu nombreux sont les jeunes qui occupent des emplois d'ouvriers spécialisés alors qu'un grand nombre d'entre eux est au chômage de longue durée.
- Bien qu'en situation de chômage, les jeunes diplômés n'ont que très rarement recours aux occupations indépendantes ou informelles (réticence par rapport au travail manuel, peu d'esprit d'initiative).

En définitive le secteur moderne, vivant une situation difficile n'est pas en mesure d'absorber les diplômés.

(3) Analyse du rôle du partenariat école - entreprise dans le contexte Nigérien

Depuis quelques années, l'enseignement technique et la formation professionnelle ont fait l'objet de nombreuses études. Les conclusions des différentes analyses qu'elles soient du MEN (Ministère de l'éducation nationale) de la Fonction Publique (MFP/T/E) du BIT, de la Coopération Française etc. ont abouti aux mêmes causes à savoir un certain nombre de faiblesses de tous ordres qui n'ont pas permis au secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au NIGER, de répondre à l'attente de l'économie:

1. Manque de coordination entre les structures des institutions de formation.
2. Absence de coordination entre partenaires sociaux de la formation - (L'état - les syndicats - les formateurs)
3. Manque de relations entre les institutions de formation et le marché du travail.
4. Inadaptation des sortants vis-à-vis du marché du Travail.
5. Manque de formateurs d'enseignement technique et de la formation professionnelle en quantité et qualité
6. Insuffisance et faible qualité des infrastructures et équipements
7. Manque d'informations fiables sur les besoins de l'économie.

L'analyse de ces différents constats fait ressortir que la conséquence de cette situation est largement tributaire

du manque de partenariat entre école et entreprises directement ou indirectement.

Les points 2, 3, 4 sont sans équivoque. Pour le point 1 nous pouvons aisément comprendre que si le partenariat était opérationnel cela aurait suggéré aux établissements de formation une dynamique de travail en commun afin d'utiliser rationnellement et aussi de façon optimum leurs ressources humaines et les infrastructures et équipements pour répondre aux besoins des entreprises.

Concernant le point 5 relatif au manque de formateurs de qualité il découle principalement du manque d'expérience en entreprises des formateurs qui très souvent ont pour expérience les seuls stages effectués durant leur cursus académique. L'aspect quantitatif aurait pu trouver une solution à travers le concours des cadres des entreprises. Le point 6 trouvera certainement une solution par une entente entre école et entreprises par rapport à l'utilisation de leurs infrastructures et équipements qui constituent un cadre réel (Realia).

Le septième point qui n'est pas exhaustif par rapport aux constats a une relation directe au manque de relations et d'ouverture des deux pôles que constituent l'école et l'entreprise.

A partir de cette brève analyse on pourrait définir les objectifs visés dans le cadre d'un partenariat entre écoles de formation et les entreprises qui sont:

- a) D'améliorer la qualité de la formation technique et professionnelle en vue de satisfaire les besoins des entreprises;
- b) de faire participer les entreprises dans des aspects variés de la formation technique et professionnelle dans les établissements.

A travers les activités suivantes:

1. Organiser des visites industrielles à l'intention des élèves;
2. arranger la formation en entreprises pour les élèves
3. Faire participer le personnel des entreprises aux travaux des comités d'élaboration des curricula;
4. inviter des experts des entreprises à délivrer des cours;
5. organiser l'éducation permanente.
6. organiser des formations, stages à l'intention des enseignants;
7. faire participer le personnel des entreprises aux jurys des examens professionnels;
8. offrir des services de placement à l'intention des sortants;
9. élaborer des programmes en vue du développement de l'esprit d'entrepreneuriat.

Comme on peut le constater les avantages d'un partenariat sont nombreux de part et d'autres.

Dans le cas du Niger s'il étaient mis en place ils auraient permis sans nul doute de circonscrire plusieurs des problèmes énumérés.

(4) De la nécessité d'un partenariat écoles de formation professionnelles et les entreprises au Niger

D'une manière générale la quasi totalité des institutions de formation professionnelle et technique du Niger ont été conçues pour satisfaire les besoins des entreprises modernes étatiques, para-étatiques ou privées structurées.

Mais en dépit des finalités et objectifs assignés à ces établissements de formation, ceux ci sont restés longtemps en vase clos par rapport à leur environnement qui constitue leur raison d'être, hormis les quelques stages effectués comme cela a été mentionné antérieurement.

Avant la mi 80 compte tenu des besoins en main d'oeuvre du fait de la bonne santé de l'économie, les jeunes sortants sont systématiquement absorbés en dépit de leur qualification qui ne leur permet d'être opérationnels qu'après un temps assez long au sein des entreprises, du fait du caractère trop académique de la formation.

Avec la crise économique consécutive à la baisse du prix de l'uranium et de la conjoncture économique défavorable, les entreprises ont dû fermer ou procéder à un ajustement de leurs effectifs par le biais des compressions ou des départs volontaires.

Cette situation de fait va jouer un rôle très important dans le rapprochement entre centres de formation et entreprises. En effet si la quasi totalité des diplômés des institutions de formation étaient absorbés par le monde du travail, il ne va plus de même de nos jours.

Les entreprises recrutent peu et sont devenues plus exigeantes par rapport à la qualité et aussi par rapport au type de formation dispensée. Il est devenu plus que jamais nécessaire pour les institutions de formation d'être à l'écoute de ces pourvoyeurs d'emploi que sont les entreprises afin de former en fonction de leurs besoins.

D'autres parts avec les difficultés économiques que connaît l'Etat principal soutien financier de ces établissements, cumulées avec le retrait ou/et la baisse de l'aide multilatérale il est devenu impérieux pour ces institutions de trouver des sources de financement afin d'être en mesure de faire face à la rénovation de leurs infrastructures.

Cette prise en compte de la nécessité d'ouverture des établissements en direction de l'extérieur ainsi que le changement de la mission des écoles de formation en direction de:

- l'identification des besoins en formation;
- la diffusion des formations initiales, continues et à l'auto emploi;
- la mise en place des centres de ressources fournissant à la fois information technique, appui conseil et assurant une mission de recherche et de développement;
- l'aide à l'insertion et le suivi des formés;

s'est matérialisée par l'affectation d'un assistant technique en formation - emploi pour appuyer le travail de l'équipe des inspecteurs de l'enseignement technique du Ministère de l'Education Nationale.

Tout changement provoque une résistance. L'ouverture des établissements de formation n'est possible que si elle est comprise et acceptée par l'ensemble des acteurs de la communauté éducative mais aussi celle du monde du travail.

Elle oblige en effet à de nouvelles méthodes de travail plus dynamiques, plus diversifiées et plus intenses qui contrarient les anciens concepts.

En dépit des moyens limités du bureau de l'enseignement technique et professionnel, un changement s'est opéré, des actions pertinentes se sont concrétisées.

(5) Les réalisations dans le cadre de la mise en place du partenariat écoles - entreprises

L'ouverture des établissements et la concrétisation des actions qui ont découlé, ont passé par un long travail de préparation réalisé tant auprès de l'ensemble des futurs partenaires qu'auprès des acteurs de la communauté éducative.

Cette première phase de communication, d'informations et de négociations multiples qui est en fait un travail d'exploration intensive a suscité de nombreuses demandes de la part des futurs partenaires. La deuxième phase a consisté à rechercher, guider et coordonner les actions réalisables dans le contexte. La troisième phase des actions a consisté à la préparation des futurs partenariats et de nouveaux projets.

(5.1) Travail préparatoire

Ce travail préparatoire a consisté à l'édition d'une plaquette d'information indiquant les formations dispensées et les diplômes préparés par les établissements.

Réalisé en 3 000 exemplaires intégralement financé par les entreprises contactées, ce dépliant a été distribué à tous les partenaires (entreprises, Ministères de tutelle, ONG, projets, chambre de commerce) ceci afin de présenter les caractéristiques particulières de chaque établissement, très souvent méconnues et établir les premiers contacts.

(5.2) Enquête - formation - Emploi:

Un questionnaire distribué à l'ensemble des entreprises concernées et des entretiens avec les directeurs et personnels d'encadrement ont permis de recueillir l'essentiel des éléments recherchés:

- les besoins en formation continue des entreprises
- les caractéristiques générales et les modes de fonctionnement particuliers à chaque entreprise ou secteur.
- les possibilités d'emploi en rapport avec les formations dispensées dans les établissements
- les profils particuliers recherchés
- les besoins particuliers des spécialités absentes de l'offre des formations (recherche de formations modulaires)
- les perspectives des employeurs en matière de recrutement à moyen terme
- les diverses possibilités de collaboration

Les résultats de l'enquête ont permis de connaître:

(5.2.1) Les besoins en matière de formation continue

Ils sont considérables dans les différentes branches d'activités et concernent dans leur grande majorité les ouvriers et employés peu qualifiés et formés le plus souvent sur le tas. Ces besoins de perfectionnement ne sont que très rarement satisfaits pour des raisons qui tiennent à la fois à une insuffisance d'informations et à l'absence d'offre de formation.

(5.2.2) En matière d'emploi

La plupart des entreprises modernes sont sous le choc d'une récession économique qui perdure et les perspectives d'emploi permanent insignifiantes

(5.2.3) En matière d'échanges d'intérêts communs

De nombreuses opportunités ont été identifiées de part et d'autre.

- Recevoir des formateurs en stage pour améliorer leurs connaissances et les initier aux pratiques de l'industrie.
- Recevoir des élèves en stage pendant et après leur formation initiale.
- Confier aux établissements spécialisés leurs problèmes de production (étude de système, des postes de travail, de maintenance des installations).
- Participer à la mise au point des curricula et à l'étude des sujets d'examen.
- Aider à déceler et à mettre en oeuvre des formations porteuses d'emploi.

(5.2.4) Sur le devenir des anciens élèves

Une médiocre performance dans le domaine de l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle dans le secteur industriel moderne se confirme.

(6) Les actions

Les actions de sensibilisation comprenant des séances de travail, des visites, des réunions ont permis de créer

une dynamique de groupe au sein des établissements de manière à impliquer étroitement tous les acteurs de la communauté éducative au processus d'ouverture progressive des centres techniques.

- Mise au point du questionnaire - enquête entreprises
- Mise au point de la convention inter-établissements;
- Réflexion sur les modalités de mise en application des actions de formation continue.
- Réflexion sur une nouvelle organisation interne des établissements qui concilie formation initiale et activités externes.

Des actions similaires de sensibilisation et d'échanges ont été organisées avec les partenaires du monde du travail. Ces différentes actions de sensibilisation ont permis dans un contexte fort peu propice au démarrage de nouvelles activités au LEP ISSA BERI, au CTK et dans une moindre mesure au CFPA de Zinder, au Lycée Technique et à l'Emaïr, amorçant de ce fait l'ouverture des établissements par quelques actions ponctuelles mais significatives.

(6.1) Formation continue

LEP ISSA BERI NIGERAL - ONEP - NIGETEC
CTK ORSTOM NIGETECH
CFPA
CFPP

(6.2) Initiatives pour l'insertion des jeunes

- création d'une micro entreprise au CTK concernant la fabrication de 300 charrettes de ramassage d'ordures ménagères par 3 anciens élèves.
Partenaires: MEN, MFP, CTK, NIGETIP, Jeunes diplômés.
Intervention d'autres partenaires pour la formation complémentaire en gestion, (LEP IB), le montage du dossier (JCEN) le prêt (caisse française de développement, local (Direction de l'Artisanat).
- Encouragement à l'entrepreneuriat à travers des réunions d'informations.

(6.3) Aide des entreprises à la formation initiale

(6.4) Réalisation des travaux extérieurs - Appui aux entreprises

Les travaux extérieurs

- Lycée Technique
- CTK

Appui aux entreprises

- LEP
- Lycée Technique
- CTK

La coopération entre entreprises et établissements de formation est désormais une nécessité pour une multitudes de raisons qui ont été détaillées un peu plus haut. Au Niger cette interaction entre ces deux pôles n'a pas atteint les effets escomptés en raison de la dégradation

de la situation économique qui a entraîné la baisse des activités des entreprises sinon leur disparition dans certains cas.

Cette coopération pour être plus fructueuse doit prendre en compte le secteur dit informel qui joue un rôle prépondérant de part le nombre d'emplois qu'il génère et sa contribution au Produit National Brut en augmentation constante.

La coopération avec le secteur informel peut être avantageuse pour les centres de formation car comme le dit Callaway⁶ les entrepreneurs ne sont pas formés par des années d'études continues et leur terrain de préparation n'est pas dans les classes, mais dans les marchés et les ateliers.

4.11 Sénégal: La perspective d'une institution de formation par A. A. KANE

M. Abdoul Aziz KANE, NE EN 1947, est Proviseur du Lycée Technique d'Industrie Maurice Delafosse de Dakar. Il a fait des études au Sénégal et en France.

(1) Le contexte actuel.....	79
(2) En guise de conclusion.....	81
(3) Annexe	81

Le Lycée Technique Industrie, logé dans le Complexe Maurice Delafosse est un établissement d'enseignement secondaire à double finalité: le cycle long formant à un baccalauréat technique et le cycle professionnel formant à des qualifications professionnelles.

Depuis longtemps, ces deux vocations ont été confondues et cela a posé beaucoup de problèmes d'orientation aux bacheliers techniques par ce qu'il n'y avait pas de filières d'accueils adéquates à l'Université de Dakar.

Ceci à emmener les autorités du Lycée à initier des changements allant dans le sens de l'ouverture de formations courtes pour répondre aux besoins de l'entreprise sénégalaise tout en réalisant le désir ardent des jeunes à s'insérer dans le marché du travail.

C'est ainsi qu'après le collège, étape d'apprentissage de l'autonomie et de préparation à des choix personnels, le Lycée Technique d'Industrie constitue aujourd'hui une étape de réalisation de projets personnels et collectifs pour une entrée rapide dans la vie active professionnelle. Celle-ci exige l'acquisition, à l'issue du second cycle, d'un diplôme certifiant une qualification professionnelle ou la possibilité d'acquérir cette qualification par une formation complémentaire de courte durée (BEP - BTi - BTS).

⁶ Callaway, A. Nigeria's Indigenous Education: The Apprentice System - Journal of African Studies Vol. 1. N°1

Même dans ce cas, la formation du Lycée doit rester suffisamment large pour préserver une grande capacité d'adaptation. Le Lycée doit prendre en compte la diversité de ces projets personnels et collectifs, leur évolution possible au cours des trois années du second cycle long dans la mesure où, depuis plus de trois années, il est entrain de mettre en place une politique de coopération en direction des entreprises.

Pour prendre en compte ces données et respecter les rythmes d'acquisitions différents et variés des cheminement personnels et collectifs répondant à la diversité des entreprises, nous préconisons une orientation qui est essentiellement basée sur trois axes:

- 1 La possibilité d'effectuer des stages de perfectionnement,
- 2 L'étude et la prise en charge des problèmes de l'entreprise au sein de l'établissement en opérant un assouplissement de la notion de filière,
- 3 La formation et le perfectionnement par le biais de stages en entreprise.

(1) Le contexte actuel

Aujourd'hui, le contexte économique dans lequel évoluent nos entreprises est rendu difficile à cause de la faible influence sur les facteurs de production. Or, participer à la mise sur pied d'une bonne gestion de l'outil de production dans nos industries est un domaine où nous disposons de réelles chances de réussite parce qu'il s'agit de la formation des ressources humaines. Il se trouve que, malheureusement dans nos pays, pour bien longtemps, le partenariat école/entreprise a été laissé pour compte.

L'expérience du Sénégal peut sembler inédite. Le gouvernement du Sénégal a élaboré une politique rationnelle et judicieuse de formation professionnelle par la responsabilisation des chefs d'établissement. Ceux-ci sont désormais formés en management, en gestion administrative et de projets.

Bien plus, une législation adaptée est mise en place pour permettre non seulement, de générer des ressources mais aussi pour chercher d'autres additionnelles.

Le Lycée Technique d'Industrie de Dakar a saisi cette belle opportunité pour initier un BTS en Maintenance Industrielle. Ce projet permet la formation de techniciens supérieurs aptes à assurer la maintenance et à gérer les installations et équipements de production.

En outre, la liaison entre établissement d'enseignement technique et professionnel et le monde du travail, la vie active, la réalité extérieure est un des axes principaux qu'a choisi le Lycée Technique d'Industrie.

Nous avons pensé que dans ce cadre, le secteur non formel et l'artisanat constituent une formidable cible

pour faire la promotion d'un Lycée Technique et Professionnel de développement.

Conscient des enjeux, le Lycée Industriel Maurice Delafosse a initié depuis quelques années la mise en oeuvre d'un atelier appelé *Atelier Transit*. Cet atelier fonctionnant en marge des cours normaux du Lycée, a pour but l'accompagnement des diplômés vers leur insertion professionnelle. A la fin de leur formation, les élèves diplômés (en général ceux qui n'ont pas trouvé un emploi) ont ainsi l'occasion d'acquérir une meilleure maîtrise professionnelle et une expérience réelle du marché du travail. Le passage y dure une année.

Les élèves stagiaires perçoivent pendant cette période transitaire une indemnité mensuelle prélevée sur les recettes des prestations de services. Au cours de l'année scolaire 95/96, une quinzaine de diplômés a bénéficié de l'action de cet atelier dans deux spécialités: Chaudronnerie Tuyauterie Industrielle et Mécanique générale.

Cependant, cette initiative gagnerait à être mieux structurée et mieux outillée. Il arrive, et ce n'est pas rare, que le service demandé nécessite l'utilisation d'équipements dont le Lycée ne dispose pas.

D'autre part, les informations en rapport avec le monde de l'entreprise demandent à être enrichies.

La période actuelle est caractérisée par un changement qualitatif important dans le secteur de la production: transformation, utilisation de matériaux nouveaux, gestion de la production assistée par ordinateur. Outre la volonté d'introduire la diversité sans l'accompagner de rigidité, nous voulons modifier la logique qui s'est imposée depuis plus de vingt ans et a conduit à l'allongement continu des études initiales. A notre avis c'est un non sens.

A une époque où les connaissances scientifiques et techniques changent vite, où certains savoirs deviennent obsolètes, il est absurde d'allonger la durée des études pour essayer de suivre l'évolution des savoirs. Il faut à l'inverse avoir une formation initiale limitée en temps, permettant une entrée encore jeune dans l'activité professionnelle où la recherche, complétée par une formation continuée et des périodes de formations récurrentes. Nous pensons que l'idée que la vie est composée d'une période où on apprend et d'une autre où on applique est dépassée: on apprend et on applique constamment, et chemin faisant on se forme.

C'est ainsi que dans le cadre de l'ouverture des établissements scolaires au "milieu professionnel" souhaitée par l'administration et par nous même, et pour favoriser l'interaction école/entreprise, nous avons entrepris:

(1.1) Création d'un atelier transit

Afin de répondre à un besoin au niveau "Post formation" vis à vis de quelques uns de nos anciens élèves trouvant des difficultés réelles d'intégration dans la vie active, de dynamiser les activités de formation au sein de l'établissement de créer et d'y apporter un supplément de financement, l'administration du Lycée et les Professeurs concernés ont décidé l'ouverture de cette structure.

Au sein de cette structure, la responsabilité de l'organisation et le fonctionnement relèvent de l'administration du Lycée et d'un comité de gestion. Il est créée une souplesse de fonctionnement qui consiste à limiter le nombre de stagiaires d'abord, de calquer les activités aux besoins exprimés en matière de réalisations productrices, et en possibilité de financement, partant du principe que cet atelier doit s'autofinancer. Dans un proche avenir, il est vivement souhaité, de pouvoir fabriquer des tables-bancs, des armoires, des ouvrants, des éléments de chaudronnerie, ou mécano-soudés destinés à la vente pour l'autofinancement.

C'est ainsi que dans le cadre de l'ouverture de notre établissement au milieu professionnel les professeurs du département ont développé un lobbying intense pour favoriser et développer nos relations avec le monde de l'entreprise, notamment les PME et les PMI.

(1.2) Période de formation en entreprise

L'expérience et l'expérimentation du BTS - Maintenance Industrielle nous a permis de programmer des périodes de formation en entreprise qui sont beaucoup plus que des stages simples. Elles permettent de s'immerger totalement dans une entreprise pour y vivre une véritable expérience professionnelle, et assurent ainsi une première insertion professionnelle.

L'entreprise devient donc un lien de formation professionnelle, au même titre que l'établissement de formation (lycée), avec les mêmes responsabilités de qualité et de réussite.

Il s'agit donc d'une formation professionnelle par alternance dont les objectifs sont:

- d'acquérir de nouveaux savoir et savoir-être dans l'entreprise, dans des situations professionnelles réelles;
- de prendre en compte la validation de ces compétences dans la notation des épreuves professionnelles de l'examen, notation effectuée par le "tuteur" conjointement avec le professeur;
- d'exploiter l'expérience d'un "tuteur" qualifié de l'entreprise, en complément de celle du professeur.

Pour réaliser un premier contact fructueux avec les entreprises, une aide méthodique est apportée aux élèves par l'équipe pédagogique, sur les différents moyens de communication mis à notre disposition par le protocole

du partenariat que l'école a signé avec les chefs d'entreprises:

- expression écrite par courrier;
- communication téléphonique;
- expression orale et prise de contact directe et personnelle.

Une fois le contrat de partenariat signé, l'alternance dans la formation professionnelle constituera pour nos auditeurs futurs BTS - Maintenance Industrielle, un dispositif qui permet de faire succéder, selon un rythme variable et en fonction des objectifs fixés entre "école" et "entreprise", la formation dans le cadre scolaire à celle dans l'entreprise.

(1.3) Stages en entreprise

Pour nos élèves, les stages en entreprise ont des objectifs très différents de ceux concernant les stages organisés dans les ateliers du lycée. Le bilan du stage en entreprise apparaît dans l'ensemble des observations et analyses critiques des activités vécues, des apprentissages, des services assurés ou des produits réalisés durant la période du stage.

Pour le Brevet d'Etudes professionnelles (BEP), le stage devient de plus en plus une période de formation en entreprise. Cette période de formation se substitue à la séquence éducative qui reste encore d'actualité pour cette filière. Le bilan est une évaluation en entreprise, effectuée par le maître de stage. Le résultat n'intervient pas à l'examen mais a une grande importance pour l'insertion.

Pour le Brevet de Technicien Industriel (BTI), le stage est obligatoirement une période de formation en entreprise répartie sur les trois années de formation.

Pour le Brevet de Technicien Supérieur (BTS), le stage en entreprise fait l'objet d'un rapport de stage élaboré par le candidat. Ce rapport est pris en compte dans l'évaluation finale pour l'obtention du diplôme.

(1.4) Formation et perfectionnement

Ce volet prend en charge l'organisation de séminaire et/ou de formation de courte durée à l'intention des travailleurs des entreprises.

Les formations dispensées sont:

- dans le domaine de l'enseignement général et de l'enseignement professionnel;
- dans la plupart des filières, des structures métalliques, des structures moteurs, de l'automatisme, de l'informatique, de la mécanique générale etc.

Le lycée a connu une expérience très riche avec la commune de Dakar: dix agents du parc automobile de la municipalité ont été pris pour recevoir une formation dans l'atelier de Mécanique Automobile du lycée pendant plusieurs semaines. Aussi, une enquête minutieusement menée auprès des sociétés et entreprises de la

place a décelé un besoin pressant en formation dans le domaine de la maintenance. C'est ainsi que des formations sont envisagées et qui s'adresseront:

- aux salariés des entreprises;
- à tout public dans le cours de formation adultes;
- aux publics prioritaires: jeunes de 18 à 25 ans, demandeurs d'emploi.

Pour assurer ces missions, l'équipe pédagogique du lycée a monté différentes sections:

- Brevet de Technicien Supérieur en Maintenance Industrielle;
- Brevet de Technicien Industriel en Analyses Biologiques;
- Brevet d'Etudes Professionnelles en deux spécialités: Electricité et Mécanique Générale.

Nous envisageons également d'ouvrir la formation de Brevet d'Etudes Professionnelles en Mécanique automobile et la formation en Brevet de Technicien Supérieur en Informatique Industrielle et en Informatique de Gestion.

(2) En guise de conclusion

On l'aura bien noté, le but de cette contribution était de traduire en actes narratifs les relations de partenariat que notre établissement le Lycée Technique d'Industrie de Dakar entretient avec les sociétés de la place.

Nous avons tenté de montrer que le temps des suspicions réciproques naguère encore si vives, paraît désormais bien révolu. Cette évolution des mentalités collectives est manifeste chez les jeunes et les familles qui réclament dans leur grande majorité un resserrement des liens écoles-entreprises.

Un nouvel état d'esprit s'affirme chez les chefs d'entreprise qui accèdent à la conscience de leur responsabilité dans le domaine de la formation initiale; il est aussi nettement perceptible, toutes disciplines confondues, chez les enseignants, dont les réticences d'hier s'effilochent au fil des expériences. La dynamique qui s'est instaurée permet d'envisager de nouveaux développements.

Aussi, ne pourrai-je m'empêcher, chers séminaristes, de louer l'initiative de l'UNEVOC consistant à réunir le monde de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, ici, à Ouagadougou capitale du Burkina Faso. C'est d'ailleurs cette ouverture sur le milieu et la prise en compte des préoccupations des différents partenaires de l'enseignement technique et de la formation professionnelle que l'on attend, à l'avènement du vingt et unième siècle.

Certes, la politique de formation doit dans le cadre de son développement obéir à une logique "géographique"

tant il est vrai qu'elle est le moteur de l'insertion, car ce sont d'abord les besoins et surtout les projets des populations.

Mais, il est d'une nécessité vitale que des échanges à grande échelle se fassent périodiquement. Il faut maintenant souhaiter que le train des relations écoles-entreprises qui est bien mis sur les rails, puisse avancer calmement et sereinement en vue de s'arrêter de gare en gare pour y déposer le bagage intellectuel, technique et pratique que nous partageons et recherchons.

(3) Annexe

(3.1) Facteurs bloquants

- Faible intérêt des entreprises pour la formation;
- La formation de type scolaire ne répond pas souvent aux préoccupations de l'entreprise;
- Manque de répartition des rôles et des responsabilités;
- Insuffisance de la concertation;
- Conflit entre les préoccupations immédiates des entreprises et celles de l'école;
- Faible association des entreprises à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de développement des ressources humaines.
- Insuffisance de la participation du monde du travail à la formation, à l'exécution et à l'évaluation des politiques de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au niveau des différentes instances.
- Centralisation des prises de décision
- Inadaptation de la législation en vigueur, marge de manœuvre réduite, ensemble théorique.
- Manque de pertinence dans les choix d'affectation des ressources humaines par rapport à l'échelle des priorités.
- Manque d'autonomie des structures de gestion de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
- Intégration insuffisante de la notion de temps dans la gestion
- Manque de stage en entreprise pour tous les formateurs
- Absence de dispositif d'encadrement des stagiaires en entreprise
- Vétusté des locaux, obsolescence des entreprises
- Insuffisance du crédit alloué à l'entretien et à la maintenance
- Faiblesse des budgets d'investissement
- Faible situation économique du pays
- Insuffisance du corps de contrôle et des moyens logistiques et financiers y afférant.

(3.2) Solutions proposées

- Créer un cadre de concertation opérationnel (conseil de perfectionnement pour les établissements)
- Elaborer des projets d'établissement

- Veiller à la prise en compte du secteur informel et corriger les déséquilibres par rapport au secteur formel
- Sensibiliser en permanence les entreprises au sein des organes de concertation
- Désigner au niveau des établissements un responsable chargé des relations avec les entreprises
- Elaborer un calendrier et un échéancier
- Offrir à l'établissement la possibilité d'adopter son schéma d'organisation pédagogique en fonction des réalités
- Autoriser l'établissement à ouvrir des filières porteuses en relation avec les potentialités locales et de fermer celles obsolètes
- Autoriser l'établissement à gérer des revenus et à les utiliser pour obtenir des ressources additionnelles
- Elaborer des conventions modèles
- Autoriser les établissements à mener des relations de partenariat (conventions) avec des établissements ayant les mêmes objectifs, des entreprises, des ONG, etc.
- Veillez à l'utilisation rationnelle de la matière d'oeuvre
- Institution d'une commission d'achat et d'une commission réception des fournitures et matières d'oeuvre
- Dans les établissements, remplacer les contrôle a priori par des contrôle a posteriori pour alléger les procédures et éviter les errements
- Elaborer des textes relatifs aux cadres institutionnels pour permettre à un conseil d'administration de gérer de manière autonome les ressources allouées
- Révision de l'organigramme et de la gestion de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
- Création d'organes de conseils, de contrôle et d'animation dans les établissements
- Création d'organe de planification (coordination avec l'ONFP et les bureaux d'études).

4.12 Sénégal: La perspective d'un centre de formation industrielle
par B. KANE

M. Boubacar KANE est Professeur-ingénieur de Formation. Actuellement il est Directeur du Centre Africain de Formation Industrielle et de Perfectionnement de Dakar Marine. Il a fait des études en France, en Angleterre et en Egypte.

(1) Le contexte de la coopération	83
(2) Les champs de la coopération	83
(3) Appuis institutionnels	83
(4) Création de Centres pilotes	84

La coopération entre les institutions de formation et les entreprises, pour être viable et dynamique, devra concilier nécessairement deux exigences apparemment con-

tradictoires: la recherche de la compétitivité pour l'entreprise d'une part, la promotion et la pérennisation de l'emploi en faveur des travailleurs d'autre part.

Cette réalité très tôt ressentie par les autorités sénégalaises a conduit à la création du CAFIP (Centre Africain de Formation Industrielle et de Perfectionnement" structure de formation intégrée dans l'entreprise DAKAR MARINE, qui est en fait une entreprise industrielle de construction et de réparation navale.

L'objectif initial de ce centre était d'assurer au personnel du chantier naval des formations qualifiantes éprouvées au niveau international pour faire face à l'âpreté de la concurrence qui sévit dans le secteur des industries maritimes.

Des moyens techniques et humains importants ont été mobilisés pour le CAFIP, ce qui permet à notre centre de répondre en termes adéquats aux différentes sollicitations de l'entreprise en matière de formation ou de perfectionnement des ouvriers, des agents de maîtrise mais également d'accueillir des techniciens provenant des autres sociétés industrielles ou d'établissements d'enseignement technique et professionnel du Sénégal et des autres pays africains francophones.

Ainsi, depuis plus de quinze (15) ans, le Centre continue à développer des relations de coopération diversifiées axées principalement sur la valorisation des Ressources humaines avec de nombreuses entreprises et institutions de formation Sénégalaises et de la Sous région.

On peut citer entre autres actions réalisées par le CAFIP sur la période de référence 1984-1990:

- la formation de mécaniciens d'engins de T.P. pour des agents de la Direction des Travaux Publics du Gabon;
- le perfectionnement technique et pédagogique de formateurs du CFP de la Direction Nationale de l'Enseignement Secondaire Professionnel et Technique, (DNESPT) - République du Mali;
- la formation de traceurs coque pour la Compagnie Malienne de Navigation (COMANAV) à Koulidoro - Mali;
- la formation de soudeurs HP, de chaudronniers et de mécaniciens des entreprises de la Société Nigérienne du Charbon (SONICHAR), de la Société Minière de l'Aïr (SOMAIR) et de la Compagnie Minière d'Akouta (COMINAK) de la République du Niger
- la formation d'électromécaniciens pour la Société Nationale d'Electricité du Burkina (SONABEL) et l'ASECNA/Ouagadougou;
- la formation en maintenance industrielle d'ouvriers professionnels et de techniciens des Industries Chimiques du Sénégal (ICS), de TAIBA, et de la Marine nationale du Sénégal.

Ces exemples exposés ci-dessus illustrent suffisamment la variété et la richesse du champs d'application de la coopération dans le domaine de la formation. Ils montrent aussi les possibilités d'échanges d'expérience entre les professionnels de l'entreprise et les enseignants et formateurs relevant de l'éducation.

Cependant, il ne faudrait pas occulter les nombreuses contraintes auxquelles sont confrontées les intervenants extérieurs à l'entreprise. Ceci explique que l'instauration de la coopération entre institutions de formation et entreprises reste à prime abord problématique. Et surtout lorsqu'on sait que nous devons aller vite, car le contexte de la mondialisation de l'économie ne nous laisse guère de choix. Elle place l'entreprise africaine face à l'alternative redoutable "être compétitive" ou "disparaître".

Les responsables africains devront-ils alors sacrifier tout à la recherche de gain de productivité? Certainement pas! Aujourd'hui, on est plutôt convaincu que le premier facteur de productivité et sûrement le plus déterminant pour l'entreprise, repose sur les ressources humaines. Ainsi les entrepreneurs africains les plus avisés, à l'exemple de leurs homologues occidentaux et asiatiques commencent à faire de l'investissement formation une priorité. C'est là nous semble-t-il, une nouvelle démarche susceptible de poser les jalons d'une coopération durable qui participe au renforcement des liens entre l'école et l'entreprise.

Pour organiser cette coopération que nous appelons de tous nos vœux, nous essaierons de dégager quelques lignes de force en analysant le contexte dans lequel s'exerce cette dynamique; ensuite nous proposeront un champ d'actions ainsi que les avantages attendus d'un tel système.

En conclusion, nous essaierons de définir le cadre de cette coopération.

(1) Le contexte de la coopération

En ce qui concerne le Sénégal, on perçoit aisément deux mondes juxtaposés, si l'on se penche sur les modes de fonctionnement de l'école et de l'entreprise aujourd'hui.

Notre système scolaire reste fortement marqué par la volonté d'accueillir le plus grand nombre d'élèves au détriment de l'efficacité de l'enseignement. Dans cette situation de "massification", les conditions de formation sont précaires, les débouchés incertains, les possibilités d'adaptation ou de recyclage des enseignants et formateurs aléatoires.

Ce système est comparable à une énorme machine qui tourne à vide tout en consommant beaucoup d'énergie.

A l'opposé de cette figure, l'entreprise offre l'image d'une forteresse sacrifiant tout au profit et à la recherche effrénée de gain à travers la production et l'exploitation.

Il devient urgent maintenant de créer des liens forts de solidarité complémentaires en vue de réconcilier ces deux mondes; car nous devons nous convaincre que l'entreprise et l'école sont en fait les deux facettes d'une même réalité dont le socle est l'homme.

(2) Les champs de la coopération

Un courant puissant d'échange et fécond devrait pouvoir sous-tendre les relations de coopération entre l'école et l'entreprise, si l'on évalue les nombreux avantages que chacun des deux pôles gagnerait à la mise en place de ce système.

- Pour l'entreprise on peut retenir entre autres avantages: l'établissement de contacts avec les spécialistes enseignants et formateurs qui peuvent aider l'entreprise à une meilleure formulation des besoins de formation internes et l'élaboration de programmes et de contenus cohérents. l'enregistrement d'observations et de remarques sur certaines études et méthodes de production, l'application des normes et la formulation de propositions sur le lancement de nouveaux projets de développement. l'implication des cadres de l'entreprise à la définition des programmes nationaux de formation pour faire prendre en compte les besoins de l'entreprise. la participation de professionnels expérimentés à l'évaluation et la certification de la qualification des futurs diplômés. la formation et le perfectionnement pédagogique, l'initiation aux stratégies de formation pour les instructeurs de l'entreprise.
- Pour l'école les avantages identifiés sont: l'organisation des stages de recyclage et de perfectionnement des enseignants pour mieux s'imprégner des réalités de l'entreprise, l'évolution des techniques et des nouvelles qualifications requises pour le personnel, les équipements installés, les méthodes et processus utilisés, les normes de production, l'organisation de la sécurité, la gestion de l'information interne etc. l'accès aux stages d'application dans les métiers au profit des élèves et étudiants par l'exécution de tâches réelles sur les chantiers, l'entraînement à la conduite de projets, l'initiation à l'organisation du travail et l'application des normes, La consolidation des connaissances théoriques par des applications sur le terrain etc. La rationalisation et la planification de la formation professionnelle mieux ciblée sur les débouchés et les métiers porteurs de croissance. l'établissement de relations conviviales permettant de décloisonner les rapports professionnels en favorisant des échanges sur divers sujets, les mutations des métiers, les nouvelles opportunités offertes par les évolutions technologiques etc.

(3) Appuis institutionnels

Ces avantages que nous venons d'énumérer, sont accessibles mais au préalable, l'implication des partenaires au développement et l'appui de l'Etat sont indispensables pour garantir et faciliter la mise en place du Système.

En effet, par des mesures incitatives appropriées, l'Etat peut et doit encourager l'entreprise à participer d'avantage à l'effort national de formation, en privilégiant l'investissement formation et l'adoption de plan concerté pour la développement durable et la valorisation des ressources humaines.

Notons, le nerf de guerre reste les moyens; et sur ce chapitre, aussi bien l'école que l'Entreprise, le déficit de moyens est quasi permanent. L'allocation des ressources par l'Etat et surtout par nos partenaires extérieurs est incontournable pour soutenir et renforcer la dynamique de la coopération entre institutions de formation et entreprises.

La création d'un cadre permanent de concertation sur la formation professionnelle s'avère nécessaire pour sensibiliser toutes les parties, assurer la coordination des actions, définir les orientations et les objectifs, rationaliser les interventions en sériant les domaines de compétence, organiser l'information et la sensibilisation. C'est le lieu rappeler et de saluer l'instauration au Sénégal des Journées Nationales de l'enseignement Technique et de la Formation Professionnelle qui se tiennent chaque année sous la présidence du Chef de l'Etat.

Sans occulter les nombreuses difficultés que nous avons rencontrées au cours de nos interventions dans les entreprises, nous sommes convaincus qu'il est possible de faire reculer les résistances à l'initiation et la réalisation des programmes d'activités favorisant l'inter-activité "Ecole/Entreprise".

Pour abattre donc ces barrières il est primordial d'amener les chefs d'entreprise à l'adhésion et au soutien des politiques de formation.

- Cette caution apportée par les responsables de l'entreprise peut se matérialiser, au delà de l'organisation de la formation interne et de la priorité accordée à l'investissement dans le secteur de la formation, par également: leur implication volontaire dans l'effort de promotion de leurs personnels, l'encadrement et l'évaluation des agents par la mise en place de plans de carrières appropriés; Une meilleure prise en charge et l'accueil des stagiaires dans leurs unités de production ou d'exploitation; la participation aux charges de formation par l'octroi de Bourses, d'indemnités ou de primes de stage; la désignation dans l'entreprise d'un cadre chargé de la gestion de la formation dans l'entreprise.

(4) Création de Centres pilotes

A notre connaissance, il n'existe au niveau de l'industrie sénégalaise que deux centres intégrés dans l'entreprise et suffisamment structurés pour accueillir des stagiaires extérieurs.

Ces deux centres sont d'une part; le CFPP (Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel de la Société Nationale d'Electricité (SENELEC) spécialisé dans le secteur de l'énergie pour ce qui concerne la production et la distribution et d'autre part, le CAFIP de Dakar Marine dont les activités embrassent les métiers de la Mécanique, de l'hydraulique, de l'électricité et de la Coque (TCS).

La position de ces structures par rapport à l'entreprise et l'expertise dont elles bénéficient, les prédisposent naturellement à catalyser toutes actions de coopération.

Dans cette perspective, il est possible d'imaginer, à partir de ces deux unités, la mise en place d'un réseau de Centres performants capables de dispenser des formations qualifiantes. Ces structures devraient disposer d'ateliers pilote renforcés avec des équipements permettant de réaliser des prototypes et d'objets utilitaires générant des ressources.

Pour ce qui concerne le CAFIP, nous sommes tout à fait disposés à participer à cette expérience et à amplifier les activités jusqu'ici développés avec les entreprises et les institutions de formation.

Aussi, nous pouvons rappeler que le CAFIP avait tenté il y a quelques années la création d'un Centre interentreprises regroupant les grandes entreprises industrielles du Sénégal. Cette démarche visait la prise en charge des problèmes communs tels que la définition de programmes, le perfectionnement des formateurs, l'approvisionnement des équipements et des matières d'oeuvre etc. Mais ce projet n'a pas abouti par manque de volonté d'association des acteurs concernés.

Enfin, nous pensons que la mise en place d'un système de coopération entre les institutions de formation et les entreprises, pour être efficace, devra s'appuyer nécessairement sur un réseau de Centres de Formation performants associés à des unités de production dynamiques identifiées dans les différents secteurs d'activités.

Ces centres et institutions de formation sélectionnés devront être résolument appuyés pour améliorer leurs moyens d'intervention.

En remerciant les organisateurs de ces assises, nous souhaitons vivement que ce séminaire de l'UNEVOC/Unesco puisse formuler à la fin de nos travaux, des recommandations et conclusions concrètes permettant d'asseoir les bases d'une coopération soutenue entre les institutions de formation et les entreprises.

Je vous remercie de votre attention.



Economie d'un projet de création du Réseau Africain de Formation et de Perfectionnement Professionnel par Boubacar Kane

Justification:

- Intitulé
Réseau Africain de Formation et de Perfectionnement Professionnel
- Localisation
Le Centre Pilote de Coordination serait dans un des pays membres mais le réseau pourrait couvrir l'ensemble des pays francophones d'Afrique.
- Objectifs:
L'objectif global de ce réseau serait de constituer un cadre privilégié de coopération et d'échanges Sud-Sud en matière de Formation Professionnelle et d'Emploi.
- Mission:
Le Réseau aura comme mission d'organiser et de faciliter la formation et le perfectionnement professionnel de l'ensemble des métiers et dans cette perspective faciliter la collaboration avec les entreprises.
- Structure et fonctionnement:
Il s'agirait d'un réseau composé de plusieurs centres de formation et de perfectionnement situés au sein ou travaillant en étroite collaboration avec des entreprises privées ou parapubliques.
- Moyens:
Cadre juridique
Les membres
- Cadre logique de la réalisation

4.13 Tchad: La perspective du Ministère par H. MAHAMAT

M. Hamat MAHAMAT est né en 1946. Il est Directeur de l'Enseignement Technique et Professionnel. Il a fait des études au Tchad et en France.

(1) Généralités et spécificités tchadiennes.....	85
(2) Stratégie éducation formation en liaison avec l'emploi	85
(3) Le sous-système: Enseignement technique et formation professionnelle.....	86
(4) Stratégie du Gouvernement en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle	86
(5) Les règles de fonctionnement du nouveau dispositif de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.....	87
(6) Les actions à entreprendre	87
(7) La démarche de la D.E.T.P. pour une traduction effective de la stratégie E.F.E.....	88
(8) Un processus de formation qui intègre une relation avec l'entreprise	88

(1) Généralités et spécificités tchadiennes

L'enseignement technique, la formation professionnelle et le perfectionnement constituent la seconde priorité du Gouvernement Tchadien. Quatre institutions séparées et

cloisonnées composent l'appareil national, relevant chacune d'un ministère technique:

- Enseignement Technique et Professionnel (Education),
- Formation Professionnelle et Perfectionnement (Travail),
- Formation Professionnelle Rurale (Développement Rural) et
- Formation à l'Artisanat (Economie et Promotion Industrielle).

Depuis la création des premiers établissements de l'enseignement Technique et Professionnel dans les années 1946, l'évolution de l'appareil national n'a pas suivi les mutations socio-économiques du pays, à savoir qu'il s'agit d'un appareil:

- hérité de la période dite du plein emploi.
- sans remise à jour, eu égard aux avancées technologiques.
- en proie à une dégradation tant des méthodes que des moyens.
- qui ne s'est que peu ou pas préoccupé de relations avec les entreprises.

Cette situation a conduit au paradoxe selon lequel des diplômés de l'enseignement technique sont en chômage, alors que les entreprises sont à la recherche de qualifications.

Aux diverses causes profondes de dysfonctionnement relatées à longueurs d'articles spécialisés, il convient de relier aussi, pour le Tchad, les effets d'une longue crise politico-militaire qui a gravement affecté le pays pendant plus d'une décennie et par voie de conséquence entraîné la désorganisation de l'ensemble du système éducatif.

Sur le plan de l'emploi, le Tchad est confronté à une situation paradoxale qui tient à la distorsion sans cesse croissante entre les offres de formation et les qualifications requises sur le marché de l'emploi. En outre, si le secteur industriel moderne est limité dans sa capacité de création d'emplois, il semble que le secteur non structuré, omniprésent dans le pays, soit en mesure d'offrir un grand nombre d'emplois dans la mesure où la formation professionnelle y sera dynamisée et rationnellement organisée.

Le chômage, dont le taux croît un peu plus chaque jour, affecte 54 % de la population âgée de plus de 15 ans. Les personnes qui ont reçu une éducation et une véritable qualification semblent moins touchées par l'inactivité.

(2) Stratégie éducation formation en liaison avec l'emploi

Confronté à de multiples problèmes de développement, le Gouvernement Tchadien a entrepris une série de con-

sultations avec ses partenaires pour définir les orientations politiques et économiques indispensables à son développement. Parmi les priorités retenues au cours de ces concertations, figure au premier rang la valorisation des ressources humaines. Cette option fondamentale présuppose:

- qu'il n'est de développement authentique que par l'homme et pour l'homme et dans un contexte de paix générale et durable;
- qu'un peuple maintenu à un faible niveau d'instruction, en situation de sous-emploi, ou d'indigence, ne peut contribuer de manière significative au développement économique et socioculturel du pays;
- qu'une nation pourvue de ressources naturelles, mais disséminées sur un sol immense et enclavé doit pouvoir compter, plus que tout autre, sur l'ingéniosité et le savoir-faire des habitants.

L'éducation fondamentale, la formation technique et professionnelle et l'emploi rémunéré, représentent pour le Gouvernement, le principal moteur des potentialités tchadiennes. Cette triple aspiration sociale a d'abord fait l'objet d'un Séminaire National sur l'Education, la formation et l'Emploi, comme étape préalable à la formulation d'une stratégie consensuelle. Cette rencontre eut lieu à N'Djaména, du 15 au 18 Novembre 1989, sous l'égide du Haut Comité Interministériel chargé de préparer la Consultation Sectorielle sur l'Education et la Formation en liaison avec l'Emploi (EFE).

Les conclusions et recommandations issues de ce séminaire ont permis aux techniciens de différents départements ministériels et aux missions d'experts d'amorcer la deuxième étape, celle de la formulation de la stratégie EFE, au cours de laquelle:

- un diagnostic profond de la situation du sous-secteur a été établi à partir d'études et de recherches qui ont constamment nourri la réflexion;
- des options de développement du sous-secteur ont été formulées pour la décennie à venir.

Pour chaque ordre d'enseignement (du primaire au supérieur) des sous-programmes ont été élaborés, qui précisent les orientations fondamentales, partant d'une analyse de la situation.

(3) Le sous-système: Enseignement technique et formation professionnelle

De nombreuses études conduites par les autorités nationales sur le sous-système l'enseignement technique et de la formation professionnelle ont mis en évidence les défaillances suivantes:

- ♦ *Coupure du système de la formation professionnelle avec l'environnement socio-économique du pays*
Les établissements du secteur public fonctionnent presque en vase clos; le système d'apprentissage très fréquenté et destiné aux jeunes issus des couches

sociales les plus défavorisées est complètement coupé du système public de formation.

- ♦ *Inadéquation des objectifs, contenus et moyens de formation aux contraintes du marché de l'emploi*
Comme les programmes de formation sont de caractère trop scolaire et/ou diplômant, les valeurs professionnelles reconnues par les employeurs et celles fixées par les examens d'Etat ne sont pas les mêmes, la plupart des enseignants n'ont pas reçu une formation pédagogique adéquate, et très peu ont une expérience professionnelle de l'industrie; par conséquent, le rendement externe du système est très bas et les investissements consentis dans les formations initiales de longue durée sont presque improductifs.
- ♦ *Manque de concertation et de coordination entre les différents sous-systèmes de l'enseignement technique et de la formation professionnelle*
Le mécanisme de concertation entre les différents ministères de tutelle n'est pas encore mis en place pour définir les objectifs, les contenus et les méthodologies de formation, ainsi que les normes de qualifications requises pour chaque catégorie de personnel dans la vie active.
- ♦ *Financement de la formation inadéquat*
Le financement de la formation dans les établissements publics est principalement assuré par le budget de l'Etat; la contribution des employeurs et des parents d'élèves n'en représente qu'un faible pourcentage. Les centres de formation sont en général, mal équipés, vétustes et inadaptés à une formation professionnelle, laquelle doit être avant tout axée sur les travaux pratiques. Les charges salariales représentent 75 à 80 % des ressources financières publiques; la part réservée aux frais de fonctionnement, tel que approvisionnement des matières d'oeuvre et des pièces détachées, l'entretien des bâtiments et machines est faible. Les formations prédominantes sont dans le secteur tertiaire; les métiers enseignés ne peuvent pas se diversifier selon les spécificités économiques régionales, faute d'une autonomie adéquate accordée aux institutions régionales, faute aussi des moyens humains, techniques et financiers.

(4) Stratégie du Gouvernement en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle

Face aux problèmes mentionnés ci-dessus, le Gouvernement a développé une stratégie de restructuration et de développement du système EFTP, dont la mise en place exigera une participation active des employeurs et une mobilisation judicieuse des ressources humaines et financières mises en jeu. Dans cette optique, plusieurs mesures concrètes ont été prises par les autorités nationales. Il s'agit de:

- créer au niveau central une structure de coordination, le Comité National pour l'Education et la Formation

en liaison avec l'Emploi (CONEFE), qui sert de cadre institutionnel permettant aux différents partenaires sociaux et économiques de participer à la formulation d'une politique pour le sous-secteur, et d'assurer ainsi la liaison entre l'emploi, l'éducation et la formation;

- créer un Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle (FONAP) destiné à promouvoir les formations débouchant sur l'emploi, le FONAP étant alimenté dans une première phase par le produit de la taxe d'apprentissage et du soutien financier des bailleurs des fonds;
- créer un Observatoire de l'Education, de la Formation et de l'Emploi (OBSEFE) responsable de réaliser l'interface entre les fluctuations du marché de l'emploi, d'une part, l'appareil éducatif national et les dispositifs offreurs de formation technique et professionnelle, d'autre part;
- jeter les bases d'un dispositif unique et cohérent de formation professionnelle fondé sur une concertation systématique entre les institutions de formation et les opérateurs économiques; (C.C.C)
- produire une offre de formation initiale adaptée aux possibilités réelles d'insertion des jeunes. Produire une offre de formation continue liée à la demande et aux besoins des opérateurs économiques;
- établir un lien fonctionnel entre le système d'apprentissage en entreprise et le dispositif formel de formation;
- doter les établissements d'une structure autonome leur permettant d'associer directement les employeurs à la gestion;
- assurer un taux maximum d'autofinancement des centres de formation par une implication des bénéficiaires et une offre de service aux entreprises.

(5) Les règles de fonctionnement du nouveau dispositif de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

Sur la base de ces grandes orientations tous les établissements du nouveau dispositif devront désormais observer les règles de fonctionnement suivantes:

(5.1) Finalités par rapport à l'emploi

1. Chaque établissement de formation est appelé de façon autonome à définir son offre de formation en fonction des besoins préalablement identifiés et des moyens mobilisables. Ceci implique:

- une participation directe des partenaires socio-économiques à la gestion administrative et au contrôle financier de l'établissement (Conseil d'Administration);
- une intervention directe des partenaires dans la définition des objectifs et des contenus de formation (Commission Paritaire Spécialisée), ainsi qu'au niveau des processus de recrutement et de certification;

- la possibilité pour les établissements de développer des rapports contractuels avec des prestataires extérieurs (employeurs, personnels, autres établissements de formation).
- le renforcement de relations Centre - Entreprises pour satisfaire les nouveaux objectifs:
 - offre de services aux entreprises;
 - mise en place du système dual et de stages en entreprises;
 - ingénierie de formation;
 - animation de structure de partenariat (CPS).

2. Chaque établissement devra offrir indifféremment des offres de formation initiale et des offres de formation continue.

3. Toutes les formations (initiale et continue) seront organisées suivant un principe de modularité et de dualité (alternance centre - entreprise).

(5.2) Articulation entre le dispositif formel et le système d'apprentissage

La prise en compte du système d'apprentissage dans le nouveau dispositif de formation implique:

- une meilleure exploitation des réseaux d'insertion professionnelle par le développement des relations fonctionnelles entre les établissements du dispositif formel et le système d'apprentissage,
- la nécessité d'utiliser le dispositif formel pour aider au développement de l'aptitude à la formation des artisans employant des apprentis (appui didactique et pratique),
- enfin, il s'agit d'établir un lien (sur les plans technique et financier) entre, d'une part, toute offre de formation initiale et continue destinée aux apprentis et/ou aux artisans et, d'autre part, une politique d'appui à l'auto-emploi et au développement de l'offre d'emploi dans le secteur artisanal.

(6) Les actions à entreprendre

A l'horizon 2000, quatre grands volets des actions à entreprendre sont retenus:

La formation des Formateurs

Il sera indispensable de prévoir la formation des personnels et leur perfectionnement dans les filières déficitaires, comme dans le domaine d'une pédagogie intégrant les relations avec l'entreprise, en tant que mode de formation.

Les Programmes

Les programmes seront révisés de manière à permettre un ajustement avec les possibilités d'emploi. A cet effet, il seront élaborés à partir des référentiels de formation eux-mêmes tirés de descriptifs d'emploi. Il seront conçus de manière à permettre la prise en compte de tous les acquis, quel que soit le lieu d'acquisition de compétence, (centre de formation ou entreprise)

Réorganisation fonctionnelle des établissements

Une réorganisation fonctionnelle des établissements de formation visant à développer leur autonomie de gestion, une participation active des opérateurs économiques (notamment du secteur privé), une adaptation permanente de l'offre de formation, (initiale et continue), à la demande et aux besoins du marché de l'emploi.

Les infrastructures et équipements

Avec l'aide des bailleurs de fonds, mais aussi avec l'appui des opérateurs économiques partenaires, il sera nécessaire de procéder à la construction ou à la reconstruction, et à l'équipement de certains établissements du réseau.

Appui Institutionnel

Appui technique et financier à la Direction de l'enseignement Technique et Professionnel devant permettre de renforcer sa capacité de gestion du nouveau dispositif (Enseignement technique et de la formation professionnelle).

(7) La démarche de la D.E.T.P. pour une traduction effective de la stratégie E.F.E

Dans le cadre d'une traduction effective des recommandations de la stratégie E.F.E, la D.E.T.P. a mis en oeuvre une série d'activités ingénierie de formation dont le but est de :

- identifier les besoins en formation initiale et continue des entreprises.
- produire et doter les centres de formation du réseau des référentiels de formation relatifs aux principales branches porteuses d'emplois des secteurs "formel" et "non formel".

Cette démarche vise à rendre les établissements capables d'adapter leur offre de formation aux besoins de l'emploi.

Les études menées à ce jour ont permis d'élaborer les référentiels portant sur les branches suivantes :

- la mécanique automobile
- la construction métallique pour l'habitat
- la construction métallique industrielle
- l'électricité
- l'installation sanitaire
- le froid et climatisation
- la menuiserie bois
- la construction en bâtiment
- les métiers du tertiaire.

Procédure

Ce travail réalisé par des équipes de formateurs avec la collaboration des professionnels s'est déroulé suivant diverses phases :

- des visites et prises de contacts des entreprises par les formateurs;

- des enquêtes sur les bassins d'emploi et les besoins en formation;
- l'organisation de "tables rondes", qui étudient et entérinent les décisions et documents destinés à servir de références pour la conduite de la formation.

Il s'agit de produire un "outil", par branches professionnelles, qui permettra de mettre en cohérence les savoir-faire pratiques, utilisés et transmis en entreprises, avec les connaissances dispensées dans les établissements.

Les formateurs impliqués reçoivent une formation, et la mettent en pratique dans la conduite de ces opérations. Dans la perspective d'une réduction des clivages institutionnels, on notera la collaboration d'établissements et de formateurs relevant de tutelles ministérielles différentes.

Pour chaque branche, une étude "emploi formation" est menée, en préalable à l'élaboration des référentiels d'emploi et de compétences.

Le volet de ces études consacrée à la formation continue est révélateur des besoins et des déterminations des bénéficiaires :

- la demande de formation est très forte, la plus part des ouvriers et employés sont conscients des lacunes inhérentes à leur formation reçue exclusivement "sur le tas";
- à l'évocation d'un coût, on constate encore un très grand maintien de la demande, assortie toutefois de la possibilité de cibler les objectifs de perfectionnement, afin d'éviter de rentrer dans une opération longue et onéreuse (insupportable financièrement).

Intérêts de la démarche

Cette démarche permettra d'appliquer une méthodologie pédagogique qui se caractérise par :

- la réorganisation des contenus de formation à partir de besoins pré identifiés;
- la possibilité de contractualiser des interventions de formation suivant des objectifs clairement définis;
- l'organisation de la formation par alternance de temps et de lieu, suivant le principe "école - entreprise";
- la mise en responsabilité du formé par rapport à son parcours de formation;
- la prise en compte de tous les acquis, quel que soit leur lieu de d'acquisition, (école ou entreprise);
- le montage de cursus ou de plan de formation pour :
 - la formation initiale
 - la formation continue
 - les compléments à apporter aux apprentis

(8) Un processus de formation qui intègre une relation avec l'entreprise

Sont ci-dessus exposées les bases d'une pédagogie par objectifs exprimés en terme de compétences dans les

“référentiels de formation“, eux-mêmes tirés des descriptifs d’emplois, formant un ensemble établi avec le concours des professionnels.

Les descriptifs d’emplois sont des témoins des liens fonctionnels qu’il convient de mettre en oeuvre et d’entretenir entre les établissements et les entreprises. Toute modification du descriptif d’emploi, se répercute obligatoirement jusqu’au “référentiel de formation“, d’où, un dispositif qui reste en “prise“ avec son environnement.

Les relations qui s’instaurent entre les formateurs et les entreprises, dans l’utilisation de “l’interface“ de formation que constitue le “référentiel“, permettront une mise à jour, et un ajustement permanent des contenus de la formation.

La mise en oeuvre de ce dispositif va s’illustrer dans la réhabilitation de deux centres d’apprentissage, appeler à devenir des Centres de Formation Technique et Professionnelle, situés dans des zones géo-économiques différentes (Abéché, dans l’est sahélien, et Moundou dans le sud soudanien) constituant ainsi des opérations pilotes, dont il sera possible de tirer des enseignements.

Ainsi, par une série d’appuis:

- politique, EFE;
- institutionnel, FONAP et OBSEFE;
- organisationnel, Ingénierie.

l’enseignement technique et la formation professionnelle, se trouveront en mesure de faire jouer des leviers, qui, avec l’aide des bailleurs de fonds, devraient à terme propulser le Tchad dans un rôle plus conforme à ses potentialités naturelles, par le développement de ses ressources humaines.

4.14 Tchad: La perspective de la chambre de commerce par Ch. MAHAMAT SENOUSSE

M. Chérif MAHAMAT SENOUSSE est désormais le Directeur de la Formation de la Chambre de Commerce, d’Industrie, d’Agriculture, des Mines et d’Artisanat du Tchad. Il a fait des études au Tchad, en République centrafricaine et au Togo.

Créé le 04 juillet 1959, le Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement (CFPP) était parmi les premières institutions de formation à pouvoir en employer de personnel technique quelques filiales des multinationales française installées alors dans le pays, ainsi que le génie militaire.

La formation de ces employés de bureau et du personnel technique a nécessité évidemment des installations et des formateurs qui étaient à l’époque des expatriés et au fur et à mesure relevé par des nationaux.

Les sections créées à cet effet étaient:

- section de secrétaire dactylographe
- section d’aide comptable
- section maçonnerie
- section plomberie
- section électricité
- section mécanique auto
- section menuiserie bois et métaux.

Les résultats globaux par section de 1959 à 1978 (20 ans) sont les suivants:

Sections	Personnes formés
Secrétariat dactylo	480
Aide comptable	650
Maçonnerie	230
Plomberie	450
Electricité bâtiment	180
Mécanique auto	350
Menuiserie bois et métallique	200
Total	2 460

Le taux moyen de rendement interne était d’environ 95 %.

L’économie nationale connaissant le plein emploi, il n’y a pas eu de déperdition, le rendement externe était donc intégral. Le niveau moyen des élèves était le moyen supérieur.

Le centre dont, actuellement beaucoup d’entrepreneurs reconnaissent leur base de lancement avait fermé ses portes à partir de 1979 à cause de la destruction de ses installations suite aux troubles politico-militaires connus par le pays.

Dix ans après, en 1989 le calme revenant, l’irrésistible appétit du marché de certains emplois a fait naître l’idée de sa réhabilitation. Seulement, la cherté de l’équipement nécessaire aux formations dans les techniques industrielles nous a orientés vers la création des sections du tertiaire qui ne nécessitent pas autant de moyens et non moins désirées par le marché.

Aussi, grâce à la fois à la volonté des pouvoirs publics et à l’appui de la conférence permanente des compagnies consulaires Africaines et Françaises, le CFPP a opté depuis lors, d’abord, pour les formations tertiaires, et plutôt pour les formations techniques et technologiques.

Le projet de réhabilitation a donc requis l’engagement de la chambre de commerce et d’industriel interdépartementale Val-d’Oise-Yvelines, partenaire et consœur du Tchad.

Une démarche de produits a permis de révéler que le marché de l’emploi manifeste des besoins dans les

emplois du tertiaire et qu'il importe de satisfaire. Cette démarche fondamentale pour l'implication des entreprises à l'expression de leur besoins, constitue une phase dans la coopération avec les entreprises.

Le souci de cadrer l'offre de formation à la demande des emplois ciblés nous a conduits à changer six (fois) d'option en formation de 1989 à nos jours:

Sécréteraît - bureautique	niveau BTS
Compatibilité - Gestion	niveau BTS
Informatique de Gestion	niveau BTS
Déclarants en douanes	niveau CAP
Employé des Services Administratifs et Commerciaux	niveau CAP
Aides comptables	niveau CAP

De ces sections sont sorties des promotions suivantes:

- 3 promotions de Secrétaires de Direction: 55 lauréats
- 2 promotions de Comptables Gestionnaires: 39 lauréats
- 1 promotion de Déclarants en Douanes: 31 lauréats
- 1 promotion d'Employés des Services Administratifs: 11 lauréats

Les formations relatives à l'informatique de gestion et aux agents commerciaux sont en cours. Par rapport aux formations achevées, le taux du rendement interne est d'environ 78 % (soit 136 sur 174), alors que celui du rendement externe est d'environ 89 % (soit 114 sur 136).

Les apprenants concernés par ces formations sont soit des jeunes issus du système éducatif formel, soit des personnes en situation d'emploi et ayant les prérequis nécessaires. Parallèlement à la formation initiale, nous avons mis en place au moins une trentaine de modules de formation continue qui visent:

- des action de préformation ou d'insertion qui s'adressent à des adultes qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle et cherchent, grâce à une mise à niveau préalable, à leur fournir des connaissances culturelles ou techniques de base qui les aideront à sortir d'une situation d'exclusion professionnelle et sociale;
- des actions d'adaptation qui visent à préparer les salariés à des transformations professionnelles d'ordre technique, ou réglementaire;
- des actions de perfectionnement ou entretien des connaissances, permettant d'améliorer le niveau de compétence des salariés afin de leur permettre de mieux occuper leurs fonctions actuelles en accompagnant les exigences nouvelles imposées par l'évolution des techniques et pratiques professionnelles. Cent à deux cents personnes s'inscrivent chaque année à ces modules de courte durée.

Le pourcentage d'employés d'entreprises par rapport au total des inscrits est estimé à plus de 60 %.

La réalisation de ce résultat n'a été possible dans une certaine mesure, qu'en coopération minimale soit-elle avec les entreprises.

D'autres formes de Coopération méritent d'être indiquées. Il s'agit de:

- L'organisation des séminaires et des sessions de formation à l'intention des opérateurs économiques à l'initiative:
 - de la Chambre de Commerce,
 - du secrétariat exécutif du secteur privé,
 - d'autres bailleurs de fonds.

Il arrive également aux entreprises de prendre l'initiative d'organiser des formations sur site avec l'encadrement du CFPP:

- Le CFPP appartient à un réseau de concertation entre les responsables de ressources humaines d'une dizaine d'entreprises nationales. Ce cadre d'échange d'idées et de concertation contribue au rapprochement entre ces entreprises et le CFPP.
- L'octroi des stages par les entreprises aux apprenants du CFPP.
- L'organisation des recrutements à la demande des entreprises la confiance que certains entreprises accordent au CFPP lui permet de donner un avis technique sur les personnes à recruter en rapport avec les exigences des postes à pourvoir.

Quelques difficultés

- Le cadre actuel de Coopération n'est pas assez formel. Même s'il a permis au CFPP de réaliser les résultats cités ci-dessus il est assez loin d'être un instrument national au service de toutes les Institutions de formation.
- Manque d'un cadre juridique adéquat. Le code du travail vient d'être promulgué et son contenu ne reste encore connu que de peu de gens.
- La formule de l'apprentissage pour les métiers du tertiaire de bureau ne requiert pas assez souvent l'enthousiasme des entreprises à cause de la faiblesse de leur capacité d'accueil.
- Difficulté d'identification des emplois.
- Difficultés des entreprises à faire des projections de leurs besoins de leur main d'oeuvre.
- Manque des programmes précis de formation à l'emploi les programmes de formation à l'emploi ne connaissent le succès que lorsque les travailleurs recyclés trouvent un travail. Cela érige des programmes de création d'emplois des informations sur les marchés du travail, une subvention aux coûts de réinstallation des travailleurs.
- Les Institutions de formations souffrent de l'insuffisance des moyens matériels, des formateurs qualifiés et permanents, des pouvoirs et des responsabilités.

Quelques propositions de solutions

Les orientations nationales relatives 'a la composante Enseignement Technique et Professionnel de la stratégie Education Formation Emploi (EFE) peuvent, si les moyens permettent leur application, constituer un début de solutions à ses multiples problèmes.

Finalités par rapport à l'emploi

Chaque établissement de formation est appelé, de façon autonome, à définir son offre de formation en fonction des besoins préalablement identifiés et des moyens mobilisables (au niveau de l'établissement mais aussi au niveau du dispositif. L'établissement doit également adopter une démarche d'ingénierie de formation. Cette démarche suppose que les établissements de formation aient, à l'avenir, les compétences suffisantes pour réaliser les enquêtes et traduire les résultats en terme d'objectifs de formation.

A cet effet, il est prévu, parallèlement à la formation de l'encadrement, l'appui d'un organe central chargé de développer et de diffuser les techniques d'ingénierie de formation.

A terme, chaque établissement, devra disposer de son propre observatoire de métiers avec champ d'action défini en fonction du rôle et de la place que l'établissement occupe au sein du dispositif de formation.

Les établissements sont appelés à fonctionner de façon autonome. Ceci implique:

- une participation directe des partenaires socio-économiques à la gestion administrative et au contrôle financier de l'établissement (conseil d'administration).
- une intervention directe des partenaires dans la définition des objectifs et des contenus de formation (commission paritaire spécialisée), ainsi qu'au niveau des processus de recrutement et de certification.
- la possibilité pour les établissements, de développer des rapports contractuels avec les prestataires extérieurs (employeurs, personnels, autres établissements de formation).
- Le renforcement des relations centre-entreprises pour satisfaire les nouveaux objectifs:
 - offre de services aux entreprises
 - mise en place du système dual et de stage en entreprise
 - ingénierie de formation
 - animation des structures de partenariat.

Appui à l'insertion professionnelle (formation initiale). Il est prévu différentes actions réparties sur l'ensemble du cycle de formation initiale

♦ Avant l'accès au dispositif de formation

Diffusion dans les établissements d'enseignement général d'une information sur l'offre de formation initiale (condition d'accès, débouchés professionnels etc.)

♦ Durant le passage dans le dispositif de formation

- orientation par filière suivant les aptitudes et les motivations personnelles des apprenants;
- formulation d'un projet professionnel individuel impliquant un projet de formation;
- formation aux techniques de recherche de l'emploi.

♦ A la sortie du dispositif de formation

- conseils, suivi et appuis (technique et financier) à la réalisation du projet professionnel individuel;
- suivi de l'insertion des sortants (confrontation des objectifs visés avec les résultats obtenus).

♦ Appui à la promotion de l'emploi

Il sera hautement prioritaire de mettre en place un système d'informations sur les taux de placement et de chômage par niveau de compétence, la rentabilité économique de différents niveaux de formation les efforts d'emploi aussi que les projections faites par les employeurs de leurs besoins de main d'oeuvre. Ceci permet donc d'identifier les emplois où les débouchés ont des chances d'évoluer à moyen terme.

Pour ce faire, le Tchad a créé le 31 décembre 1993 un organe technique appelé observatoire de l'Education de la Formation et de l'Emploi (OBSEFE).

Cet organe, établissement Public placé sous la tutelle du Ministère du Plan et de la Coopération, a pour mission de maintenir à point un état comparatif:

- des produits diplômés ou non des dispositifs d'éducation et de formation;
- des emplois disponibles ou des emplois à créer.

A ce titre, il est consommateur de données statistiques et qualitatives produites par les différents organismes spécialisés entre autre: l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE), le Bureau Central de Recensement (BCR), la Direction de la Planification et des Bourses, ainsi que les établissements de formation.

Cependant, cet organe reste encore embryonnaire malgré l'énorme travail abattu par ses responsables.

Pour que les établissements de formation puissent répondre efficacement aux possibilités locales d'emploi et aux besoins de formation, il faudra qu'ils aient davantage de pouvoirs. Il leur faudra des spécialistes pour établir des relations avec les employeurs, élaborer des programmes d'études et des programmes de formation en cours d'emploi pour les formateurs et pour offrir des revues d'orientation professionnelle. On peut rendre

ces établissement plus comptables de leurs résultats et de l’emploi de leurs ressources en mettant en place de systèmes de contrôle et d’inspection et en subordonnant les crédits budgétaires au placement et à d’autre indicateurs de résultats.

Bref, les institutions de fonction doivent disposer des moyens de leurs politique, avoir une autonomie de gestion, mais sanctionnées par rapport aux résultats qu’elles génèrent.

♦ *Financement*
Pour améliorer la qualité des prestations des institutions d’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, il est indispensable de mobiliser des fonds suffisants a cet effet.

Pour ce faire, le Tchad a créé le 31 décembre 1993, le Fonds National d’Appui à la Formation Professionnelle (FONAP), est un organe technique public doté d’une autonomie financière.

Il a pour mission de financer des actions de formation professionnelle et de perfectionnement. A ce titre, il apporte un soutien aux dispensateurs de formation professionnelle, publics et privés, qui lui soumettent des plant de formation, répondant aux besoins des entreprises.

Il est financé à la fois par la base d’apprentissage et de formation professionnelle, par une subvention de l’Etat dont le montant est déterminé chaque année par la loi des finances et par des apport des bailleurs de fonds.

Malheureusement, jusqu’ici les procédures Administratives, comptables et financières de ce fonds ne sont pas achevés.

Conclusion

De manière plus directe, l’établissement de bonnes relations entre entreprises et établissements de formation peut améliorer la circulation de l’information sur la demande de qualifications et permettre aux programmes de formation de répondre aux normes des employeurs.

Pour améliorer la qualité et l’utilité de la formation, il est hautement indispensable de créer un système permanent d’information sur la demande l’offre de qualification.

Parmi les mécanismes les plus utiles à cet égard citons les comités d’élaborations des programmes de formation auxquels siègent des représentants à la fois des employeurs et des écoles, les activités d’orientation professionnelle et de placement, les enquêtes réalisées auprès des employeurs locaux et les stratégie de formation comprenant l’organisation de stages périodiques et supervisé en entreprise à l’intention des étudiants. Former à des métiers de base qui sont demandés un rôle utile pour les établissements qui font de la formation

professionnelle leur objectif principal. Mais pour que les programmes soient efficaces, il faut toutefois que des processus de gestion non bureaucratique soient établis et que les écoles puissent recruter des formateurs qualifiés contrôler les résultats de la formation et ajuster leurs effectifs et leurs cours en fonction de la demande.

4.15 Togo: Le monde du travail: Les besoins en formation de la jeunesse par G. K. SEDDOH

M. Georges K. SEDDOH est né en 1937. Il est Directeur Général de l’entreprise SADRIM-TOGO, Rapporteur Général de la Chambre de Commerce d’Agriculture et d’Industrie, et Président de la Commission Formation Professionnelle. Il a fait ses études en France.

(1) Le contexte économique.....	93
(2) Les priorités stratégiques.....	94
(3) Etroitesse du marché de l’emploi	94
(4) Absence de carte scolaire	95
(5) Le dispositif institutionnel.....	95
(6) La problématique de l’enseignement technique et de la formation professionnelle.....	95
(7) Chute des effectifs	95
(8) Détérioration des critères de qualité des programmes	96
(9) Mauvaise gestion des ressources humaines	97
(10) Eléments de définition d’une nouvelle politique de formation professionnelle.....	97
(11) Action du Ministère au niveau de la formation professionnelle et de l’apprentissage	98
(12) Une action prioritaire	98

L’examen actuel des besoins primordiaux de la jeunesse fait cruellement ressortir un déficit croissant en moyens de formation professionnelle au niveau de nos pays respectifs et plus particulièrement au Togo.

Il en ressort, afin de répondre aux besoins de notre société, la nécessité de modifier la structure de l’Enseignement Technique et Professionnel en élargissant la base de recrutement en fin de cycle primaire, en faveur des jeunes déscolarisés.

Cette nouvelle orientation ne peut se faire par l’Etat seul à travers le Ministère de l’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Une participation de toutes les composantes de notre tissu industriel est nécessaire. Pour ce faire, une transformation des habitudes de nos ateliers, usines, et sociétés diverses s’avère nécessaire.

A ce jour, notre système de formation professionnelle demeure l’héritage reçu de l’ancienne puissance de tutelle, c’est-à-dire une formation essentiellement scolaire:

- La structure de formation professionnelle est orientée vers une dynamique visant à satisfaire un environnement industriel, agricole ou tertiaire différent de nos réalités propres.

- Ainsi, les jeunes formés sont destinés à travailler dans les différents services techniques de l'Etat, ou du secteur moderne.
- Nos établissements de formation professionnelle étaient des collèges d'enseignement technique, anciennement centre d'apprentissage et des Lycées techniques, anciennement Collèges Techniques fonctionnant avec des contenus pédagogiques Français.
- Les objectifs assignés aux différents programmes répondaient aux besoins de l'économie Française d'alors.

Pour le réalisme, et afin de répondre aux besoins propres à nos sociétés, en tenant compte de notre potentiel économique, il est nécessaire que les options stratégiques à envisager tiennent compte d'un certain nombre de facteurs endogènes et exogènes qui ont un impact important sur nos économies.

Parmi ces facteurs, il est important de citer:

- La crise des finances publiques et les contraintes budgétaires qu'elle entraîne à court et à moyen terme;
- le choix par les autorités nationales d'une politique économique ouverte, favorisant l'initiative privée pour accélérer la relance économique et pérenniser la croissance;
- le choix de la réhabilitation et de la restructuration de l'enseignement technique et professionnel, en tant que l'une des trois premières priorités du gouvernement (Education, Santé, Infrastructure) pour les trois prochaines années (1996-1999).

Rappelons auparavant la situation économique que connaît le Togo.

(1) Le contexte économique

(1.1) Données démographiques

Lorsqu'on étudie l'efficacité d'un système de formation professionnelle, un certain nombre de paramètres permettent de tirer certaines conclusions quant à la nécessité de sa réforme, notamment:

- Le taux de chômage au sein de la population jeune de moins de 25 ans;
- les possibilités qu'offre le marché de l'emploi pour les ouvriers qualifiés;
- la qualité des prestations du secteur artisanal.

Permettez-moi, avant de poursuivre, de vous citer, à titre indicatif, quelques données démographiques:

- La population du Togo compte environ 3,6 millions d'habitants dont l'espérance de vie est d'environ 53 ans;
- le taux de croissance démographique de la population rurale s'élève à 2 %, le taux de croissance

démographique de la population urbaine dépasse quant à lui les 6 %.

D'une façon générale, on peut dire qu'il existe au Togo un exode à partir de toutes les régions rurales vers la région côtière fortement urbanisée où la densité de la population atteint déjà 127 habitants au km².

La part de la population potentiellement active (dont l'âge se situe entre 15 et 59 ans) est de 1,44 million d'habitants (cependant 1,33 million d'habitants), soit 40 % de ce groupe de population est âgée de 15 à 25 ans et se répartit dans les différents secteurs selon les proportions suivantes:

- 76 000 soit 6 % dans la fonction publique et l'industrie, soit le secteur moderne;
- 280 000 soit 21 % dans le secteur informel en milieu urbain;
- 972 000 soit 73 % dans le secteur informel et formel en milieu rural.

De ces 6 % d'employés et travailleurs du secteur moderne, 30 % sont actifs dans le secteur privé et 70 % dans le secteur public.

85 % des activités du secteur moderne se concentrent dans la région côtière et plus particulièrement dans la capitale, Lomé.

Dans le secteur informel, cette relation "intérieur du pays - capitale" est inversée.

Si l'on met à présent les chiffres que je viens d'énoncer en relation avec les critères énumérés en début de cet exposé intervenant dans la mesure de l'efficacité du système de formation professionnelle, on constate que le taux de chômage s'élève à environ 16 % en milieu urbain et représente au moins 25 % à Lomé.

Les jeunes de moins de 25 ans représentent le gros de ces chômeurs.

Dans le secteur agricole, on ne peut pas parler de chômage à proprement dit, mais plutôt d'une sous-occupation saisonnière.

S'opposent à ces chiffres de chômage, des emplois d'ouvriers qualifiés restant vacants, et ceci particulièrement dans le secteur moderne privé et formel, bien que le profil du demandeur d'emploi corresponde formellement au profil requis pour le poste à pourvoir.

Dans le secteur informel artisanal, le besoin en main d'œuvre est prioritairement couvert par les apprentis.

Un engagement de ces apprentis après la période de formation est rare. Dans tous les secteurs, on évoque le manque d'opérationnalité, lui-même conditionné par la

mauvaise qualification des ouvriers, comme raison de non emploi.

Le manque de qualification professionnelle est constaté également au niveau des artisans (Maîtres-Artisans communément dénommés "patrons"), installés et opérant sur le marché, justifiant la mauvaise qualité de ce service.

Des prévisions sur l'évolution du marché de l'emploi au Togo jusqu'à l'an 2000 font état d'une participation encore plus grande du secteur informel. Seul 2,5 % des jeunes d'un même âge trouveront une occupation dans le secteur moderne, tandis que le secteur informel devrait pour sa part absorber 97,5 % de ces jeunes.

De ce pourcentage à nouveau, 2/3 seront absorbés par le secteur agricole et 1/3 par le secteur artisanal avec une tendance croissante pour ce qui est du secteur artisanal.

On peut donc retenir, à ce stade, que le secteur informel absorbe la grande majorité des jeunes, mais qu'en raison des possibilités lacunaires de qualification, il n'existe en fait que des possibilités insuffisantes pour assurer un avenir professionnel.

(1.2) La crise socio-économique

Autrefois connu par sa stabilité politique et sa forte croissance économique, le Togo a vécu sa transition vers un régime démocratique, entre 1991 et 1993, une crise politique et sociale sans précédent. Cette crise, aggravée par une grève générale (fin 1992 mi 1993), a eu des suites dramatiques sur l'appareil de production national et le fonctionnement des structures économiques et sociales du pays. En conséquence, le Produit National Brut a baissé de 8,8 % en 1992 et 13,5 % en 1993. La production industrielle et minière a chuté de 41 % entre 1992 et 1993, les exportations ont plongé de 30 % et les importations de 45 %.

La balance globale s'est détériorée, par suite de la forte baisse des concours extérieurs. Les recettes budgétaires (douanes et impôts indirects) ont fortement diminué de 51 % en 1993. Le déficit a atteint 14,2 % du Produit Intérieur Brut (PIB). Les arriérés de l'Etat ont alors augmenté fortement, plongeant dans leur sillage les entreprises publiques dans de graves difficultés financières.

L'ajustement de la parité du franc CFA est intervenu en janvier 1994, entraînant des effets négatifs attendus sur les prix et donc sur le pouvoir d'achat des agents économiques.

Mais ses effets sur les cultures d'exportation et leur induction dans l'économie du pays ont permis une croissance du PIB de 11 %. Cet effet de rattrapage a permis de réduire de 24 % l'écart entre le revenu réel par habitant en 1994 et celui de 1988.

Cette reprise économique en 1994 a permis une légère amélioration des finances publiques; les recettes représentent 12 % du PIB contre 10 % en 1993, mais compte tenu du niveau des dépenses (24 % du PIB), le déficit budgétaire demeure élevé 10,4 % du PIB.

Ce déficit ne sera résorbé que si la croissance économique est rétablie d'une façon soutenue et durable.

Le contexte macro-économique et financier

Il est caractérisé par une contrainte budgétaire très forte, plus forte que jamais. En effet il apparaît qu'une large part des marges de sécurité dont disposait l'état grâce à l'épargne accumulée par certaines entreprises a aujourd'hui disparu. D'autres entreprises publiques sont en difficulté, du fait que pour des raisons sociales compréhensibles, l'Etat n'a pas autorisé les nécessaires relèvements des prix des services publics tout en ne payant pas ses propres dettes.

Les objectifs de la stratégie économique

Pour remédier à cette situation, le gouvernement entend suivre une stratégie, soutenue par un programme d'ajustement structurel et de relance économique.

(2) Les priorités stratégiques

En adoptant sa nouvelle stratégie de développement économique, le gouvernement s'est fixé des priorités en matière d'allocation des ressources budgétaires.

Dans le domaine des dépenses courantes, la priorité sera en faveur de la Santé, l'Education, l'Entretien des routes, ainsi que la réhabilitation des infrastructures nécessaires, d'une part à l'activité économique (routes et pistes) et d'autre part à la Santé publique: eau et assainissement.

C'est en reconnaissant le rôle et l'importance de la formation professionnelle dans la relance de l'économie nationale que le gouvernement a initié un programme de formation professionnelle.

(3) Etroitesse du marché de l'emploi

Le problème de l'emploi (chômage et sous-emploi) a pris de l'ampleur ces dernières années du fait de la conjugaison de plusieurs phénomènes:

- Le ralentissement des activités économiques dans le secteur moderne qui, sévèrement, aggrave le taux de chômage;
- les mesures d'ajustement structurel (restructuration du secteur para-public, liquidation, privatisation, réorganisation, réglementation de l'âge de départ à la retraite, restrictions budgétaires etc.) qui ont entraîné des licenciements dans le secteur para-public et la limitation de recrutement dans la fonction publique;
- le ralentissement des investissements dans le secteur moderne qui a eu des effets négatifs sur le secteur informel;

- la poursuite de l'exode vers les villes de jeunes ruraux à la recherche d'un emploi;
- l'entrée de plus en plus importante de jeunes, diplômés ou non, sur un marché de travail de plus en plus réduit;
- tous les éléments énumérés plus haut contribuent à la restriction du marché de l'emploi jusqu'à en faire l'une des principales préoccupations du gouvernement.

(4) Absence de carte scolaire

A ce jour, l'implantation des établissements scolaires ne répond pas à des critères économiques et démographiques bien définis.

La situation des établissements secondaires a été faite en négligeant les ressources économiques des régions (Industrie, Agriculture, Mine, Artisanat).

La création des établissements de formation professionnelle doit tenir compte d'une nécessaire complémentarité régionale en vue d'une plus grande intégration sociale. Un grand déséquilibre existe au profit des grandes villes, ce qui encourage l'émigration des jeunes de régions rurales alors qu'une offre de formation plus déconcentrée contribuerait à les fixer.

(5) Le dispositif institutionnel

La création du Ministère de l'enseignement, le 13 septembre 1984, a permis la prise en charge et la structuration de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Si la première réforme Togolaise de l'enseignement avait préconisé une suppression de la direction de l'enseignement technique et son intégration dans une direction générale de l'enseignement secondaire, mais il s'est avéré très tôt que cette orientation n'allait pas dans le sens du développement économique. Les tenants de cette orientation portaient du fait que la finalité de tout enseignement devrait être professionnel, de ce fait, il faudrait un enseignement général plus adapté au milieu social, économique et professionnel.

Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle a pour mission la coordination et la promotion de la formation technique et professionnelle. Son intervention se situe dans les secteurs suivants:

- Formation technique et professionnelle initiales;
- structuration et réglementation de l'apprentissage par application de la loi sur l'apprentissage;
- orientation et promotion dans les entreprises publiques, para-publiques et privées, de la main d'oeuvre qualifiée et des cadres nationaux;
- le Ministère, pour ce faire, a établi un lien avec le monde du travail (corporations professionnelles,

syndicats, employeurs et employés et les différents services de l'Etat).

Sa structure est composée des organes suivants:

- Conseil supérieur de la formation professionnelle (C.S.F.P.);
- un Secrétariat Général vient enfin d'être mis en place;
- une Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle;
- une Direction des Etudes, de la Recherche et de la Planification;
- une Direction des Affaires Communes.

Pour une présentation précise du Ministère, nous allons demander l'intervention de Monsieur de Souza.

(6) La problématique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

L'enseignement technique et la formation professionnelle connaissent une grave crise liée à la dégradation de notre situation économique.

Le chapitre précédemment traité montre l'importance de la crise. La persistance de cette situation due à des facteurs que nous avons déjà énumérés a entraîné une grave crise de l'emploi (Restructuration, Licenciement, gel des recrutements dans la fonction publique).

La forte compression des dépenses de la fonction publique a entraîné un chômage sans précédent des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire et même supérieur. Elle a eu des effets négatifs sur les investissements de l'Etat dans le domaine de la formation professionnelle.

(7) Chute des effectifs

Notre pays, le Togo, n'a pas été épargné par les crises socio-politiques qui ont traversé notre région: il s'ensuit une baisse importante du taux de scolarisation.

Cette baisse du taux de fréquentation des établissements scolaires de tous degrés est due principalement aux facteurs suivants:

- Perturbation du tissu social;
- grave crise économique entraînant une baisse du pouvoir d'achat des ménages;
- défection et démobilisation du personnel enseignant mal payé ou souffrant de retards de salaires importants;
- fort taux de chômage de jeunes diplômés.

Si l'éducation nationale a connu en général un net fléchissement du taux de fréquentation scolaire, cette tendance se trouve plus accentuée du côté de l'enseignement technique. La négligence quasi totale de la forma-

tion dans le secteur agricole a laissé sans structures d'accueil bon nombre de jeunes. Nous ne saurions oublier ici que notre économie est essentiellement agricole.

Dans nos pays, généralement, l'enseignement technique et la formation professionnelle sont dispensés par des établissements scolaires et des centres de formation, publics et privés, ainsi que par des institutions non gouvernementales et par des entreprises au niveau du secondaire et du post-secondaire.

Le contenu du programme dispensé dans un établissement étant pour 50 % consacré à des cours théoriques et pratiques.

Envisagé sous différentes formes, cet enseignement correspond à l'enseignement professionnel.

L'enseignement technique et professionnel ainsi dispensé est organisé suivant le même schéma que l'enseignement général et fonctionne de la même manière.

Les passerelles existant entre l'enseignement général et professionnel, au cas où elles existent, ont de faibles capacités d'accueil.

(8) Détérioration des critères de qualité des programmes

Les établissements d'enseignement technique ne disposent pas de budget suffisant pour la mise en œuvre des programmes de formation pratique.

De ce fait, la formation professionnelle proprement dite reste essentiellement scolaire: l'insuffisance des postes de travail (machines) rend très difficile l'accès des élèves à ces différentes machines.

La conception même des programmes de formation professionnelle est faite sans tenir compte des besoins réels de l'économie, et du marché du travail.

Il s'ensuit une inadaptation des sortants au marché de travail. Ces derniers se replient alors dans la recherche d'emplois dans la fonction publique.

(8.1) Le corps enseignant

Quel que soit leur niveau de recrutement, tous les enseignants recrutés souffrent d'un grand handicap, l'ignorance totale des milieux professionnels et le manque d'expérience dans les métiers qu'ils enseignent. Si les conditions de recrutement exigent une expérience professionnelle d'au moins trois ans, rares sont les professionnels qui abandonnent le secteur productif pour un poste d'enseignement.

(8.2) Vétusté des infrastructures

L'Etat, compte tenu des contraintes économiques, ne peut considérer la modernisation du parc machines des

établissements d'enseignement technique comme une priorité, alors que sa structure de production est vétuste.

Il s'ensuit que les machines-outils équipant nos centres de formation professionnelle ne correspondent pas à celles qui équipent nos usines.

Si les pays industrialisés peuvent se permettre d'adapter leur parc machine à la commande numérique, aucun de nos états ne peut le faire.

(8.3) La qualification professionnelle en milieu scolaire

Le système de formation professionnelle scolaire organisé et financé par l'Etat trouve ses origines au début de l'industrialisation en France. Les manufactures de l'époque avaient besoin d'ouvriers qualifiés en mesure de réaliser une production de masse standardisée. Ceci se situait et se situe encore aujourd'hui dans un contexte qui oblige à fragmenter le travail en diverses opérations plus simples, de manière que ces opérations puissent être quasiment réalisées par des non-qualifiés. Une telle procédure de travail est en relation conflictuelle avec la tradition artisanale orientée quant à elle, vers une production de qualité. Ainsi, pour les besoins de l'industrie, les ouvriers qualifiés furent formés dans des écoles publiques à plein temps. Ce système d'école technique fut également introduit dans les pays colonisés. On retrouve ainsi partout en Afrique Francophone ce même système de formation professionnelle. La formation terminée avec succès menait systématiquement à l'époque à un engagement dans la fonction publique.

Après réussite du cursus scolaire dans l'un des cinq collèges d'enseignement technique publics, le jeune obtient un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) qui lui confère la compétence et la capacité d'exercer un métier en tant qu'artisan.

La répartition des heures de cours est à peu près la suivante:

- 60 % de cours généraux;
- 40 % de technologie et pratique.

La durée effective annuelle de la formation technique et professionnelle en milieu scolaire est d'environ 23 semaines de formation, ce qui représente à peu près, après clôture du cycle de trois ans, une durée effective de formation d'une année et demie. Par la répartition des heures de cours, on constate également d'une prédominance théorique. En outre, la plupart du temps, ces écoles ne sont pas équipées de manière appropriée ou pas équipées du tout pour un enseignement technologique pratique.

Ainsi, les diplômés, bien que maîtrisant les connaissances techniques ne sont pas souvent en mesure de les appliquer, lorsqu'ils sont confrontés à la pratique.

Quant aux professeurs, la compréhension des problèmes réels de la formation leur fait souvent défaut, étant donné qu'ils ne disposent pas d'expérience professionnelle pratique. Un contact avec les entreprises artisanales de la place est souvent rare.

Les programmes de cours sont exclusivement établis par le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle qui détermine également le contenu de la matière des examens.

En plus, les Collèges d'Enseignement Technique (CET) sont implantés dans les régions à faible densité de population et avec peu d'infrastructure.

(8.4) La qualification professionnelle par la voie traditionnelle de l'apprentissage dans le secteur informel

La qualification professionnelle s'acquiert en revanche pour la majorité de cas (90 %) par la voie de la filière traditionnelle de l'apprentissage du secteur informel. Certaines estimations avancent les chiffres de plus de 15 000 apprentis à Lomé, ces estimations devant être de l'ordre du simple au double à l'intérieur du pays.

En Afrique, cette filière a toujours été empruntée pour les métiers de l'artisanat traditionnel en l'occurrence, les forgerons, les potiers, les tisserands, les métiers du secteur agricole. Actuellement, elle l'est également pour les métiers modernes tels que mécaniciens automobile, électriciens, mécaniciens-ajusteurs, etc.

Entre 10 à 20 % de la population active choisit cette voie pour apprendre un métier. Pour ce faire, l'intéressé s'adresse, quel que soit son niveau de formation scolaire, à une entreprise artisanale et demande une place d'apprentissage. En règle générale, pour être accepté en qualité d'apprenti, le montant des droits d'apprentissage perçu par le Maître d'Apprentissage est assez élevé. Le montant varie d'une branche professionnelle à l'autre et peut représenter jusqu'à 15 fois le salaire moyen d'un ouvrier qualifié. Étant donné que par cette pratique, le Maître Artisan peut s'assurer des revenus fixes, le nombre d'apprentis dans les entreprises ou ateliers artisanaux est élevé. Habituellement, on compte 20 apprentis pour un formateur. Ces chiffres peuvent cependant, très souvent, passer la centaine dans les ateliers de menuiserie et de mécanique automobile, ce qui entraîne bien évidemment des répercussions sur la qualité et le niveau de la formation dispensée.

En outre, l'apprenti est très souvent considéré comme de la main d'œuvre gratuite et sa formation est prioritaire pour le travail qu'il sera en mesure d'exécuter directement. La qualité et le niveau de formation dépendent donc du niveau de la formation de la disponibilité et du bon vouloir de son formateur.

La formation essentiellement pratique s'étend sur trois ou quatre années et est clôturée dans des cas assez rares par l'épreuve officielle du CFA (Certificat de Fin d'Apprentissage) organisée par l'État.

En effet, la formation théorique souvent très lacunaire faisant totalement défaut dans certains cas exclut quasiment la réussite de cette épreuve officielle. En règle générale donc, le Maître d'Apprentissage décide de la clôture de la période d'apprentissage et de sa sanction comme étant réussie et établit alors le Certificat de Fin d'Apprentissage.

Un ouvrier qualifié qui a suivi un apprentissage peut, après avoir exercé son métier durant cinq années, (ce délai prescrit par la loi n'étant souvent même pas respecté), créer son entreprise et à son tour former directement des apprentis. Comme nous l'avons déjà mentionné, la formation d'apprentis représente pour les Maîtres d'Apprentissage une source de revenus. Le niveau de qualification baisse, car obligatoirement une partie de l'enseignement se perd au cours de chaque "cycle".

Un Maître d'Apprentissage mal formé ne peut transmettre à ses apprentis qu'un savoir encore diminué.

(9) Mauvaise gestion des ressources humaines

Insuffisance des ressources humaines

Les contraintes budgétaires qui ont entraîné les différents programmes d'ajustement structurel rendent impossibles ou aléatoires le potentiel de recrutement dans le corps.

Alors que les maîtres et les professeurs de cet enseignement devraient être des personnes d'expérience, le département se contente hélas, de contractuels sans expérience, fraîchement sortis des écoles. D'où une mauvaise qualité de l'enseignement dispensé.

Si, il y a bientôt une vingtaine d'années, les différents partenaires en coopération offraient des stages de formation à l'attention de nos enseignants, à ce jour ces offres ont pratiquement disparu.

Une politique de formation de formateurs au niveau régional s'avère nécessaire. Il s'agira ici de donner un caractère régional aux centres existants et de compléter la formation dans un pays industrialisé.

(10) Éléments de définition d'une nouvelle politique de formation professionnelle

En voulant changer la structure ancienne de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, le Ministère a principalement poursuivi un objectif : professionnaliser l'enseignement technique et la formation professionnelle en rapprochant les jeunes formés

des établissements scolaires technique des milieux du travail, des usines, des ateliers etc.

Pour ce faire, une participation des différents groupements et coopérations professionnels s'avère indispensable.

Le Ministère, par la création du Conseil Supérieur de la Formation Professionnelle, a élargit le débat aux autres ministères d'une part et aux milieux du travail d'autre part.

La philosophie de base qui soutient la politique du Ministère en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle est d'arriver à transformer le système actuel de formation, poussé par l'offre et ayant une orientation sociale dominante, en un système poussé par la demande et lié à l'emploi.

Ainsi, l'objectif visé serait une amélioration de la capacité d'adaptation de ce secteur d'enseignement à répondre à la fluctuation du marché du travail, d'une part, en vue de répondre, d'autre part, aux conditions macro-économiques.

Si une transformation des objectifs anciens et de la structure du dispositif s'avère nécessaire, il est plus urgent d'entreprendre une action, en réglementant la formation en apprentissage par la mise en place d'une complémentarité de l'action des maîtres artisans ou usines avec l'Etat, à savoir, les services spécialisés du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

La réduction du déséquilibre des formations de type tertiaire (hypertrophiée) au bénéfice des formations de type industriel:

- La promotion de la participation financière du secteur privé;
- renforcement de la professionnalisation des formations;
- donner une priorité à la formation employée dans les Centres Régionaux d'Enseignement et de la Formation Professionnelle (CREFP) sur la formation dans les établissements d'Enseignement Technique de type conventionnel (Lycée Technique etc.);
- redynamiser la formation continue par une ouverture plus grande sur le secteur privé du Centre National de Perfectionnement Professionnel (CNPP);
- révision de la loi sur l'apprentissage inadaptée aux conditions réelles de l'apprentissage;
- mise en place d'une plus grande participation dans le milieu de l'apprentissage des structures de l'Etat (Conseiller d'Apprentissage, Inspecteur d'Apprentissage);
- mise en place, avec la participation des corporations d'une structure de contrôle de connaissance, examen etc.

A notre avis, tel doivent être les objectifs prioritaires assignés au Ministère de l'Enseignement Technique.

(11) Action du Ministère au niveau de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Une action prioritaire s'avère nécessaire: le renforcement de l'enseignement théorique (enseignement général et technologique) pour permettre aux artisans formés de mieux s'adapter aux progrès techniques et à l'environnement socio-économique du pays.

Pour atteindre ce but, le Ministère doit:

- Procéder au recyclage des Maîtres d'Apprentissage en initiant un projet de prise en charge de ces artisans pendant leur formation;
- la généralisation à tous les apprentis du système de formation dual en pratique dans les CREFP;
- la mise en place d'un système de suivi par une liaison entre le tuteur de l'apprenti (milieu professionnel) et le CREFP;
- la mise en place d'un programme approprié à ce genre de formation;
- la formation des apprentis à la gestion en les initiant à la comptabilité et aux différentes contraintes économiques (Fiscalité etc.).

Résumé des actions actuelles du Ministère

Le Ministère, grâce à son programme de restructuration de l'enseignement technique et la formation professionnelle, avec l'appui financier des bailleurs de fonds bilatéral, France, Allemagne, etc. ou multilatéral, Banque Mondiale, Banque Africaine de Développement, Communauté Economique Européenne etc. à déjà mis en place une action très vaste de remise en cause du système ancien, en le remplaçant par de nouveaux:

- Transformation des collèges Techniques en CREFP et CIP (Centres d'Intervention Pilotes);
- mise en place du système dual dans les centres précités;
- transformation des Lycées d'Enseignement Technique en Lycées d'Enseignement Technique et Professionnel;
- transformation du Centre National de Perfectionnement Professionnel en Institut National de Formation et de Perfectionnement Professionnels.

(12) Une action prioritaire

(12.1) Création et mise en oeuvre du fonds national d'Apprentissage de formation et de perfectionnement professionnels

Mise en place d'une structure de collecte et de gestion de fonds provenant de la taxe d'apprentissage (1 % des salaires imposables), des bailleurs de fonds et des dons divers. Cette structure a pour mission de dynamiser, de motiver en octroyant des subventions à toute institution

privée ou publique dans le secteur et remplissant certaines conditions.

(12.2) Action mises en places au sujet de l'emploi. Création et exploitation d'un observatoire de l'emploi et de la formation

L'objectif assigné à cet organisme est la recherche et la résolution des problèmes de l'inadéquation de la formation à l'emploi. Il a pour principales tâches:

- La description détaillée des formations dispensées dans les établissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle;
- L'analyse des structures de la main d'oeuvre (salariée ou non), occupée ou non tant dans le secteur privé moderne que dans la fonction publique et dans le secteur informel;
- L'observatoire doit permettre d'établir un rapport entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.

(12.3) Mise en place d'action propices à l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle

Selon les statistiques officielles, l'effectif des travailleurs du secteur structuré de l'économie (emploi moderne) est passé de 89 700 en 1980 à 78 947 en 1991, soit une perte nette d'emploi de 10 753 alors qu'il arrive chaque année sur le marché du travail environ 3 500 nouveaux diplômés dont seulement une infime proportion réussit à se faire embaucher. Par rapport à la population active globale, l'emploi moderne n'occupait que 4,8 % en 1991 contre 6,7 % en 1980.

Les causes provoquant cette détérioration ont déjà été énumérées dans le chapitre sur l'économie.

Il n'est pas de notre devoir d'analyser ici le marché de l'emploi au Togo.

(12.4) Les actions d'intégration en cours

Au niveau du gouvernement

- La création d'un fonds national de garantie pour l'auto-emploi. Ce fonds doit permettre aux jeunes désireux de créer leur société d'avoir accès au crédit bancaire;
- la création du programme des stages d'adaptation à la vie professionnelle.

(13) Contexte Général

La situation de crise que connaît notre économie a eu, entre autres, des conséquences néfastes sur l'emploi, spécialement sur l'emploi salarié du secteur moderne, fragilisé par la faiblesse relative du tissu industriel et l'étroitesse du marché.

La montée du chômage des diplômés qui nous interpelle tous, nous révèle l'inadéquation de la formation à l'emploi et remet en cause de ce fait, les objectifs et les programmes d'enseignements en général et de ceux de

l'enseignement technique et de la formation professionnelle en particulier.

En effet, les réformes souvent très coûteuses adoptées par notre pays en vue d'améliorer la rentabilité de son système éducatif n'ont malheureusement pas apporté les résultats escomptés: au contraire on assiste à l'émergence et au développement de distorsions importantes, tant quantitatives que qualitatives au niveau du système de l'enseignement et de formation professionnelle, identiques aux déséquilibres du système d'enseignement général et avec pour conséquences directes, l'existence sur le marché du travail, d'un nombre considérable et croissant de diplômés issus de l'enseignement technique et de la formation professionnelle qui n'arrivent pas à s'insérer dans le système productif et qui vont grossir ainsi chaque année le taux déjà alarmant de chômeurs d'autres catégories.

L'évolution croissante de ce phénomène dans des dimensions de plus en plus grandes, année en année, dans notre pays appelle des mesures urgentes et adaptées aux réalités nationales.

Face à cette situation, dans le cadre de ses activités, le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle dont la mission directrice est d'assurer un enseignement technique efficace, ainsi que la promotion et la formation professionnelle au niveau national se préoccupe de plus en plus du devenir professionnel des sortants de ce système. Parmi les mesures préconisées, figurent les Stages d'Adaptation à la Vie Professionnelle (SAVP) qui font l'objet de la deuxième partie de notre exposé que nous abordons sans tarder.

(14) Le programme des SAVP et des résultats partiels des travaux de la Commission-Technique

Le programme des SAVP

Comme nous l'avons précédemment souligné, le nombre croissant de diplômés en général, et de ceux issus des établissements ou centres de formation technique et professionnel en particulier, qui cherchent en vain leur premier emploi pour des raisons multiples évoquées plus haut préoccupe de plus en plus les autorités Togolaises et le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle qui a initié dès 1990, avec l'aide de la Banque Mondiale, un programme dénommé "Stages d'Adaptation à la Vie Professionnelle" communément appelé SAVP.

En fait, ce programme est inscrit au centre des préoccupations du Ministère à la suite notamment d'une étude menée en 1989-1990 dont les résultats illustrent parfaitement la situation. D'après cette étude

- 25 % des diplômés titulaires d'un CAP d'un collège technique sont en chômage dix mois après l'obtention du diplôme;

- 29 % ont trouvé un emploi permanent dans le secteur moderne et 48 % parmi eux travaillent à temps partiel. Ces résultats montrent que le secteur moderne est de petite taille et que les programmes de formation ne sont pas adaptés aux besoins. En réalité, l'étude montre que 72 % de ceux inscrits dans la technique prennent les cours commerciaux alors que 40 % des emplois qualifiés dans le secteur moderne se trouvent dans l'industrie.

Par ailleurs, parmi ceux qui sont à même de trouver un emploi, 28 % deviennent des salariés, 46 % des travailleurs indépendants, et 26 % des apprentis. Nombreux sont ceux qui acceptent le statut d'apprenti parce que c'est là le moyen le plus efficace d'intégrer finalement sur le marché du travail. Enfin, il semble que le manque de matériels dans les collèges techniques limite l'expérience pratique (qualité et quantité) que les diplômés peuvent acquérir. Cette situation constitue un obstacle majeur à l'emploi permanent.

Devant ces constats, quels sont alors les objectifs poursuivis par le programme SAVP?

- Les principaux objectifs du programme SAVP visent à:
- Compléter la formation des diplômés en leur donnant l'occasion d'acquérir une expérience pratique;
 - améliorer les niveaux de qualifications nécessaires dans les entreprises;
 - faciliter la transition des diplômés qui entrent dans le monde du travail.

4.16 Togo: La perspective d'un Lycée

par K. M. de SOUZA

M. Kokou Mawuéna de SOUZA est né en 1956. Il est Proviseur du Lycée d'Enseignement Technique et Professionnel de Lomé. Il a fait des études au Togo et en Italie.

(1) Renforcement des structures centrales du METFP	101
(2) Création et mise en place d'un fonds souple d'intervention pour financer la formation et le perfectionnement professionnels	101
(3) La restructuration des établissements d'enseignement technique.....	101

Les Etablissement d'Enseignement Technique du Togo forment les jeunes dans différentes spécialités. Nous citerons ente autres:

- la Mécanique (Entretien, Auto, Diesel, Générale)
- l'Electricité (bâtiment, industrielle, auto)
- La Menuiserie
- La chaudronnerie et la Construction Métallique
- Les techniques quantitatives de gestion
- L'informatique.

Ces différentes spécialités se retrouvent dans les deux cycles que compte l'enseignement technique au Togo.

- Le cycle court prépare au CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) et au BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles).
- Le cycle long prépare au BT (Brevet de Technicien) et au Btn (Baccalauréat de Technicien).

- La durée des études est de:
- 3 ans après la classe de 5è des Collèges d'Enseignement Général pour les CAP.
 - 2 ans après les Brevet d'Etude du Premier Cycle (BEPC) pour les BEP.
 - 3 ans après le BEPC pour le BT et Btn.

L'Etat de la coopération entre les Institutions de formation et les entreprises a subi une évolution dans le temps.

Au début des années soixante, après les indépendances, les entreprises qui avaient eu ce moment besoin de main d'oeuvre, se sont tournées vers les établissements techniques et y ont recruté à tour de bras.

Les élèves en fin de cycle et qui réussissent aux examens de fin d'année trouvent automatiquement du travail.

La demande était telle que certains élèves identifiés comme de bons éléments ne finissent même par leurs études avant d'être recrutés par les entreprises.

- La coopération entre les deux partenaires consistait essentiellement en:
- l'envoi en stage des élèves
 - la participation aux évaluations de fin de formation.

Cette coopération a commencé par connaître des difficultés au début des années 80 quand le pays à l'instar d'autres pays africains est entré en récession économique. Les Institutions de formation ont vu leurs effectifs augmenter sous la pression démographique. Les entreprises offraient moins de places de stage et étaient moins disposées à encadrer les stagiaires qu'elles recevaient.

L'embauche des jeunes diplômés s'est considérablement ralentie et les places de stage de plus en plus difficile à trouver. Une solution momentanée a été finalement acceptée par les deux partenaires: les institutions de formation n'envoyaient plus en stage que les étudiants en fin de formation.

La situation est restée telle jusqu'à la création en septembre 1984 au Togo du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Les autorités de ce nouveau département ont rapidement fait l'état des lieux et ont pris la décision de "professionnaliser" l'enseignement technique. Ce qui voudrait dire en d'autre mots, accorder plus de place dans les programmes de formation à la pratique du métier afin de

répondre mieux aux besoins des entreprises. Dans la recherche des moyens pouvant permettre cette professionnalisation de l'enseignement technique, la Banque Mondiale et certains bailleurs de fonds internationaux ont été approchés. Ils ont donné leur accord et c'est ainsi qu'a démarré en 1990 le programme de restructuration de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Togo.

Ce programme qui comporte plusieurs composantes a démarré en août 1990. Nous n'allons pas décrire l'ensemble du programme mais nous allons nous intéresser à trois d'entre elles qui nous semblent les plus importantes.

(1) Renforcement des structures centrales du METFP

Nous noterons ici la création de l'observatoire pour l'emploi (OE). Cet observatoire est une structure qui a pour rôle essentiel de faire des études sur les diplômés de l'enseignement technique, d'établir un fichier de ces diplômés, de suivre leur insertion dans la vie professionnelle, de déterminer les besoins en formation pour ajuster autant que faire se peut la demande à l'offre et de recommander l'ouverture ou la fermeture de filières de formation.

(2) Création et mise en place d'un fonds souple d'intervention pour financer la formation et le perfectionnement professionnels

Ce fonds qui doit jouer un rôle essentiel dans le financement d'une partie importante de la restructuration a vu le jour en octobre 1990 sous l'appellation (FNAFPP) Fonds National pour l'Apprentissage de la Formation et le Perfectionnement Professionnels. Ce fonds est alimenté par la taxe d'apprentissage (100 %) et par un apport de la banque mondiale. Nous reviendrons sur le rôle de ce fonds.

(3) La restructuration des établissements d'enseignement technique

- Les Collèges d'Enseignement Technique (CET) sont devenus des Centre Régionaux d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle (CRETFP);
- les Lycée d'Enseignement Technique (LET) ont été transformés en Lycée d'Enseignement Technique et Professionnel (LETP).

Ces établissements ont reçu de nouvelles missions:

- a) Faire de la formation initiale dans des spécialités déterminées à partir des besoins prioritaires de leur milieu d'implantation et si possible en fonction des besoins rejoignant les préoccupations nationales.
- b) Agir par leurs actions de coopération avec les entreprises implantées dans le milieu sur la qualité des différents services offerts par ces entreprises.
- c) Accueillir les apprentis dans le cadre de la formation duale.

Faire de la formation continue, du recyclage, du perfectionnement, bref répondre à tous les besoins en formation exprimés dans le milieu.

- d) Promouvoir la qualité de la formation pour à terme asseoir graduellement les bases d'un développement industriel intégré à la région.

Les CRETFP et les LETP se sont vus adjoindre d'autres structures régionales qui doivent les aider dans l'accomplissement de leurs nouvelles missions.

Il s'agit:

- des conseils régionaux pour l'enseignement technique et la formation professionnelle et
- des comités consultatifs de gestion.

Ces structures à caractère régional sont composées essentiellement des représentants des collectivités locales (préfets, maires, chefs de canton etc.) et des représentants des entreprises implantées dans la région.

Elles ont pour tâches de définir en cohésion avec les orientations nationales la politique régionale d'enseignement technique et de formation professionnelle, de réglementer l'ouverture ou la fermeture des filières, de rechercher et de mobiliser les moyens nécessaires au fonctionnement des établissements et de contrôler la gestion de ces établissements etc.

S'est mis en place une forme de partenariat avec les entreprises.

La coopération avec les entreprises qui se faisait essentiellement avec les grosses entreprises s'est élargie aux entreprises artisanales.

Nous entendons par entreprises artisanales, une structure légère composée d'un atelier dirigé par un maître-artisan qui propose sa compétence pour la résolution des problèmes rencontrés dans la vie de tous les jours.

Ce maître-artisan a souvent en formation sur le "tas" des jeunes qui lui sont liés par un contrat d'apprentissage.

Au niveau des entreprises modernes (PME, PMI), un effort a été fait dans l'encadrement des étudiants. C'est ainsi qu'on voit de plus en plus des maîtres de stage qui prennent en charge les stagiaires dès leur arrivée dans l'entreprise jusqu'à leur départ.

Des programmes de stage avec des objectifs clairement définis accompagnent de plus en plus les étudiants dans les entreprises. Précisons cependant que cette pratique n'est pas encore généralisée. Les rapports de stage rentrent maintenant dans les critères d'évaluation finale et d'obtention du diplôme.

Les entreprises participent, maintenant et de façon très active, à la définition des profils de formation et des curricula et aux évaluations de fin de formation.

La coopération avec les entreprises artisanales revêt plusieurs formes. Nous citerons entre autres:

1. L'accueil des apprentis sous contrat avec les maîtres-artisans dans les établissements d'enseignement technique et professionnel dans le cadre du système dual: ils viennent un (01) jour par semaine ou une (01) semaine sur quatre dans les institutions de formation pour recevoir une formation générale et technologique qui vient compléter la formation pratique qu'ils reçoivent chez leur patron. Ils s'exercent aussi parfois en pratique sur des équipements non disponibles dans leurs ateliers à cause de leurs coûts.
2. Le perfectionnement des maîtres-artisans par le biais de projets de formation: ce sont des formations à la carte données sous forme de modules, visant à répondre à des besoins précis et ponctuels. Elles sont élaborées avec l'aide de la corporation concernée et du Conseil Consultatif des Métiers en collaboration étroite avec les formateurs de l'institution de formation. Le financement de cette action se fait par le FNAFPP (Fonds National d'Apprentissage, de Formation et de Perfectionnement Professionnels).
3. Les entreprises artisanales commencent par recevoir en stage pratique les étudiants des institutions de formation: Cela contribue à augmenter de façon importante le nombre de places de stage offertes chaque année. Ce brassage permanent écoles-entreprises permet une meilleure connaissance des possibilités offertes par chaque partenaire.
4. Les maîtres-artisans utilisent de plus en plus les équipements des centres de formation qu'ils ne peuvent acquérir dans leurs ateliers pour concevoir et fabriquer avec l'aide des formateurs des centres, des pièces qui nécessitent une grande maîtrise et des équipements sophistiqués qui coûtent souvent très chers.
5. L'accueil par les entreprises en fonction de leurs besoins des diplômés de l'Enseignement Technique dans le programme SAVP (stage d'adaptation à la vie professionnelle).

Cette coopération qui n'est qu'à ses débuts est porteuse d'espoir et va en s'élargissant aussi bien dans les domaines que dans le nombre d'entreprises et d'institutions de formation. Les objectifs assignés à cette coopération sont les suivants:

- Créer un partenariat effectif entre les institutions de formation et les entreprises, futures utilisateurs des diplômés des centres de formation, afin de coller le plus possible aux besoins réels de ces entreprises
- Relever progressivement le niveau de compétence des maîtres-artisans afin qu'ils puissent améliorer leurs prestations aussi bien dans l'exercice de leur

métier que dans la formation des jeunes qui leur sont confiés. Ce faisant, on aurait posé les jalons d'une industrialisation du pays par le biais d'un artisanat bien structuré et performant.

Cette nouvelle approche qui vient, nous l'avons souligné plus haut, du programme de restructuration de l'enseignement technique et professionnel ne va pas sans problèmes:

- La toute première des difficultés rencontrées était de faire accepter cette nouvelle approche par tous les partenaires afin de les amener graduellement à ne plus fonctionner en vase clos. Les institutions de formation et les entreprises s'étant longtemps côtoyés sans vraiment chercher à se connaître.
- Cette nouvelle façon de fonctionner nécessite plus de moyens aussi bien humains que financiers. Les pays africains étant actuellement sous perfusion économique, il faut faire preuve de beaucoup d'imagination pour se donner les moyens de cette action. C'est là qu'interviennent certains états amis et certaines institutions internationales comme la Banque Mondiale, le Fonds Africain de Développement etc.

On trouve maintenant au Togo, dans les établissements d'enseignement technique et professionnel publics des "cellules de professionnalisation" qui ont pour rôle essentiel de servir de courroie de transmission entre les entreprises et les institutions de formation dans le cadre de cette coopération.

Lors du démarrage du programme de restructuration de l'enseignement technique et professionnel, un effort d'information et de formation des différents acteurs devant animer cette action a été fait mais il reste largement insuffisant au regard du nombre de personnes à toucher. Heureusement, cet effort continue et il touche actuellement les partenaires du système d'enseignement technique et de formation professionnelle essentiellement les maîtres-artisans, les formateurs et les enseignants.

Les réactions des différents partenaires sont diverses:

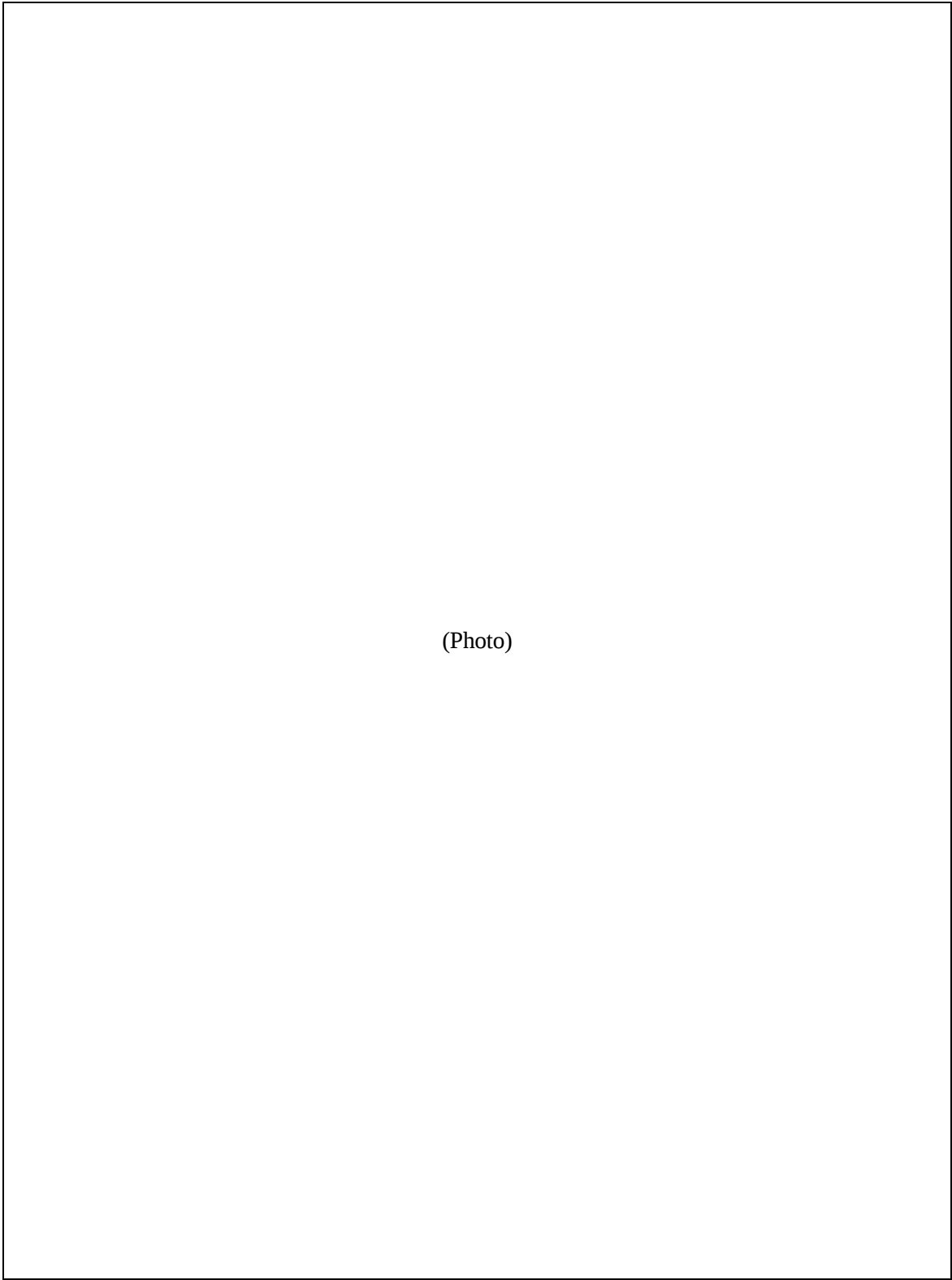
- au niveau des entreprises, c'était la prudence au départ par la suite l'intérêt devant les possibilités offertes;
- les apprenants (étudiants, apprentis) font preuve d'un enthousiasme parfois difficile à contenir;
- les formateurs et les enseignants ont été résistants à ce changement qui vient bouleverser leur confort d'enseignants redevables d'un certain nombre d'heures à l'Etat et jouissant du reste de leur temps avec des vacances annuelles de près de quatre mois.

Cette coopération étant à ses débuts, elle a devant elle un avenir certain car se trouve en elle la solution à beau-

coup de problèmes que rencontrent aujourd'hui les institutions de formation et les entreprises.

Sans pouvoir déjà affirmer que la cause est aujourd'hui gagnée chez tous les partenaires du système, nous pouvons dire que la coopération entre les institutions de

formation et les entreprises fait son chemin, qu'elle a de plus en plus de partisans et que pour une bonne part, de son succès, dépendra l'industrialisation plus ou moins rapide des pays africains ainsi qu'une approche de solution au problème de chômage de jeunes diplômés que connaissent ces pays.



5 Appendices

5.1 Programme

Dimanche 09 février 1997: Arrivée des participants	
Lundi 10 février	
07:30	Départ de l'hôtel
08:00 - 09:00	Formalités
09:00 - 10:00	Ouverture du séminaire
10:30 - 11:30	Présentation des participants Informations techniques; organisation du séminaire
11:30 - 12:00	Développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique: Une publication du BRED, par M. T. G. KWENDE
15:00 - 16:30	Introduction: Etude de cas: Côte d'Ivoire par M. Kouadio ASKA, Abidjan
17:00 - 18:00	Ouverture officielle par M. Mélégué M. Traoré, Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique
18:00	Cocktail
Mardi 11 février	
08:00	Départ de l'hôtel
08:30 - 10:00	Lycée Technique: visite séance par M. Isidore BOUGOUMA,
10:30 - 12:00	Introduction: Etude de cas: Sénégal par M. Oumar SOCK, Dakar
15:00 - 16:30	Sénégal par MM. Abdoul Aziz KANE ET Boubacar KANE débat
17:00 - 18:30	Burkina Faso par MM. Alexis BOUGOUMPIGA et Emmanuel NANA débat
18:30	Retour à l'hôtel
Mercredi 12 février	
07:00	Départ de l'hôtel
07:30 - 10:00	Togo par MM. Georges SEDDOH et Kokou de SOUZA Bénin par MM. Martial AHOUDJINOU et Hippolyte da SILVA
10:30 - 13:00	Cameroun par M. NTSAMA et M. OTSE MBIDA Tchad par MM. HAMAT et MAHAMAT SENOSSI
13:30 - 15:30	Niger par MM. Idi MANOU et Dembo Tidjani HAROUNA Mauritanie par MM. OULD SOUAD et Mohamed LEMINE
	Préparation des groupes de travail
15:30	Retour à l'hôtel
Jeudi 13 février	
07:45	Départ de l'hôtel
08:00 - 09:00	Visite d'information de la SONABEL (Usine Ouaga 2)
09:00 - 10:00	Groupes de travail
10:30 - 13:00	Groupes de travail
13:30 - 15:30	Groupes de travail
15:30	Retour à l'hôtel
Soir	Réunion des rapporteurs
Vendredi 14 février	
08:00	Départ de l'hôtel
08:30 - 09:15	Informations sur l'UNEVOC par M. Hans KRÖNNER, Chef de l'UNEVOC Berlin débat
09:15 - 10:00	Présentation des résultats des groupes de travail
10:30 - 11:30	Débat
11:30 - 12:00	Evaluation du séminaire
15:00 - 16:00	Présentation des résultats du séminaire; recommandations débat
16:30 - 17:30	Clôture du séminaire
17:30	Retour à l'hôtel
Samedi 15 février 1997: Départ des participants	

5.2 Liste des participants

1 Participants

Bénin

M. Martial AHOUDJINOU	<i>Inspecteur de l'Enseignement Technique</i> <i>Chef de Service des Personnels d'Inspection, de Direction et d'Enseignement</i> Direction des Enseignements Techniques et Professionnels (DETP) ● 03 B.P. 1820 Jéricho Cotonou Bénin ☎ [+229] 32 14 77 📠 [+229] 32 15 59
M. Hippolyte da SILVA	<i>Président</i> Commission "Formation et Emploi" de la Chambre de Commerce et d'Industrie Chambre du Commerce et d'Industrie du Bénin B.P. 1810 Cotonou Bénin ☎ [+229] 32 01 17 📠 [+229] 32 31 94

Burkina Faso

M. Alexis BOUGOUMPIGA	<i>Directeur Général</i> Société Africaine d'Electricité (SAEL) BP 595 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 30 24 75 📠 [+226] 30 29 66
M. Emmanuel NANA	<i>Inspecteur des Services et des Etablissements d'Enseignement et de Recherche</i> Inspection Générale des Services et des Etablissements d'Enseignement B.P. 7130 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 34 21 55

Cameroun

M. Frédéric NTSAMA	<i>Proviseur</i> Lycée Technique Yaoundé Nkolbisson ● B.P. 3541 Yaoundé Messa Cameroun ☎ [+237] 22 59 69
M. Petit-Jean OTSE MBIDA	<i>Chargé d'Etudes</i> Groupement Inter-Patronal du Cameroun (GICAM) B.P. 1134 Yaoundé Cameroun ☎ [+237] 20 27 22 📠 [+237] 20 96 94

Mauritanie

M. Meïmoun OULD SOUAD	<i>Directeur</i> Lycée Technique de Nouakchott ● B.P. 261 Nouakchott Mauritanie ☎ [+222] (2) 5 22 30
M. Mohamed Lemine OULD MOHAMED MAHMOUD	<i>Directeur</i> Centre Supérieur d'Enseignement Technique (C.S.E.T.) de Nouakchott B.P. 986 Nouakchott Mauritanie ☎ [+222] (2) 5 30 17 📠 [+222] (2) 5 44 29

Niger

M. Dembo Tidjani HAROUNA	<i>Inspecteur Itinérant de L'enseignement Technique</i> Ministère de l'Education Nationale (DEST/MEN) B.P. 557 Niamey Niger ☎ [+227] 72 36 00 poste 36 43 ou 72 26 80 📠 [+227] 72 21 06 (s/c Commission nationale pour l'UNESCO)
M. Idi MANOU	<i>Inspecteur Itinérant de L'Enseignement Technique et Professionnel</i> Directeur de la Promotion de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au Ministère de la Fonction Publique de Travail et de l'Emploi (MFPT/E) B.P. 11087 Niamey Niger ☎ [+227] 72 36 00 Poste 35 36 📠 [+227] 72 21 06 (s/c Commission nationale pour l'UNESCO)

Sénégal

M. Abdoul Aziz KANE	<i>Proviseur</i> Lycée Technique Industriel Maurice Delafosse (L.T.I.D.) ● B.P. 4004 Dakar Sénégal ☎ [+221] 22 21 16 📠 [+221] 21 17 70 (s/c Commission nationale pour l'UNESCO)
M. Boubacar KANE	<i>Directeur</i> Centre Africain de Formation Industrielle et de Perfectionnement (C.A.F.I.P.) Dakar-Marine Av. Félix Eboué B.P. 63 Dakar Sénégal ☎ [+221] 23 17 49, 23 30 00 📠 [+221] 23 56 05

Tchad

M. Mahamat HAMAT	<i>Directeur de l'Enseignement Technique et Professionnel</i> Ministère d'Education nationale B.P. 743 N'Djamena Tchad ☎ [+235] 51 42 92
------------------	--

M. Chérif MAHAMAT SENOUSSI	<i>Directeur</i> Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement de la Chambre de Commerce, d'Industrie, d'Agriculture, des Mines et d'Artisanat du Tchad B.P. 458 N'Djamena Tchad ☎ [+235] 52 32 92, 52 52 64 ☎ [+235] 52 14 98
-------------------------------	---

Togo

M. Georges K. SEDDOH <i>Vice-président</i>	<i>Directeur Général de SADRIM Togo 1992; Rapporteur Général de la Chambre de Commerce; Président de la Commission Formation Professionnelle</i> Chambre de Commerce et d'Industrie B.P. 360 Lomé Togo ☎ [+228] 21 20 65, 21 70 65 ☎ [+228] 21 47 30 { Société: SADRIM Togo, B.P. 1246, Lomé , Togo, ☎ [+228] 21 54 61, 21 35 91, ☎ [+228] 21 22 50 }
M. Kokou Mawuéna de SOUZA	<i>Proviseur</i> Lycée d'Enseignement Technique et Professionnel (LETP) de Lomé ● Route de Kpalimé B.P. 1337 Lomé Togo ☎ [+228] 25 10 94, 25 28 15 ☎ [+228] 25 28 15

2 Experts et observateurs

M. Kouadio ASKA <i>Rapporteur général</i>	<i>Directeur, Enseignant, Chercheur</i> Centre Ivoirien d'Etude et de Recherche en Psychologie Appliquée (CIERPA) B.P. V 34 Abidjan Côte d'Ivoire ☎ [+225] 44 08 44, 44 29 88, 43 18 23 ☎ [+225] 44 08 29
Mme Aminata BAYILI-DIALLO	<i>Directrice</i> Collège d'Enseignement Technique Féminin (C.E.T.F.) ● B.P. 2720 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 30 70 84
M. Soumana DAO	<i>Directeur</i> Centre de l'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle Dr Bruno Buchwieser (C.E.T.F.P.-B.B.) Ex-Centre Austro-Burkinabé B.P. 140 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 30 20 30
M. T. G. KWENDE	B. P. 6433 Ouagadougou Burkina Faso ☎ [+226] 30 49 96 ☎ [+226] 31 35 04

Mme Fatima OUEDRAOGO	<i>Directrice</i> Collège de l'Enseignement Technique de Ouagadougou (C.E.T.O.) ● B.P. 1465 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 32 45 41
M. Ali SAWADOGO	<i>Proviseur</i> Lycée Professionnel de Ouahigouya Ouahigouya Burkina Faso ☎ [+226] 55 07 05
M. Antoine SAVADOGO	<i>Chef de Service Formation Professionnelle Continue</i> Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle Ouagadougou Burkina Faso ☎ [+226] 36 29 67
M. Oumar SOCK	<i>Directeur</i> Ecole Supérieure Polytechnique (ESP) Université Cheikh Anta Diop B.P. 5085 Dakar-Fann Sénégal ☎ [+221] 25 08 79 ☎ [+221] 25 55 94
M. Ladji TIAMA	<i>Professeur</i> Lycée Technique Industriel et Commercial de Ouagadougou (L.T.O.) ● B.P. 98 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 32 45 87/88
Mme Jeanne Marie ZONGO	<i>Directrice</i> Centre de Formation Féminine et Artisanale (C.F.F.A.) B.P. 358 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 30 21 72; Domicile: 34 04 36

3 Partenaires locaux

M. Mélégué M. TRAORE	<i>Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique</i> <i>Président de la Commission nationale Burkinabé pour l'UNESCO</i> Ouagadougou Burkina Faso
M. Isidore BOUGOUMA <i>Président</i>	<i>Proviseur</i> Lycée Technique Industriel et Commercial de Ouagadougou (L.T.O.) ● B.P. 98 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 32 45 87/88
M. Jean Martin COULIBALY <i>Rapporteur</i>	<i>Professeur</i> Lycée Technique Industriel et Commercial de Ouagadougou (L.T.O.) ● B.P. 98 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 32 45 87/88
M. Blaise DABONE <i>Rapporteur</i>	<i>Professeur</i> Lycée Technique Industriel et Commercial de Ouagadougou (L.T.O.) ● B.P. 98 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 32 45 87/88

M. Abdoulaye OUEDRAOGO	<i>Chef de la section de l'éducation</i> Commission nationale Burkinabé pour l'UNESCO B.P. 7046 Ouagadougou 03 Burkina Faso ☎ [+226] 31 56 14, 30 72 15 ☎ [+226] 31 56 14
M. Moussa Ernest OUEDRAOGO	<i>Secrétaire Général</i> Commission nationale Burkinabé pour l'UNESCO B.P. 7046 Ouagadougou 03 Burkina Faso ☎ [+226] 31 56 14, 30 72 15 ☎ [+226] 31 56 14
M. Mamadou SISSOKO	<i>Représentant du Ministre des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique</i> Ouagadougou Burkina Faso
Mlle Danielle OUEDRAOGO <i>Secrétariat</i> Mme Mifonza NACKO <i>Service d'accueil</i> M. Frédéric BOMBAGA <i>Reprographie</i>	Lycée Technique Industriel et Commercial de Ouagadougou (L.T.O.) ● B.P. 98 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 32 45 87/88

4 UNESCO Ouagadougou

M. Youssouf DIARE	Bureau de l'UNESCO c/o Représentant Résident du PNUD B.P. 575 Ouagadougou 01 Burkina Faso ☎ [+226] 30 67 62 ☎ [+226] 30 60 59
-------------------	--

5 UNESCO / UNEVOC Berlin

M. Hans KRÖNNER	<i>Chef de l'UNEVOC Berlin</i> UNEVOC Berlin Fehrbelliner Platz 3 10707 Berlin Allemagne ☎ [+49] (30) 86 49 15 0 ☎ [+49] (30) 86 49 15 41 Courrier électronique: uhber@unesco.org
Mme Sabine KÜNNEMANN	<i>Chargée de séminaires à l'UNEVOC Berlin</i> UNEVOC Berlin Fehrbelliner Platz 3 10707 Berlin Allemagne ☎ [+49] (30) 86 49 15 0 ☎ [+49] (30) 86 49 15 41 Courrier électronique: uhber@unesco.org

5.3 Le Lycée Technique, Industriel et Commercial de Ouagadougou par I. BOUGOUMA

En tant qu'établissement technique et professionnel engagé dans un processus de rénovation mise en place par le Ministère et appuyé par des projets français, canadien le thème qui nous préoccupe cette semaine traite d'un sujet que nous gérons quotidiennement à travers un certain nombre d'activités.

Nous disons bien gérer car il s'agit de faire avec des échecs, des incompréhensions, des tares, c'est en tout cas ce qui caractérise nos relations avec les entreprises. Il y a heureusement quelques succès.

Ces activités sont:

- les stages
- la formation par alternance
- les visites d'entreprises
- la production
- les quêtes et les sponsoring
- la formation continue
- le service conseil
- location de biens meubles et immobilier
- enquêtes

On doit remarquer à travers tous ces contacts avec les entreprises que nous devons supporter, et cela de plus en plus, leur attitude emprunte de condescendante, de sollicitude constant.

A travers ces activités, les intermédiaires entre notre établissement et les entreprises sont les élèves, les enseignants, les conseillers en formation continue et en apprentissage

Avec un partenaire aussi délicat si les CFCA sont avertis, les élèves le sont beaucoup moins or il ont les contacts les plus fréquents et les plus nombreux avec les entreprises c'est eux notre vitrine. De jour en jour les entreprises s'éloignent de nous, fragilisant un lien indispensable.

Cette Coopération qui ne peut exister que sur la base d'une communauté même partielle des intérêts ne semble concerner que les institutions de formation technique et professionnelle. Les entreprises se détournent de jour en jour de nous comme on traite un ami devenu gênant. Elles ont bien sûr des raisons:

- mauvaises qualités de nos produits
- difficultés administratives (organisation, disponibilité)
- déphasage de nos formations
- crise économique

Vous me permettrez en guise de contribution de ne revenir que sur un seul de ces griefs:

Le premier: mauvaises qualités de nos produits. Il leur est reproché le manque:

- de rigueur et du sens de l'organisation;
- de responsabilité, d'engagement;
- de maîtrise de la langue;
- de culture;
- de dynamisme, d'initiatives.

Comment vendre un tel produit à un client sous la pression d'une concurrence mondialisée et sauvage? Pour remonter la côte de ces produits nous devons regarder aussi du côté de chez nous:

- augmenter les contacts entre nos enseignants et l'entreprise.
Ce que le GET nous aide à faire à travers la formation continue;
- plus de rigueur dans la formation

Il s'agit pour accompagner toute autre solution de séduire l'entreprise en nous engageant dans une démarche d'optimisation de l'exploitation de l'existant tant humain que matériel.

Il s'agit de: Présentation sommaire de l'établissement

Le Lycée Technique Industriel et Commercial, établissement mixte d'enseignement technique et de formation professionnelle, couramment appelé Lycée Technique de Ouagadougou (L.T.O) a été crée en 1964 à partir du Centre d'Apprentissage (C.A) fondé en 1927; le lycée est installé dans ses locaux actuels depuis 1977.

L'enseignement dispensé au L.T.O., d'une durée de deux ou trois ans selon les programmes, est divisé en deux sections:

La section Industrielle comprend:

- Mécanique Générale, Electronique, Electro-technique, Génie Civil et Topographie; elle compte, en 1996/1997, 332 étudiants dont 19 filles (5,72 %).

La section Commerciale regroupe:

- Techniques administratives, techniques quantitatives de gestion, Bureautique, Secrétariat et Comptabilité; on y trouve 674 étudiants, dont 377 filles (55,93 %) pour un grand total de 1 006 étudiants (39,36 % filles).

Le L.T.O. est administré par:

- un Proviseur (Chef de l'Etablissement);
- un Censeur (Directeur des études);
- un Chef de Travaux (Responsable des ateliers);
- un Intendant (gestion financière et matérielle);
- un Surveillant Général.

Les bâtiments actuels construits en 1973 par le Fonds Européen de Développement (FED) sur une superficie de 4 hectares, sont techniquement adéquats, bien que devenus trop exigus (prévus initialement pour 600 élèves) et manquant d'équipements et outillages d'enseignement.

Le Lycée Technique de Ouagadougou, resté longtemps sans grand changement sur le plan pédagogique, a commencé depuis trois ans à enrichir son offre de formation avec de nouvelles filières comme le Génie Civil et la Bureautique option secrétariat. A la rentrée 1997 devrait voir le jour un BEP Techniques de Commerces et Ventes (TCV).

Effectif élèves

1 006 élèves tous externes.

Offres de formation

2 sections:

- Industrielle: E, F1, F2, F3, Topographie, Génie Civil
- Commerciale: G1, G2, Bureautique, Secrétariat

2 filières:

- Longue: BAC Technique (F1, F2, F3 et E, G1, G2)
- Courte: BEP Secrétariat, Comptabilité, Bureautique, Topo, Génie Civil

Effectif personnels

- 105 professeurs, 15 professeurs stagiaires,
- 27 personnels non enseignants
- Structure Pédagogique

Filière longue

- 2 classes de secondes Ti
- 2 classes de seconde AB3
- 1 classe de seconde 1G1 (secrétariat)
- 2 classe de seconde 1G2 (comptabilité)
- 1 classe de terminale G1
- 2 classes de terminale G2
- 1 classe de première E
- 1 classe de première F1 (construction mécanique)
- 1 classe de première F2 (électronique)
- 1 classe de première F3 (électrotechnique)
- 1 classe de terminale F1, F2, F3, E

Filière courte

- 1 classes de 1 année comptabilité
- 3 classes de 2 année comptabilité
- 1 classe de 1 année Topographie
- 1 classe de 1 année Génie Civil
- 1 classe de 1 année secrétariat
- 1 classe de 2 année Topo, Génie Civil, Secrétariat

Structure Pédagogique

Filière longue

Section commerciale:

- 2 classes de seconde AB3
- 1 classe de seconde 1G1 (secrétariat)
- 1 classe de terminale G1

- 2 classe de seconde 1G2 (comptabilité)
- 2 classes de terminale G2

Section industrielle:

- 2 classes de seconde T1
- 1 classe de première E
- 1 classe de première F1 (construction mécanique)
- 1 classe de première F2 (électronique)
- 1 classe de première F3 (électrotechnique)
- 1 classe de terminale E
- 1 classe de terminale F1
- 1 classe de terminale F2
- 1 classe de terminale F3

Filière courte

Section commerciale:

- 1 classes de 1 année comptabilité
- 3 classes de 2 année comptabilité
- 1 classe de 1^o année secrétariat
- 1 classe de 2^o année Secrétariat
- 1 classe de 1^o année Bureautique / secrétariat
- 1 classe de 2^o année Bureautique / secrétariat

Section industrielle:

- 1 classe de 1^o année Topographie
- 1 classe de 1^o année Génie Civil
- 1 classe de 2^o année Topographie
- 1 classe de 2^o année Génie Civil

En tant qu'établissement d'enseignement technique et professionnel engagé dans un processus de rénovation mise en place par le Ministère, le thème qui nous pré-occupe cette semaine traite d'un sujet que nous gérons quotidiennement à travers un certain nombre d'activités.

Nous disons bien gérer car il s'agit de faire avec des échecs, de incompréhensions, des tares, c'est en tout cas ce qui caractérise nos relations avec les entreprises. Il y a heureusement quelques succès. Ces activités sont:

- les stages;
- la formation par alternance;
- les visites d'entreprise;
- la production;
- les quêtes et les sponsoring;
- la formation continue;
- le conseil;
- location de biens meubles et immeubles;
- enquêtes.

On doit remarquer à travers tous ces contacts avec les entreprises que nous devons supporter, et cela de plus en plus, leur attitude emprunte de condescendance.

A travers ces activités, les intermédiaires entre notre établissement et les entreprises sont les élèves, les enseignants, les conseillers en formation continue et en

apprentissage (CFCA). Avec des partenaires aussi délicats, nous devons préparer nos rencontres; les entreprises sont en effet de moins en moins disposées à traiter avec nous par manque de d'intérêt, par manque de temps. Si les CFCA et les enseignants sont avertis, les élèves le sont beaucoup moins. Ils ont pourtant les contacts les plus fréquents et les plus nombreux avec les entreprises. Ils constituent notre vitrine.

De jour en jour les entreprises s'éloignent de nous, fragilisant un lien indispensable.

Cette Coopération qui ne peut exister que sur la base d'une communauté des intérêts ne semble intéresser que les institutions de formation technique et professionnelle. Les entreprises se détournent de jour en jour de nous comme on traite un ami devenu gênant. Elles ont bien sûr des raisons:

- la mauvaise qualité de nos produits;
- les difficultés administratives (organisation, disponibilité);
- le déphasage de nos formations;
- la crise économique.

Vous me permettrez en guise de contribution de ne m'arrêter que sur le point qui nous interpelle en premier: la mauvaise qualité de nos produits.

Il leur est reproché les défauts suivants:

- le manque de rigueur et du sens de l'organisation;
- le manque de responsabilité, d'engagement;
- le manque de maîtrise de la langue;
- le manque de culture;
- le manque de dynamisme et d'initiatives.

Comment vendre un tel produit à un client soumis à la pression d'une concurrence mondialisée et sauvage?

Pour remonter la côte de ces produits nous devons regarder aussi du côté de chez nous:

- plus de rigueur dans la formation En effet un meilleur encadrement de nos élèves, c'est-à-dire une augmentation du ratio professeurs / élèves, un équipement pour le moins raisonnable, devrait permettre une amélioration de la formation que nous offrons. C'est après cela que nous pourrions rencontrer l'entreprise;
- augmenter les contacts entre notre établissement et l'entreprise, c'est dans ce domaine que cette rencontre devrait nous apporter un éclairage. Dans le même domaine, le Groupement des Etablissements d'enseignement Techniques (GET) est un instrument de choix. Il s'agit d'une association d'établissements techniques qui mutualisent leurs ressources humaines et matérielles pour vendre aux entreprises de la formation continue. Les objectifs de ce groupement sont tout d'abord l'amélioration de la formation initiale à travers la formation continue, cadre idéal de rencontre des entreprises et de leurs employés, ensuite l'amélioration des conditions de travail à l'aide des moyens financiers mobilisés par la formation continue. Le GET s'appuie sur un comité exécutif que l'un des chefs d'établissements anime et une cellule administrative et financière.
- Le GET oeuvre dans le domaine de la formation continue à l'adresse des entreprises et doit donc être à leur écoute. Cela contribue à mieux faire connaître ces partenaires précieux pour mieux les servir avec des formations et des diplômes bien adaptés à leurs besoins.

5.4 Evaluation sommaire

par Kouadio ASKA

Dans l'ensemble, les participants pensent que le thème du séminaire est très pertinent: il est en rapport avec leurs préoccupations actuelles en matière d'enseignement technique et professionnel. Ils ont observé également que la richesse de la documentation et des communications a permis une meilleure approche de l'état des lieux, des problèmes et contraintes, et de proposer des perspectives de solution pour une coopération fructueuse entre les institutions de formation et les entreprises.

Les participants estiment que, malgré la rigidité du programme et l'insuffisance des prestations sociales (logement, transports, visites etc.), les travaux se sont bien déroulés; ils comptent soumettre les résolutions et recommandations du séminaire à leurs autorités respectives en vue de leurs applications après des débats sur le plan national.

5.5 Convention sur l'enseignement technique et professionnel

adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO à sa vingt-cinquième session, Paris, 10 novembre 1989

PREAMBULE

La Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, réunie à Paris du 16 octobre au 16 novembre en sa vingt-cinquième session,

Rappelant qu'en vertu de son Acte constitutif, l'Organisation a le devoir de promouvoir et de développer l'éducation,

Rappelant également les principes énoncés dans les articles 23 et 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui ont trait au droit au travail et au droit à l'éducation, les principes contenus dans la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, adoptée à Paris le 14 décembre 1960, dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adoptés à New York le 16 décembre 1966, ainsi que dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979,

Reconnaissant que le développement de l'enseignement technique et professionnel doit contribuer au maintien de la paix et de l'entente amicale entre les nations,

Ayant noté les dispositions de la Recommandation révisée concernant l'enseignement technique et professionnel et de la Recommandation sur l'éducation pour la compréhension, la coopération et la paix internationales et l'éducation relative aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, toutes deux adoptées par la Conférence générale à sa dix-huitième session (1974),

Ayant noté également les dispositions de la Recommandation sur le développement de l'éducation des adultes, adoptée par la Conférence générale en 1976, et de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, adoptée par la Conférence intergouvernementale spéciale de 1966,

Tenant compte des recommandations pertinentes de la Conférence internationale de l'éducation,

Ayant à l'esprit les dispositions de la Convention (n° 142) et de la Recommandation (n° 150) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, adoptées par la Conférence internationale du travail à sa soixantième session (1975),

Notant en outre la collaboration étroite qui s'est instaurée entre l'Unesco et l'Organisation internationale du travail en ce qui concerne l'élaboration de

leurs instruments respectifs, qui leur permet d'harmoniser leurs objectifs, et soucieuse de faire en sorte que cette collaboration se poursuive de façon permanente et fructueuse,

Tenant compte de la nécessité de faire un effort spécial en faveur de la formation technique et professionnelle des femmes et des jeunes filles,

Prêtant une attention particulière à la diversité des systèmes d'enseignement et des situations socio-économiques et culturelles, en particulier dans les pays en développement, qui nécessitent des considérations et des dispositions particulières,

Estimant qu'en dépit de cette diversité, de nombreux pays poursuivent des objectifs globalement identiques et rencontrent des problèmes similaires, ce qui rend souhaitable l'élaboration d'orientations communes en matière d'enseignement technique et professionnel,

Reconnaissant que la rapidité du développement technologique, social et économique a sensiblement accru la nécessité d'élargir et d'améliorer l'enseignement technique et professionnel dispensé aussi bien aux jeunes qu'aux adultes,

Reconnaissant que l'enseignement technique et professionnel répond à un souci global de développement, tant des individus que des sociétés,

Convaincue que l'échange d'informations et d'expériences concernant le développement de l'enseignement technique et professionnel est nécessaire et qu'il est souhaitable de renforcer la coopération internationale dans ce domaine,

Convaincue de l'utilité d'un instrument juridique international destiné à renforcer la coopération internationale pour le développement de l'enseignement technique et professionnel,

Adopte ce la présente Convention le dixième jour de novembre 1989.

Article premier

Les Etats contractants conviennent de ce qui suit:

(a) aux fins de la présente Convention, l'expression "enseignement technique et professionnel" désigne toutes les formes et tous les degrés du processus d'éducation où intervient, outre l'acquisition de connaissances générales, l'étude de techniques et de sciences connexes et l'acquisition de compétences pratiques, de savoir-faire, d'attitudes et d'éléments de compréhension en rapport avec les professions pouvant s'exercer dans les différents secteurs de la vie économique et sociale;

(b) la présente Convention s'applique à toutes les formes et tous les niveaux de l'enseignement technique et professionnel, qu'il soit dispensé dans des établissements d'enseignement ou sous forme de programmes coopératifs organisés conjointement par des établissements d'enseignement d'une part, et des entreprises industrielles, agricoles, commerciales ou toute autre entreprise en rapport avec le monde du travail d'autre part;

(c) la présente Convention sera appliquée conformément aux dispositions constitutionnelles et à la législation de chaque Etat contractant.

Article 2

1. Les Etats contractants conviennent de formuler des politiques, de définir des stratégies et de mettre en oeuvre, en fonction de leurs besoins et de leurs ressources, des programmes et des cursus pour l'enseignement technique et professionnel destinés aux jeunes et aux adultes, dans le cadre de leurs systèmes éducatifs respectifs, afin de leur permettre d'acquérir les connaissances et les savoir-faire indispensables au développement économique et social ainsi qu'à l'épanouissement personnel et culturel de l'individu dans la société.

2. Le cadre général dans lequel s'inscrit le développement de l'enseignement technique et professionnel est fixé dans chaque Etat contractant par une législation ou d'autres mesures appropriées qui indiquent:

(a) les objectifs à atteindre sur les plans technique et professionnel, en prenant en considération les besoins du développement économique, social et culturel ainsi que l'épanouissement personnel de l'individu;

(b) les relations entre l'enseignement technique et professionnel, d'une part, et les autres types d'enseignement, d'autre part, une attention particulière étant portée à l'articulation horizontale et verticale des programmes;

(c) les modalités d'organisation administrative de l'enseignement technique et professionnel définies par les autorités responsables;

(d) les rôles revenant aux pouvoirs publics chargés de la planification économique et sociale et de la planification du développement dans les différents secteurs de l'économie et, le cas échéant, aux associations professionnelles, aux travailleurs, aux employeurs et aux autres parties intéressées.

3. Les Etats contractants garantissent qu'aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'origine nationale ou sociale, les opinions politiques ou autres, la condition économique ou la naissance ou sur tout autre motif ne sera exercée à l'encontre de quiconque a le niveau d'instruction nécessaire pour être admis dans l'enseignement technique et professionnel.

Les Etats contractants devraient oeuvrer en vue d'assurer un droit égal d'accès à l'enseignement technique et professionnel et l'égalité des possibilités d'études tout au long du processus éducatif.

4. Les Etats contractants prêtent attention aux besoins particuliers des groupes de personnes handicapées ou autrement défavorisées et prennent des mesures appropriées pour permettre à ces groupes de profiter de l'enseignement technique et professionnel.

Article 3

1. Les Etats contractants conviennent de mettre au point et développer des programmes d'enseignement technique et professionnel qui tiennent compte:

(a) de la situation éducative, culturelle et sociale de la population concernée, ainsi que de ses aspirations professionnelles;

(b) des compétences et connaissances techniques et professionnelles et des niveaux de qualification nécessaires dans les différents secteurs de l'économie, ainsi que des changements technologiques et structurels auxquels il faut s'attendre;

(c) des possibilités d'emploi et des perspectives de développement au niveau national, régional et local;

(d) de la protection de l'environnement et du patrimoine commun de l'humanité;

(e) de la santé, de la sécurité et du bien-être dans le travail.

2. L'enseignement technique et professionnel doit être conçu dans le cadre de structures ouvertes et souples, dans la perspective de l'éducation permanente, et assurer:

(a) l'initiation de tous les jeunes à la technologie et au monde du travail dans le contexte de l'enseignement général;

(b) une orientation et une information scolaires et professionnelles et des conseils en matière d'aptitudes;

(c) le développement d'une éducation visant l'acquisition et le perfectionnement des connaissances et des savoir-faire requis pour l'exercice d'une profession exigeant des qualifications;

(d) la base de l'éducation et de la formation que peuvent requérir les impératifs de mobilité professionnelle, d'amélioration des qualifications professionnelles et d'actualisation des connaissances, des compétences et de la compréhension;

(e) une éducation générale complémentaire pour ceux qui reçoivent une formation technique et professionnelle initiale en cours d'emploi ou sous une autre forme tant à l'intérieur qu'en dehors des établissements d'enseignement technique et professionnel;

(f) des cours d'éducation continue et de formation pour adultes, en vue notamment d'assurer le recyclage, ainsi que de compléter et de mettre à jour les qualifications, de ceux dont les connaissances sont dépassées en raison du progrès scientifique et technique ou de l'évolution de la structure de l'emploi ou de la situation socio-économique ainsi que pour des personnes se trouvant dans une situation particulière.

3. Les programmes d'enseignement technique et professionnel doivent répondre aux exigences techniques du secteur professionnel concerné, et aussi assurer la formation générale nécessaire à l'épanouissement personnel et culturel de l'individu, et comporter entre autres des notions sociales, économiques et relatives à l'environnement en rapport avec la profession.

4. Les Etats contractants conviennent de fournir appui et conseils aux entreprises extérieures aux établissements d'enseignement qui participent à des programmes coopératifs d'enseignement technique et professionnel.

5. A chaque niveau professionnel, les compétences requises doivent être définies aussi clairement que possible et les programmes d'enseignement actualisés en permanence pour intégrer les connaissances et les procédés techniques nouveaux.

6. L'évaluation de l'aptitude à exercer une activité professionnelle et la détermination des diplômes d'études techniques et professionnelles appropriés doivent se faire en tenant compte des aspects à la fois pratiques et théoriques du domaine technique considéré, et concerner aussi bien les personnes ayant reçu une formation que celles ayant acquis une expérience professionnelle en cours d'emploi.

Article 4

Les Etats contractants conviennent de revoir périodiquement la structure de l'enseignement technique et professionnel, les programmes et plans d'étude et les méthodes et matériels de formation, ainsi que les formes de coopération entre le système scolaire et le monde du travail, afin d'une part d'en assurer l'adaptation constante au progrès scientifique et technique, au progrès culturel et à l'évolution des besoins de l'emploi dans les divers secteurs de l'activité économique, et pour que, d'autre part, les progrès de la recherche et de l'innovation éducatives soient exploités pour la mise en oeuvre des procédés pédagogiques les plus efficaces.

Article 5

1. Les Etats contractants conviennent que toutes les personnes dispensant un enseignement technique et professionnel, qu'elles travaillent à plein temps ou à temps partiel, doivent posséder une connaissance théorique et pratique suffisante de leur domaine professionnel de compétence et des aptitudes pédagogiques

appropriées, correspondant au type et au niveau des cours qu'elles sont appelées à dispenser.

2. La possibilité doit être offerte aux personnes dispensant un enseignement technique et professionnel de mettre à jour leurs connaissances, compétences et informations techniques grâce à des cours spéciaux, des stages pratiques dans les entreprises et toutes autres formes organisées d'ouverture sur le monde du travail; elles doivent, en outre, bénéficier d'une information et d'une formation relatives aux innovations éducatives susceptibles d'applications dans leur discipline particulière et se voir offrir la possibilité de participer autant que faire se peut à la recherche-développement correspondante.

3. Des possibilités d'emploi égales doivent être offertes, sans discrimination, aux enseignants et aux autres personnels spécialisés de l'enseignement technique et professionnel, et leurs conditions d'emploi doivent être telles qu'il soit possible d'attirer, de recruter et de garder un personnel qualifié dans son domaine de compétence.

Article 6

Pour faciliter la coopération internationale, les Etats contractants conviennent:

(a) de favoriser la collecte et la diffusion d'informations relatives aux innovations, idées et expériences que connaît l'enseignement technique et professionnel et de participer activement à l'échange international en matière de programmes d'études et de formation de formateurs, de méthodes, de normes d'équipement et de manuels scolaires dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel;

(b) d'encourager l'utilisation dans l'enseignement technique et professionnel des normes techniques internationales de l'industrie, du commerce et des autres secteurs;

(c) de promouvoir des méthodes propres à assurer la reconnaissance de l'équivalence des qualifications acquises dans le cadre de l'enseignement technique et professionnel;

(d) de favoriser les échanges internationaux de professeurs, d'administrateurs et d'autres spécialistes de l'enseignement technique et professionnel;

(e) d'offrir aux élèves d'autres pays, et en particulier de pays en développement, la possibilité de recevoir un enseignement technique et professionnel dans leurs établissements en vue notamment de faciliter l'étude, l'acquisition, l'adaptation, le transfert et l'application de technologies;

(f) de promouvoir la coopération entre tous les pays, mais plus particulièrement entre pays industrialisés et pays en développement, dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel, afin de favoriser l'épanouissement des technologies du pays;

(g) de mobiliser des ressources pour renforcer la coopération internationale dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel.

Article 7

Les Etats contractants devront indiquer dans des rapports périodiques qu'ils présenteront à la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, aux dates et sous la forme qu'elle déterminera, les dispositions législatives et réglementaires et les autres mesures qu'ils auront adoptées pour l'application de la présente Convention.

Article 8

Les dispositions ci-après s'appliquent aux Etats parties à la présente Convention qui ont un système constitutionnel non unitaire:

(a) pour ce qui est des dispositions de la présente Convention dont la mise en oeuvre est du ressort du pouvoir législatif fédéral ou central, les obligations pour le gouvernement fédéral ou central sont les mêmes que pour tous les Etats parties ayant un système centralisé;

(b) pour ce qui est des dispositions de la présente Convention dont la mise en oeuvre est du ressort des Etats fédérés, pays, provinces, communautés autonomes ou cantons constituant une fédération, qui ne sont pas obligés, en vertu du système constitutionnel général ou fondamental, de prendre des mesures législatives, le gouvernement central communique aux autorités compétentes de ces Etats, pays, provinces, communautés autonomes ou cantons les dispositions en question, en en recommandant l'adoption.

Article 9

Peuvent devenir parties à la présente Convention les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, ainsi que les Etats non membres de l'Unesco qui y auront été invités par le Conseil exécutif de l'Unesco, en déposant auprès du Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture un instrument de ratification, d'acceptation, d'adhésion ou d'approbation.

Article 10

La présente Convention entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt du troisième instrument visé à l'article 9, mais uniquement à l'égard des Etats qui auront déposé leurs instruments respectifs à cette date ou antérieurement. Elle entrera en vigueur pour chaque autre Etat trois mois après le dépôt de son instrument.

Article 11

1. Chacun des Etats contractants aura la faculté de dénoncer la présente Convention par une notification formelle adressée par écrit au Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

2. La dénonciation prendra effet 12 mois après la date de réception de la notification.

Article 12

Le Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture informera les Etats membres de l'Organisation, les Etats non membres visés à l'article 9 ainsi que l'Organisation des Nations Unies du dépôt de tous les instruments mentionnés à l'article 9, de même que des dénonciations prévues à l'article 11.

Article 13

1. La présente Convention pourra être révisée par la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. La révision ne liera cependant que les Etats qui deviendront parties à la Convention révisée.

2. Au cas où la Conférence générale adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement, la présente Convention cesserait d'être ouverte à de nouveaux Etats contractants à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle Convention révisée.

Article 14

La présente Convention est établie en anglais, en arabe, en chinois, en espagnol, en français et en russe, les six textes faisant également foi.

Article 15

Conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, la présente Convention sera enregistrée au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, à la requête du Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

Fait à Paris, ce seize novembre 1989, en deux exemplaires authentiques portant la signature du Président de la Conférence générale, réunie en sa vingt-cinquième session, et celle du Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, qui seront déposés dans les archives de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et dont des copies certifiées conformes seront remises à tous les Etats visés à l'article 9 ainsi qu'à l'Organisation des Nations Unies.