

La formation duale : système de formation professionnelle suisse

**M. Didier BERBERAT,
Conseiller aux Etats (Suisse)**

Ottawa (Canada) | 6 - 7 juillet 2014

Table des matières

Caractéristiques principales du système de formation duale en Suisse et objectifs du rapport	4
1 Bref historique de la formation professionnelle suisse	6
2 Système de formation professionnelle suisse	7
2.1 La formation professionnelle initiale	7
2.2 La formation professionnelle supérieure	8
3 Les tâches des trois partenaires	9
3.1 Confédération	9
3.2 Cantons	9
3.3 Organisations du monde du travail	10
4 Lieux de formation dans la formation professionnelle initiale	11
4.1 Entreprise	11
4.2 Ecole professionnelle	11
4.3 Cours interentreprises	11
5 Statistiques de la formation professionnelle suisse	12
5.1 Personnes en formation	12
5.2 Formation professionnelle supérieure	12
6 Financement de la formation professionnelle	13
6.1 Pouvoirs publics	13
6.2 Organisations du monde du travail	14
6.3 Fonds en faveur de la formation professionnelle propres à chaque branche	15
7 Points forts et défis du système suisse	16
7.1 Points forts	16
7.2 Défis	17
8 Expériences à l'étranger	19
8.1 Projet pilote de coopération en matière de formation professionnelle entre la Suisse et l'Inde	19
8.2 Projet de formation professionnelle au Gabon soutenu par le Centre pour le développement et la coopération CDC de la Haute école spécialisée bernoise (HESB)	20
8.3 Programme d'appui à la formation professionnelle au Burkina Faso soutenu par la Direction du développement et de la coopération suisse (DDC)	21
9 Internationalisation de la formation professionnelle suisse	22
9.1 Considérations générales sous l'angle d'une approche basée sur la coopération au développement	22
9.2 Défis de l'internationalisation de la formation professionnelle	23
9.3 Formation professionnelle et compétences	24
10 Contributions des sections	26
10.1 Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ?	26
10.1.1 Eléments de réponse de la section du Bénin	27
10.1.2 Eléments de réponse de la section du Burkina Faso	28
10.1.3 Eléments de réponse de la section du Sénégal	29
10.1.4 Eléments de réponse de la section du Niger	31
10.1.5 Eléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire	31

10.1.6	Eléments de réponse de la section du Burundi.....	32
10.2	Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ?	35
10.2.1	Eléments de réponse de la section du Bénin.....	35
10.2.2	Eléments de réponse de la section du Burkina Faso.....	36
10.2.3	Eléments de réponse de la section du Sénégal.....	36
10.2.4	Eléments de réponse de la section du Niger	37
10.2.5	Eléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire	38
10.2.6	Eléments de réponse de la section du Burundi.....	38
10.3	Les divers corps de métiers sont-ils organisés dans votre pays ?.....	40
10.3.1	Eléments de réponse de la section du Bénin.....	40
10.3.2	Eléments de réponse de la section du Burkina Faso.....	40
10.3.3	Eléments de réponse de la section du Sénégal.....	40
10.3.4	Eléments de réponse de la section du Niger	41
10.3.5	Eléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire	41
10.4	Un système de formation professionnelle duale trouverait-il sa place dans votre pays ?	41
10.4.1	Eléments de réponse de la section du Bénin.....	41
10.4.2	Eléments de réponse de la section du Burkina Faso.....	42
10.4.3	Eléments de réponse de la section du Gabon (sur la filière du bois).....	42
10.4.4	Eléments de réponse de la section du Niger	43
10.4.5	Eléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire	43
10.4.6	Eléments de réponse de la section du Burundi.....	43
10.5	Comment la formule suisse pourrait-elle être modifiée pour s'adapter à votre contexte national ?	43
10.5.1	Eléments de réponse de la section du Bénin.....	44
10.5.2	Eléments de réponse de la section du Burkina Faso.....	44
10.5.3	Eléments de réponse de la section du Sénégal.....	44
10.5.4	Eléments de réponse de la section du Gabon (sur la filière du bois).....	45
10.5.5	Eléments de réponse de la section du Niger	47
10.5.6	Eléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire	48
11	Résolution de l'APF sur l'encouragement à la formation professionnelle des jeunes	49

Caractéristiques principales du système de formation duale en suisse et objectifs du rapport

Le système dual de formation professionnelle qui prévaut en Suisse permet aux jeunes finissant leur scolarité obligatoire de prendre pied dans le monde du travail et assure la relève en formant des professionnels et des cadres dirigeants qualifiés. Il est orienté vers le marché du travail et intégré au système éducatif.

Le système de formation duale s'est développé en Suisse sur une longue période et a un ancrage important dans le système éducatif et social. Il se démarque par le fait qu'une partie importante de la formation se déroule au sein des entreprises et que la partie théorique de la formation est axée sur les connaissances générales et les connaissances techniques liées au métier envisagé. Ainsi, l'expérience pratique du métier est pour une grande part transmise dans le cadre d'une situation réelle de travail ; les personnes en formation n'acquièrent pas uniquement des compétences techniques, mais sont également confrontées à des situations professionnelles spécifiques. Le système de formation dit « dual » tire donc son nom de la dualité des lieux dans lesquels la formation est dispensée.

De même que l'un des critères déterminants de la formation duale est la pluralité des lieux de formation, il convient de relever l'interaction étroite entre les divers acteurs qu'implique ce système, en particulier le rôle central joué par le secteur privé. Ce dernier constitue en effet une pièce maîtresse tant dans la définition du contenu de la formation et des qualifications requises en vue de l'option d'un certificat attestant de la fin de l'apprentissage qu'en matière de formation au sein même de l'entreprise.

La coordination des entreprises privées en matière de formation professionnelle est assumée par les associations professionnelles qui représentent l'ensemble d'un secteur corporatif. De la sorte, plutôt que de répondre aux besoins spécifiques d'une entreprise précise, le contenu de la formation dispensée est adapté aux besoins de l'ensemble des entreprises constituant un corps de métier. Ce système assure ainsi la comparabilité des niveaux de connaissances parmi les titulaires de diplômes. Il s'agit là de l'un des éléments expliquant le taux relativement faible de chômage des jeunes que connaît la Suisse en comparaison internationale, le système de formation duale garantissant une bonne employabilité des personnes formées.

Dans le système fédéral suisse, les compétences en matière de formation professionnelle sont réparties de la manière suivante : l'organisation et le financement de l'enseignement scolaire est, selon un schéma décentralisé, assumé par les cantons (Etats fédérés), la Confédération (Etat fédéral) assurant quant à elle la reconnaissance de la formation et des diplômes, le respect des critères de qualité ainsi que la comparabilité des diplômes dispensés avec les qualifications requises à l'étranger.

En Suisse, la formation duale constitue la formation professionnelle initiale la plus prisée. Mettant à disposition près de 250 formations différentes, elle bénéficie d'une forte proximité avec le marché du travail, fait partie intégrante du système éducatif national et offre des perspectives de carrière intéressantes en permettant un accès à la formation professionnelle supérieure.

Ce rapport poursuit l'objectif de présenter de manière plus détaillée les modalités de fonctionnement (chapitres 1 à 5) et de financement (chapitre 6) de ce système en Suisse, ses points forts mais également les défis qu'il soulève (chapitre 7). La Suisse conduit par ailleurs, en partenariat avec les autorités et autres institutions de pays intéressés par ce système, divers projets visant à renforcer la formation professionnelle dans ces derniers. A ce titre, le rapport cite de manière non exhaustive certains cas, à l'instar de l'Inde, du Gabon et du Burkina Faso (chapitre 8). L'« internationalisation » de certains éléments de la formation professionnelle suisse, si elle présente des avantages tant pour la Suisse que

pour les pays destinataires, ne va cependant pas sans soulever des questions ; ainsi, qu'en est-il des réalités sociales, économiques et politiques ainsi que des besoins précis dans les pays cibles de la coopération suisse en matière de formation professionnelle? Pour apporter une aide efficace, la reprise de certains éléments d'un système intrinsèquement lié au développement du secteur socio-professionnel suisse se doit d'intégrer dans la réflexion les composantes formant la base d'autres sociétés (chapitre 9). Ce transfert doit également reposer sur des attentes claires des pays intéressés, afin de répondre au mieux à leurs besoins spécifiques. C'est dans ce sens que les sections représentant le Burkina Faso, le Gabon et le Tchad lors de la réunion de la Commission Education, communication et affaires culturelles de l'APF qui s'est tenue à Ouagadougou du 6 au 7 mai ont été sollicitées par l'auteur du présent rapport dans l'objectif de :

- partager leur impression générale du rapport ;
- déterminer l'existence d'éventuelles variantes d'un tel système dans leur pays ;
- de suggérer des améliorations ou changements possibles afin de rendre un tel système plus adapté à leur situation propre.

Enfin, il convient de remercier la Direction du développement et de la coopération suisse (DDC), le Secrétariat d'Etat suisse à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ainsi que la secrétaire administrative de la section suisse de l'APF, Mme Céline Nerny, qui ont collaboré, d'une manière déterminante, à la rédaction de ce rapport.

1 **Bref historique de la formation professionnelle suisse**

La formation professionnelle suisse trouve son origine dans le système des corporations, lesquelles assuraient l'éducation et la formation en transmettant à leurs nouveaux jeunes employés le savoir des maîtres artisans spécialisés.

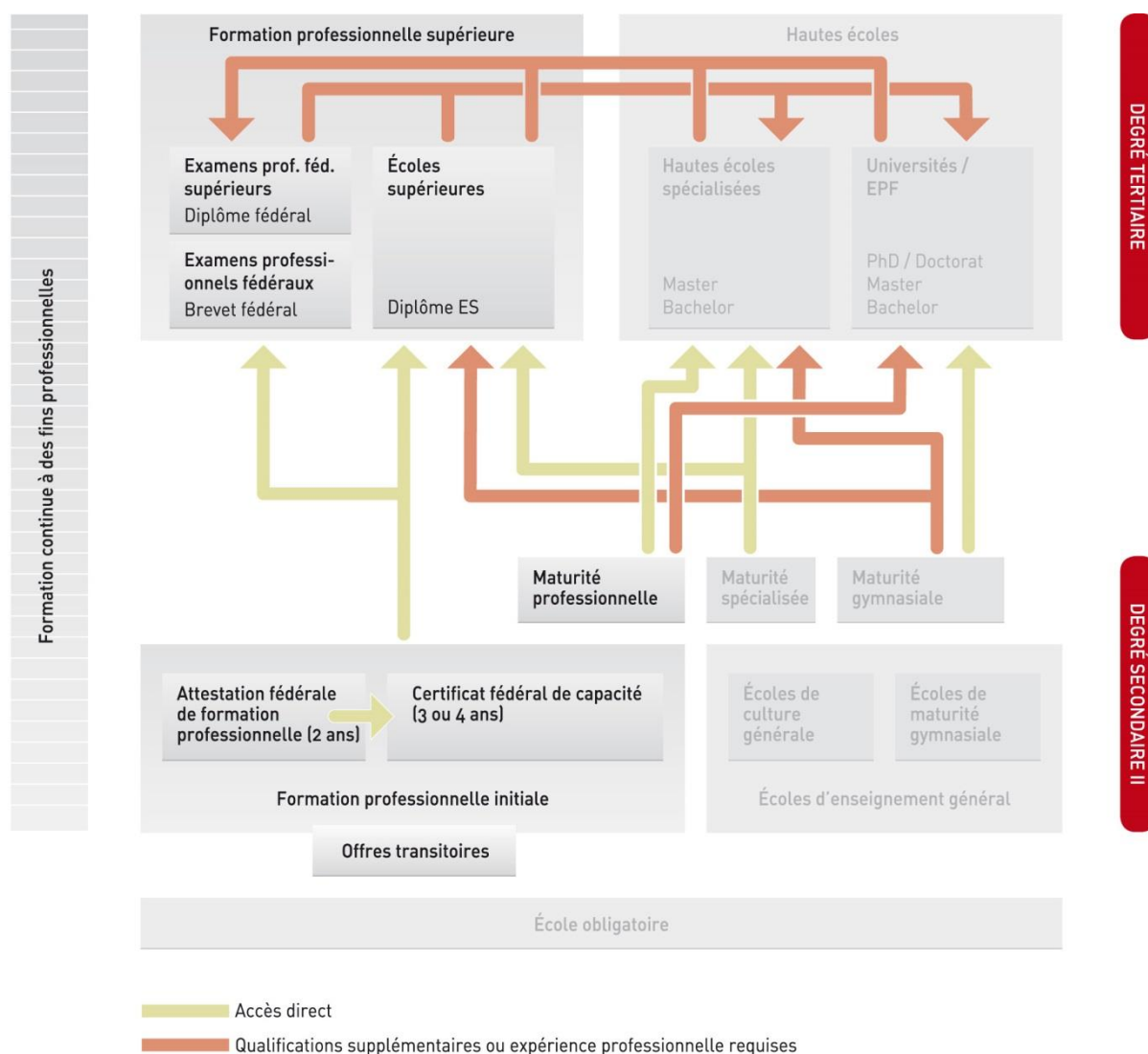
Parmi les premières écoles professionnelles à combiner théorie et pratique, l'on compte les écoles d'horlogerie de Genève fondée en 1924, et de commerce à Berne fondée en 1928. Ces écoles sont le fruit d'activités commerciales et d'initiatives privées. De grandes entreprises industrielles ont également joué un rôle pionnier. En 1870, afin d'assurer sa relève en personnel qualifié, l'entreprise suisse Sulzer crée sa propre école professionnelle qui inspirera par la suite le système dual de la formation professionnelle suisse. A cette époque, l'école Sulzer forme les ferronniers et les fondeurs sur deux fronts : les principes théoriques sont enseignés dans une salle de classe, et sont ensuite appliqués durant un « apprentissage » effectué dans l'entreprise. D'autres entreprises suivent cet exemple, et en 1933 la première loi fédérale sur la formation professionnelle entre en vigueur. Ce modèle combinant théorie et pratique est adopté pour les programmes de formation professionnelle du degré secondaire II¹. Grâce à cette approche, les entreprises privées et les écoles professionnelles commencent à collaborer étroitement.

En 2004, une nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle entre en vigueur au plan national. Cette nouvelle loi sur la formation professionnelle tient compte de l'évolution du monde professionnel et du travail afin de répondre aux nouvelles exigences. La capacité d'exercer une activité professionnelle et la qualification pour le marché du travail sont prioritaires. Pour la première fois, la totalité des métiers du domaine non universitaire dépendent du même système, ce qui permet de les comparer. La loi sur la formation professionnelle intègre également les métiers de l'agriculture et de la sylviculture régis jusqu'alors par d'autres bases légales fédérales. De même, les domaines de la santé, du social et des arts, jusqu'alors réglementés par les cantons, relèvent dorénavant de la compétence de la Confédération.

¹ Le degré secondaire II correspond en Suisse à la période d'étude qui intervient après la scolarité obligatoire. Deux voies générales d'études sont possibles dans le degré secondaire II : la formation professionnelle initiale et les écoles d'enseignement général, dont les écoles de maturité conduisant à l'obtention d'un baccalauréat. Pour plus de précisions, voir le chapitre 2 du présent rapport.

2 Système de formation professionnelle suisse

Dans le système éducatif suisse, la formation professionnelle s'inscrit au degré secondaire II ainsi qu'au degré tertiaire (voir schéma ci-dessous). Elle repose sur des formations et des procédures de qualification nationales clairement définies et se caractérise par une perméabilité élevée : il est en effet possible de suivre ultérieurement des offres de formation plus exigeantes ou de changer d'activité durant sa vie professionnelle grâce à la prise en compte des acquis. La formation professionnelle présente une large palette de formations et une offre de formation continue diversifiée à tous les niveaux. Les offres prennent en considération les capacités différentes des personnes en formation et les besoins spécifiques de chaque classe d'âge.



2.1 La formation professionnelle initiale

S'inscrivant dans le cadre du degré secondaire II, la formation professionnelle initiale permet d'acquérir des qualifications professionnelles certifiées et jette les bases de l'apprentissage tout au long de la vie. L'obtention de trois types de diplômes est envisageable.

Formation professionnelle initiale de 3 ou 4 ans avec « certificat fédéral de capacité » (CFC) proposant les débouchés suivants :

- Acquisition des qualifications requises en vue de l'exercice d'une profession spécifique ;
- Accès à la formation professionnelle supérieure.

Formation professionnelle initiale de 2 ans avec « attestation fédérale de formation professionnelle » (AFP) proposant les débouchés suivants :

- Formation adaptée aux besoins des jeunes ayant des aptitudes essentiellement pratiques ;
- Diplôme professionnel fédéral reconnu ;
- Accès à une formation professionnelle initiale sur 3 ou 4 ans avec certificat fédéral de capacité (CFC).

« Maturité professionnelle fédérale » proposant les débouchés suivants :

- Complément de la formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité (CFC) par une formation générale approfondie ;
- Accès aux hautes écoles spécialisées sans avoir à passer d'examen d'admission ;
- Avec l'examen complémentaire « Passerelle maturité professionnelle – hautes écoles universitaires », intégration à une université ou une école polytechnique fédérale (EPF).

2.2 La formation professionnelle supérieure

Au degré tertiaire, la formation professionnelle supérieure allie des capacités pratiques solides à des connaissances théoriques approfondies et répond aux besoins du marché du travail. Elle prépare des professionnels à l'exercice des fonctions de cadres ou de spécialistes. Les filières suivantes débouchent sur trois diplômes différents, sanctionnant diverses capacités.

Examen professionnel fédéral en vue de l'obtention d'un « brevet fédéral » :

- Acquisition d'une première spécialisation et approfondissement des connaissances après la formation professionnelle initiale ;
- En général, condition d'admission à l'examen professionnel supérieur.

Examen professionnel fédéral supérieur en vue de l'obtention d'un « diplôme fédéral » :

- Acquisition de la qualification d'expert dans leur domaine ou obtention d'un poste de direction au sein d'une entreprise.

Filières de formation des écoles supérieures en vue de l'obtention d'un « diplôme ES » (école supérieure) :

- Destinées aux professionnels possédant un certificat fédéral de capacité ou une qualification équivalente ;
- Acquisition de compétences dans le domaine des responsabilités au niveau technique et en matière de conduite ;
- Orientation plus généraliste et plus large que les examens fédéraux ;
- Diplôme reconnu au niveau fédéral.

3 Les tâches des trois partenaires

La formation professionnelle est une tâche qui relève de la Confédération (Etat fédéral), des cantons (Etats fédérés) et des organisations du monde du travail. Ces trois partenaires associent leurs efforts en vue de proposer une formation professionnelle de qualité et d'étoffer l'offre en places d'apprentissage et en formation supérieure. Ils se répartissent les compétences de manière claire.

3.1 Confédération

→ Compétences en matière de pilotage et développement stratégiques

- Assurance de la qualité et développement continu de l'ensemble du système ;
- Comparabilité et transparence des offres dans toute la Suisse ;
- Ediction de plus de 250 ordonnances sur la formation professionnelle initiale ;
- Reconnaissance de près de 400 règlements d'examen et de 40 plans d'études cadres de la formation professionnelle supérieure ;
- Reconnaissance de filières de formation destinées aux responsables de la formation professionnelle et aux conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière ;
- Reconnaissance de diplômes étrangers ;
- Prise en charge d'un quart des dépenses publiques ;
- Promotion de l'innovation et soutien de prestations particulières d'intérêt public.

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

- Compétent pour la réglementation et le cofinancement de la formation professionnelle.

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

- Assure la formation des responsables de la formation professionnelle, notamment des formateurs ;
- Développe la recherche dans ce domaine et exécute des mandats pour des tiers ;
- Dispose d'un siège dans chacune des régions linguistiques de Suisse.

3.2 Cantons

→ Compétences en matière de mise en œuvre et de surveillance

- Application de la loi fédérale sur la formation professionnelle ;
- Surveillance des contrats de travail, des écoles professionnelles et des écoles supérieures ;
- Services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière ;
- Mise à disposition des offres pour la préparation à la formation professionnelle initiale ;
- Remise des autorisations de former aux entreprises ;
- Marketing des places d'apprentissage ;
- Formation des formateurs dans les entreprises.

26 offices cantonaux de la formation professionnelle

- Organes d'exécution de la formation professionnelle sur le plan cantonal ;
- Coordination de leurs activités au sein de la Conférence suisse des offices cantonaux de formation professionnelle (CSFP), l'une des conférences spécialisées de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)².

² Réunissant les directeurs des instances administratives cantonales responsables de la formation professionnelle, la CSFP a pour but de coordonner les activités administratives des cantons dans le domaine de la formation professionnelle. La CDIP

Services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière

- Informations et conseils aux jeunes et aux adultes.

Écoles professionnelles

- Enseignement scolaire pour la formation professionnelle initiale duale ;
- Formation en école à temps complet ;
- Enseignement menant à la maturité professionnelle.

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

En Suisse, l'école et l'éducation sont essentiellement du ressort des cantons. La collaboration à l'échelle nationale dans le cadre de la CDIP complète et renforce la souveraineté des cantons en matière scolaire.

3.3 Organisations du monde du travail

→ Compétences en matière de contenus de la formation et de lieux de formation

- Définition des contenus de la formation professionnelle initiale et des filières de formation dans les écoles supérieures ;
- Définition des procédures de qualification nationales de la formation professionnelle initiale, des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs ;
- Mise à disposition de places de formation ;
- Transmission de qualifications professionnelles dans la formation professionnelle supérieure ;
- Développement de nouvelles offres de formation ;
- Organisation de cours interentreprises ;
- Gestion des fonds en faveur de la formation professionnelle.

Associations professionnelles/organisations sectorielles

- Contenus de la formation et procédures de qualification nationales ;
- Organisation de la formation professionnelle initiale ;
- Préparation des offres dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

Partenaires sociaux, autres organisations et prestataires de la formation professionnelle compétents dans ce domaine

- Participent, de concert avec les associations professionnelles, au développement continu de la formation professionnelle.

Entreprises

- Aménagent, dans la mesure de leurs possibilités, les places de formation pour la partie pratique de la formation professionnelle ;
- Assurent la relève ;
- Participation volontaire à la formation professionnelle.

joue pour sa part un rôle de coordination politique et stratégique dans les domaines de l'éducation (y. c. la formation professionnelle) ; elle réunit les membres des gouvernements cantonaux responsables, entre autre, du portefeuille éducation et formation.

4 Lieux de formation dans la formation professionnelle initiale

L'image de marque et les points forts de la formation professionnelle sont directement liés à son orientation vers le monde du travail. Cet état de fait se reflète dans les lieux de formations eux-mêmes.

4.1 Entreprise

La formation professionnelle initiale duale se déroule en entreprise ; les personnes en formation y acquièrent les compétences, les connaissances et les aptitudes professionnelles pratiques et sont dans le même temps intégrées de manière active dans le processus de production de l'entreprise. Il existe par ailleurs des réseaux d'entreprises formatrices. Dans ce cas de figure, plusieurs entreprises mettent en commun leurs forces afin de pouvoir offrir ensemble une ou plusieurs places de formation.

Actuellement, 42% des entreprises suisses ayant les capacités de former des jeunes dans le cadre d'un apprentissage le font. Il convient de relever le fait que ce pourcentage se base sur l'ensemble des entreprises de plus de trois employés et ayant les capacités de former. En effet, dans les petites entreprises principalement, un degré de spécialisation élevé ou le manque de personnes capables de former des jeunes peuvent rendre plus difficile la mise à disposition de places de formation.

4.2 Ecole professionnelle

Elle dispense la partie scolaire de la formation professionnelle ; celle-ci comprend l'enseignement des connaissances professionnelles et l'enseignement de la culture générale. Elle encourage l'acquisition de compétences sociales, méthodologiques et professionnelles par la transmission des bases théoriques nécessaires à l'exercice de la profession et par l'enseignement de la culture générale. Elle accueille les personnes en formation un à deux jours par semaine. Les écoles professionnelles dispensent également l'enseignement menant à la maturité professionnelle dans des filières de formation reconnues.

4.3 Cours interentreprises

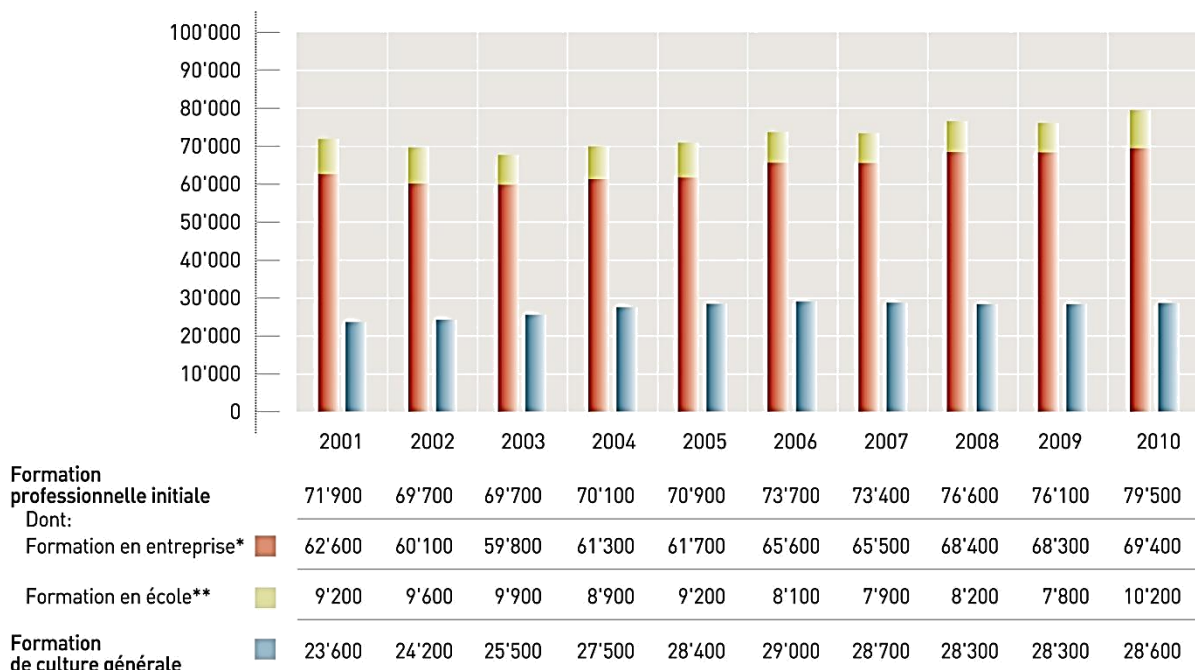
Ils servent à la transmission et à l'acquisition d'aptitudes pratiques fondamentales, en complément de la formation dispensée en entreprise et à l'école professionnelle. Ils ont souvent lieu dans des centres mis sur pied par les branches elles-mêmes.

5 Statistiques de la formation professionnelle suisse

5.1 Personnes en formation

En Suisse, environ deux tiers des jeunes optent pour la formation professionnelle après leur scolarité obligatoire. La formation professionnelle initiale en entreprise est la forme de formation professionnelle la plus courante.

Personnes ayant commencé une formation au degré secondaire II²



* sans les formations élémentaires

** y compris les écoles de commerce et d'informatique

² Office fédéral de la statistique (2013), (2012h)

5.2 Formation professionnelle supérieure

Avec les hautes écoles spécialisées, les universités et les écoles polytechniques fédérales, la formation professionnelle supérieure constitue le degré tertiaire du système éducatif suisse. Elle présente un lien étroit avec la pratique et répond aux besoins du marché du travail. Elle permet d'acquérir les qualifications nécessaires à une activité professionnelle exigeante avec des responsabilités techniques et de conduite, et met à disposition des entreprises des personnes qualifiées en nombre suffisant.

Diplômes décernés dans la formation professionnelle supérieure¹²

Diplôme d'école supérieure	2'800	4'000	4'000	4'000	4'100	4'100	7'200	7'300	7'100
Diplôme fédéral (examen professionnel supérieur)	3'200	3'200	2'600	2'900	2'600	2'800	2'700	3'200	3'000
Brevet fédéral (examen professionnel)	6'100	11'400	12'200	13'200	11'700	12'500	12'200	13'100	13'100
Dipl. des autres formations prof. supérieures	8'800	10'600	10'500	9'400	8'800	8'200	5'400	4'600	3'800
Total	20'800	29'200	29'300	29'500	27'200	27'500	27'500	28'300	27'000
	1995	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011

¹² Office fédéral de la statistique (2012a)

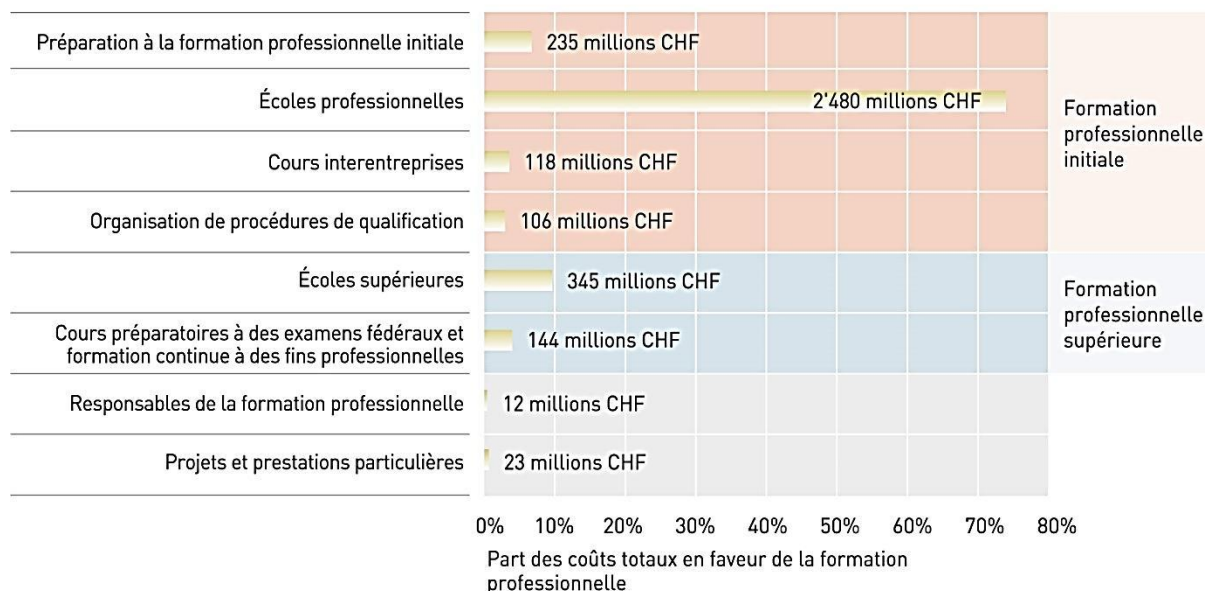
6 Financement de la formation professionnelle

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail participent au financement de la formation professionnelle. La formation professionnelle supérieure et la formation continue à des fins professionnelles relevant principalement de la responsabilité des individus et des entreprises, il leur revient pour l'essentiel de les assumer financièrement.

6.1 Pouvoirs publics

En 2011, les coûts de la formation professionnelle à la charge des pouvoirs publics s'élevaient à près de 3,5 milliards de francs (environ 2,84 milliards d'euros). Les cantons, qui sont compétents pour la mise en œuvre de la formation professionnelle, assument les trois quarts des dépenses dans ce domaine. La part de la Confédération pour le financement de la formation professionnelle représente un quart des coûts assumés par les pouvoirs publics. 10% de la contribution fédérale sont réservés à l'encouragement de projets de développement et de prestations particulières d'intérêt public.

Coûts des pouvoirs publics en faveur de la formation professionnelle en 2011¹⁴

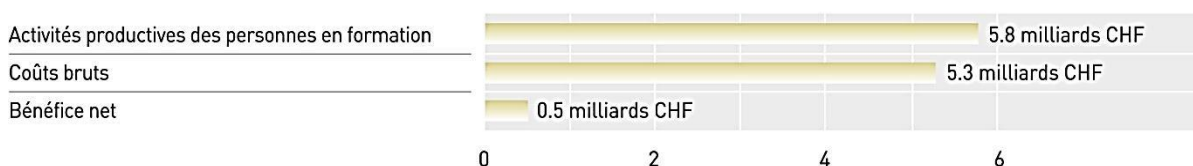


¹⁴ Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2012)

6.2 Organisations du monde du travail

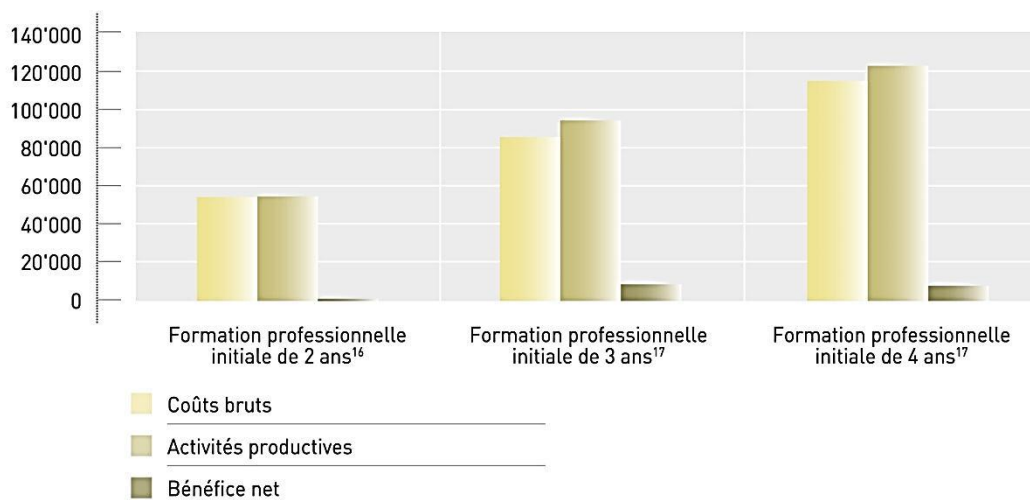
Avec leurs offres de formation, les associations professionnelles et les organisations de branches contribuent aussi au financement de la formation professionnelle : elles effectuent des travaux de base, gèrent leurs propres institutions de formation et font de la publicité pour leurs domaines professionnels respectifs. Même si cela n'est pas le but principal recherché, la formation professionnelle est globalement « rentable » pour les entreprises formatrices. Selon une enquête réalisée en 2009 (résultats publiés en 2012)³, les coûts bruts de formation se montent à 5,3 milliards de francs (environ 4,3 milliards d'euros), contre 5,8 milliards de francs (environ 4,7 milliards d'euros) d'activités productives de la part des personnes en formation.

Coûts/bénéfice de la formation professionnelle initiale pour les entreprises suisses, enquête 2009¹⁵



¹⁵ Strupler et Wolter (2012)

Coûts/bénéfice selon la durée d'apprentissage, en CHF



¹⁶ Fuhrer et Schweri (2010)

¹⁷ Strupler et Wolter (2012)

³ L'étude a été réalisée par le Centre de recherche sur l'économie et l'éducation de l'Université de Berne en collaboration avec l'Office fédéral suisse de la statistique, sur mandat de l'Office fédéral suisse de la formation professionnelle et de la technologie. Un résumé de cette étude est disponible sous : http://www.ffb.unibe.ch/unibe/wiso/vwi/ffb/content/e2954/e79725/e79728/linkliste79730/Flyer_fger.pdf

6.3 Fonds en faveur de la formation professionnelle propres à chaque branche

Par le biais des fonds en faveur de la formation professionnelle définis dans la loi fédérale sur la formation professionnelle, toutes les entreprises sont tenues de s'acquitter de contributions de solidarité. Ces contributions sont prélevées au sein d'une branche et servent à encourager la formation professionnelle (développement d'offres de formation, organisation de cours et de procédures de qualification, promotion du domaine professionnel, etc.). Sur demande, la Confédération peut déclarer la participation à un fonds obligatoire pour toutes les entreprises de la branche.

7 Points forts et défis du système suisse

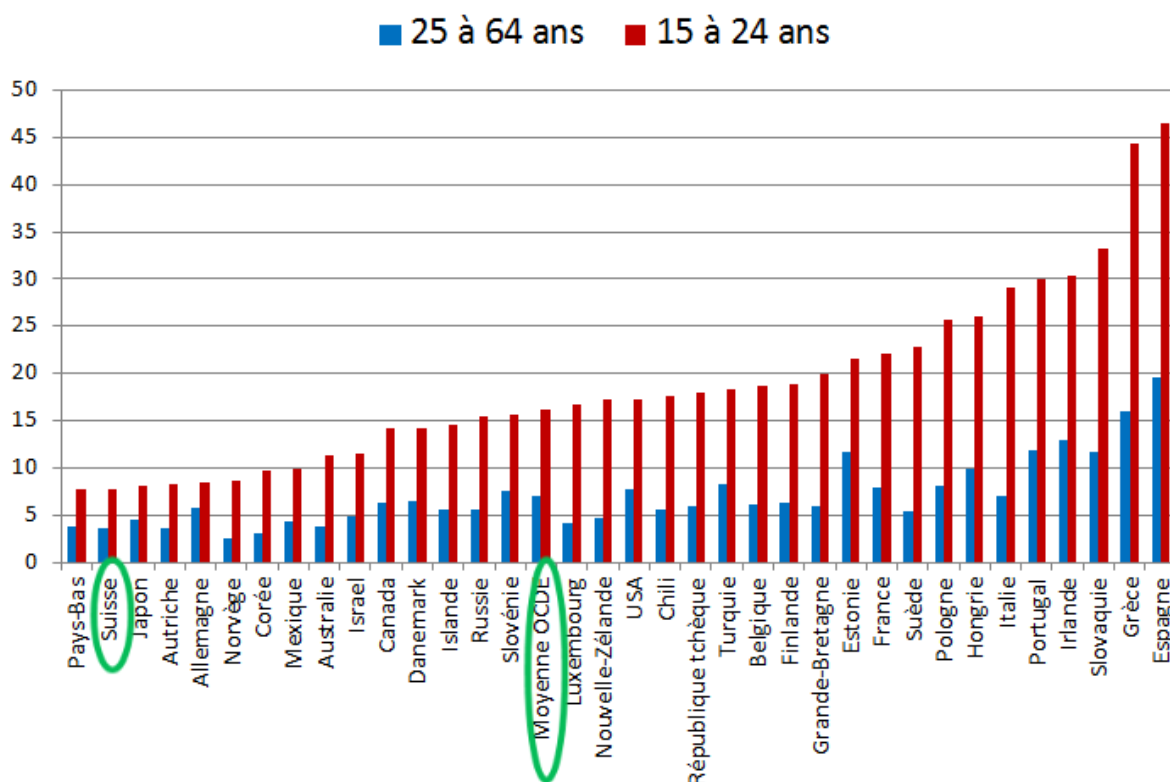
7.1 Points forts

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a procédé en 2009 à une évaluation du système suisse de formation professionnelle⁴. Il résulte de cette analyse que le système dual présente de nombreux points forts qui se caractérisent notamment de la manière suivante :

- Le système tient largement compte des besoins des employeurs et du marché. Il s'inscrit en lien direct avec le marché du travail. Ceci permet à la Suisse d'afficher l'un des taux de chômage des jeunes les plus bas en comparaison internationale (voir le graphique ci-dessous).
- Le système dual assure la relève en formant des professionnels et des cadres dirigeants qualifiés ; il présente l'une des réponses à la pénurie de personnel qualifié due à l'évolution démographique actuelle (recul du nombre d'actifs), mais aussi à la mobilité grandissante des travailleurs⁵.
- Le partenariat entre la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail fonctionne bien. Ce partenariat permet de réunir toutes les compétences nécessaires à un système de formation professionnelle de qualité et orienté vers les besoins du marché du travail.
- La formation scolaire et la formation pratique sont bien intégrées ; la formation en entreprise n'est pas trop spécifique à l'entreprise.
- Le système suisse de formation professionnelle possède de bonnes ressources et est en mesure d'intégrer un équipement moderne.
- Le système suisse de formation professionnelle en entreprise, qui repose sur l'apprentissage, est amorti car les bénéfices compensent les coûts pour la majorité des employeurs.
- La formation professionnelle au degré tertiaire est bien établie ; une vaste palette d'offres de formation professionnelle est proposée au degré tertiaire.
- Des filières flexibles ont été introduites pour favoriser la mobilité et éviter les formations sans débouchés. La formation professionnelle suisse se caractérise par une perméabilité élevée, ce qui ouvre des perspectives de carrière intéressantes pour les jeunes et les personnes en formation.
- Les enseignants et les formateurs en entreprise, les experts aux examens et les directeurs des écoles professionnelles sont bien formés.
- Le contrôle de la qualité est garanti et des procédures d'évaluation nationales sont en place.
- L'orientation professionnelle et les conseils aux usagers (jeunes, mais aussi adultes) sont systématiques et professionnels.
- La base factuelle est bien développée et est utilisée de façon routinière pour étayer les arguments en matière de politique.
- Ce système place l'économie suisse à un haut niveau de compétitivité et d'innovation du point de vue international.

⁴ Informations extraites du rapport publié par l'OCDE : Kathrin Hoeckel, Simon Field et W. Norton Grubb, Learning for Jobs. Evaluation par l'OCDE du système de formation professionnelle. Suisse, Avril 2009.

⁵ Pour davantage d'informations, voir les documents relatifs aux mesures prises par le Département fédéral (Ministère) de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) visant à combattre la pénurie de personnel qualifié : <http://www.sbfid-min.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=fr&msg-id=41055>



Source: OECD / August 17, 2012

7.2 Défis

Parallèlement à ces points forts, le système de la formation professionnelle suisse est confronté à une série de défis :

- Ce système étant fortement dépendant de l'économie, la récession mondiale pourrait avoir des répercussions négatives sur la formation professionnelle, en particulier sur l'offre de places d'apprentissage. Lorsque les entreprises doivent réduire leurs coûts et faire face à un avenir incertain, les motivations à investir dans la formation en apprentissage peuvent baisser. Actuellement, le gouvernement suisse gère cette situation en menant des campagnes de promotion pour convaincre des employeurs de former des apprentis en leur démontrant la rentabilité de la formation professionnelle ou pour les convaincre de maintenir leur engagement. De plus, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail se réunissent chaque année lors d'une « Conférence sur les places d'apprentissage » afin de prendre des mesures pour optimiser le marché des places d'apprentissage.
- Les changements démographiques, par exemple la diminution du nombre d'élèves ayant terminé leur scolarité obligatoire, pourraient attiser la concurrence entre la formation académique et la formation professionnelle. Pour attirer les élèves les plus doués et améliorer l'image des qualifications au degré tertiaire B (formation professionnelle supérieure) par opposition au degré tertiaire A (université), il se peut que certaines filières de formation professionnelle supérieure deviennent plus académiques. Si une telle concurrence peut être interprétée comme un stimulus positif encourageant l'excellence, elle peut également provoquer dans certaines institutions une perte de leur identité spécifique à la formation professionnelle supérieure et de leur orientation vers une formation pratique solide.

- L'implantation en Suisse d'entreprises multinationales n'ayant pas de tradition en matière de formation duale menace les dispositions du système de formation tel qu'il prévaut en Suisse. Les entreprises multinationales qui s'installent en Suisse peuvent en effet ne pas s'identifier à la tradition suisse en matière de formation. Des recherches⁶ ont montré que les entreprises multinationales sont moins engagées dans la formation en apprentissage, tant en termes de nombre d'entreprises proposant une formation que de nombre de personnes acceptées dans chaque entreprise formatrice. En conséquence, le nombre de places d'apprentissage pourrait chuter. En outre, certaines entreprises se spécialisent de plus en plus et ne sont pas en mesure d'offrir une formation suffisamment générale aux personnes en formation. C'est la raison pour laquelle des réseaux d'entreprises formatrices ont été créés, dans lesquels différentes entreprises se répartissent la tâche de former plusieurs personnes, afin que ces dernières reçoivent une formation suffisamment vaste. Toutefois, là aussi, le nombre global de places d'apprentissage pourrait diminuer.
- Les titres de la formation professionnelle suisse, notamment les titres de la formation professionnelle supérieure, ont besoin d'une meilleure reconnaissance internationale. L'élaboration actuelle d'un cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle, de suppléments aux diplômes pour les diplômes de la formation professionnelle supérieure et de suppléments aux certificats pour les diplômes de la formation professionnelle initiale contribue à une meilleure reconnaissance internationale de la formation professionnelle suisse.

⁶ Voir par exemple l'étude disponible en allemand: Schweri, J. and B. Müller, *Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe: Entwicklungen 1995 bis 2005*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2008.

8 Expériences à l'étranger

La Suisse participe de manière variée à des projets internationaux concernant la formation professionnelle. En guise d'exemple, il convient de relever les projets soutenus par la Suisse en Inde, au Gabon et au Burkina Faso. Ces projets sont portés par diverses institutions suisses, que ce soit le Secrétariat d'Etat suisse à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), des hautes écoles spécialisées suisses⁷ ou encore la Direction du développement et de la coopération suisse (DDC). Ces instances ont pour partenaires à l'étranger tant des regroupements de l'économie privée que des institutions publiques.

8.1 Projet pilote de coopération en matière de formation professionnelle entre la Suisse et l'Inde

L'objectif du projet est d'offrir aux apprentis en Inde une formation professionnelle de qualité élevée et de permettre aux entreprises suisses en Inde de bénéficier d'une main-d'œuvre spécialisée hautement qualifiée. Le projet pilote, établi à Pune et à Bangalore, est en partie financé par des partenaires de l'économie privée. La phase initiale de ce projet de formation a été encadrée par la Confédération. Depuis 2012, il a été entièrement repris par un organe responsable privé.

La coopération en matière de formation professionnelle entre la Suisse et l'Inde a été lancée conjointement en 2008 par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation et la Chambre de commerce Suisse-Inde. Une formation professionnelle initiale de deux ans dans le domaine de l'industrie est proposée depuis l'automne 2009 à Bangalore et à Pune. Les premiers apprentis ont terminé leur formation de techniciens en production en 2011. Le plan de formation se fonde sur la formation professionnelle initiale de polymécanicien telle que définie par l'association Swissmem, qui représente la branche de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux suisse (industrie MEM). Plus de 200 personnes en formation et au moins 60 enseignants et experts aux examens ont été formés depuis le lancement du projet.

La coopération entre la Suisse et l'Inde en matière de formation professionnelle fonctionne selon un partenariat public-privé, la phase de lancement étant financée à 40% au moins par l'économie privée. Les partenaires de l'économie sont entre autres des entreprises suisses actives en Inde.

L'initiative de coopération en matière de formation professionnelle entre la Suisse et l'Inde vise une situation profitable aux deux pays. A cette fin, les objectifs suivants sont poursuivis :

- Les entreprises suisses dont les activités se situent en Inde peuvent couvrir une part de leur besoin en personnel hautement qualifié et ainsi se maintenir dans la compétitivité mondiale. Les connaissances théoriques et les aptitudes pratiques sont acquises par la main-d'œuvre lors d'une formation professionnelle de grande qualité orientée vers les besoins réels du monde du travail.
- Les jeunes adultes ayant achevé leur scolarité ont la possibilité d'effectuer en Inde une formation professionnelle basée sur les éléments du système dual de formation professionnelle suisse. Cette formation professionnelle constitue une précieuse alternative à la formation exclusivement en école.
- L'initiative renforce les relations commerciales entre la Suisse et l'Inde.

⁷ Les hautes écoles spécialisées (HES) constituent, avec les hautes écoles universitaires (universités et écoles polytechniques fédérales), l'un des piliers de la formation de niveau supérieur en Suisse. Elles offrent des titres de bachelor HES et master HES axés sur la pratique, permettant ainsi une entrée rapide sur le marché du travail.

- L'encouragement d'une formation orientée vers le marché améliore la compétitivité grâce à l'augmentation de la qualité de production. En outre, les coûts de production diminuent grâce à l'optimisation du processus de production (déroulement, rebuts, etc.).
- L'initiative soutient les relations bilatérales entre la Suisse et l'Inde et offre aux deux pays de nouvelles possibilités de coopération.

Actuellement, ce projet pilote est en cours d'évaluation. Les résultats de cette évaluation seront disponibles à la fin de l'année 2013.

8.2 Projet de formation professionnelle au Gabon soutenu par le Centre pour le développement et la coopération CDC de la Haute école spécialisée bernoise (HESB)⁸

Alors que le Gabon est couvert à 85% par de la forêt équatoriale bien préservée, jusqu'à récemment, la quasi-totalité du bois exploité au Gabon était exportée sous formes de grumes. Or, depuis 2010, l'exportation de bois brut est interdite par l'Etat. Par conséquent, il s'agit à présent de développer une véritable industrie du bois durable et à haute valeur ajoutée en accordant une attention particulière aux questions d'éducation et à la disponibilité et la formation des ressources humaines dans le secteur du bois au Gabon.

En 2011, trois conventions de prestation de service ont été signées entre le Centre pour le développement et la coopération de la Haute école spécialisée bernoise et le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) du Gabon. Au total, quarante-quatre étudiants et enseignants gabonais suivront une formation en Suisse, dans le canton suisse de Berne, entre 2011 et 2018. En effet, l'évolution prévue d'un système de formation à dominante scolaire vers un système dual, dans lequel la formation a lieu tant à l'école qu'au sein des entreprises privées, induit de nouvelles exigences pour les responsables, enseignants et formateurs concernés. Dans cette perspective, un expert suisse conseille le METFP sur place au Gabon et procure son soutien à l'introduction d'un système de formation de type dual.

Ce programme poursuit trois objectifs principaux :

- permettre une meilleure adéquation entre les exigences du marché national de l'emploi et les cursus de formation dans le domaine du bois ;
- garantir une main d'œuvre qualifiée ;
- assurer la formation de cadres et collaborateurs polyvalents capables de s'adapter aux mutations technologiques et sociales.

Le programme est en cours depuis l'été 2011. Actuellement, les premières volées de Gabonais se trouvent en formation en Suisse. Des étudiants prospectifs en bachelor en technique de bois suivront un cours annuel de préparation à la HESB pour faciliter leur entrée à la filière en septembre 2013.

Au Gabon, la HESB poursuit son mandat consultatif auprès du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) par de nombreux échanges et missions, facilités par l'expert suisse oeuvrant sur place. L'analyse du système de formation professionnelle dans le domaine du bois au Gabon, réalisé par la cellule Gabon du programme, pose les jalons pour la transformation du système éducatif vers la dualité.

Ce partenariat génère un transfert de savoir-faire et de technologie dans le domaine de l'industrie du bois vers un pays émergent africain. Il valorise les techniques en économie du bois des filières de formation en bachelor HESB et en école supérieure du bois (ES). En outre, les compétences de la HESB en matière de formation des cadres permettent d'offrir une formation continue spécialement conçue pour répondre aux besoins des enseignants gabonais. Enfin, il contribue à faire bénéficier le Gabon des expériences suisses dans le domaine de la formation professionnelle de type dual.

8.3 Programme d'appui à la formation professionnelle au Burkina Faso soutenu par la Direction du développement et de la coopération suisse (DDC)⁹

Au Burkina Faso, la DDC facilite l'accès des femmes et des hommes à une formation professionnelle équitable, diversifiée, décentralisée, et adaptée à leurs besoins. Elle favorise l'implication des organisations socioprofessionnelles (OSP) et des collectivités territoriales (CT) dans le développement de la formation. Ce projet s'inscrit dans les grandes lignes adoptées par le gouvernement suisse en matière de coopération internationale pour les années 2013–2016.

Le Burkina Faso compte 15 millions d'habitants dont 9 millions âgés de moins de 35 ans. 72% de la population est analphabète. Chaque année, environ 400'000 jeunes arrivent sur le marché de l'emploi sans formation professionnelle. Leurs compétences ne correspondent pas aux besoins des secteurs économiques principaux que sont l'agriculture, l'élevage et l'artisanat. Les adultes, dont une majorité de femmes, n'accèdent pas à des formations adaptées pour soutenir leurs perspectives d'emploi. De même, le milieu rural est particulièrement marginalisé dans l'accès à la formation. Le manque de perspectives pour les jeunes est une source permanente de tensions sociales. Favoriser l'accès du plus grand nombre à une formation de qualité, constitue un défi prioritaire pour le Burkina Faso.

Les partenaires de la DDC au Burkina Faso sont les suivants :

- Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) ;
- Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FENABF et sections régionales) ;
- Maison des technologies innovantes ;
- Conseils régionaux.

L'objectif du projet est de renforcer la sécurité financière des populations concernées tout en contribuant au développement de la citoyenneté. Pour ce faire, elles accèdent à un système de formation professionnelle équitable, diversifié et décentralisé.

A moyen terme, le projet devrait déployer les effets suivants :

- Des offres de formation diversifiées, adaptées et accessibles devraient couvrir les besoins des hommes et des femmes en formation professionnelle.
- Les régions devraient disposer de dispositifs de formation alliant volets théorique et pratique (de type dual). Les institutions d'appui à la formation professionnelle devraient bénéficier des ressources financières suffisantes pour assurer leurs rôles.

Pour l'heure, l'initiation du projet a déjà permis d'apporter plusieurs améliorations :

- Le revenu des artisans a augmenté. Grâce aux formations techniques développées, 25'000 d'entre eux, dont 60% de femmes, ont augmenté leur revenu net de 40%, soit l'équivalent de 100 CHF (81.50 euros) par mois.

⁹ De plus amples informations sont disponibles sous : http://www.ddc.admin.ch/fr/Accueil/Projets/Project_Detail?projectdbID=213176#form2

- La formation professionnelle s'est structurée. Grâce à l'action concertée des CT, des OSP et des services publics, des systèmes de formation de type dual assurent la formation de plus de 1000 jeunes dans cinq régions du pays.
- Le gouvernement a pris conscience du fait que la formation est une priorité en matière de développement. Il a adopté une politique de formation et a doublé sa contribution au fonds d'appui à la formation professionnelle (de 700'000 à 2 millions CHF ; de environ 570'000 à 1,6 millions d'euros).
- La consolidation des partenaires locaux dans la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle a l'avantage de les impliquer dans la prise de responsabilité.
- La dimension régionale favorise le développement d'une politique de formation professionnelle adaptée aux intérêts et aux possibilités des communautés de base.

9 Internationalisation de la formation professionnelle suisse

Dans sa stratégie internationale en matière de formation, de recherche et d'innovation adoptée en 2010, le gouvernement suisse s'est fixé comme priorité la promotion de la reconnaissance internationale du système suisse de formation. Cette mesure, pour être efficace notamment dans les pays les plus pauvres, s'accompagne de quelques considérations placées sous l'angle d'une approche basée sur la coopération au développement. De manière plus générale, l'internationalisation de la formation professionnelle suisse, si elle présente des atouts tant pour la Suisse que pour les pays intéressés, ne va pas sans poser un certain nombre de défis.

9.1 Considérations générales sous l'angle d'une approche basée sur la coopération au développement

La formation professionnelle constitue depuis longtemps l'un des piliers traditionnels de la coopération suisse au développement. De façon concrète, cela implique une approche orientée fortement sur la pratique en matière de formation, un enseignement basé sur les besoins du marché professionnel en question et une implication importante du secteur de l'économie privée dans la mise sur pied des offres en matière de formation.

Dans de nombreux pays, il faut placer au centre de la réflexion l'économie informelle et les possibilités qu'elle offre en matière d'emploi, ces dernières ayant un impact considérable sur les revenus des personnes les plus pauvres. La condition de base aux démarches de la Direction du développement et de la coopération suisse (DDC) est évidemment la prise en considération des structures existantes et des traditions. Ainsi, les programmes de formation professionnelle soutenus par la DDC à travers le monde prennent des formes différentes selon les contextes, de sorte de pouvoir apporter des réponses spécifiques aux défis concrets posés par les réalités du terrain.

Ce qui précède peut être illustré par un certain nombre d'exemples en Afrique de l'Ouest, région dans laquelle l'engagement de la DDC dans le domaine de la formation professionnelle est orienté vers des offres concrètes dans de petites municipalités, tout en soutenant, parallèlement, la modernisation et la décentralisation des structures étatiques.

Les projets spécifiques portés par la DDC dans la région démontrent l'importance de combiner les expériences suisses du système dual avec les structures traditionnelles des pays destinataires. En Afrique de l'Ouest, il existe en effet depuis longtemps des systèmes de formation dans le cadre desquels les personnes en formation sont initiées par les maîtres artisans au savoir-faire prévalant dans les divers corps de métiers. Ces formations ne sont toutefois pas structurées dans le sens où elles ne suivent pas

un plan d'étude prédéfini ; elles se basent sur l'expérience individuelle des maîtres d'apprentissage et n'incluent pas, dans leur système, l'enseignement des connaissances générales. Il n'existe par ailleurs pas de diplôme sanctionnant une formation aboutie, la décision quant à la fin de cette dernière incombant de manière individuelle aux maîtres d'apprentissages. De plus, ces derniers ne disposent pour la plupart pas de formation en matière didactique, rendant l'enseignement des connaissances plus difficile.

Dans ses programmes, la DDC complète donc ces systèmes traditionnels axés fortement sur la pratique par d'autres éléments visant à renforcer la durabilité des systèmes de formation dans la région. Elle offre ainsi son appui aux maîtres artisans, que ce soit par le biais de la promotion de leur propre formation initiale ou continue ou par le biais d'un soutien leur permettant de s'organiser en se regroupant par exemple au sein de chambres de commerce locales. Ainsi, possibilité est donnée à ces derniers de définir en commun les grandes lignes des diverses formations dispensées et, parallèlement à la transmission de leur savoir-faire, de mettre sur pied des centres de formation dans lesquels les éléments de culture générale sont également enseignés.

Ainsi développés, les plans de formation atteignent un certain degré d'uniformisation et de standardisation. Les personnes formées ont davantage de facilité à obtenir un revenu suite à leur formation, un certain niveau de connaissance étant, au niveau local, garanti. Toutefois, ce système de formation ne prévoit pas de passerelle permettant d'accéder au système d'éducation nationale.

La Suisse soutient par ailleurs dans divers pays d'Afrique de l'Ouest des processus de décentralisation de l'offre en matière d'éducation. Par ce biais, elle poursuit l'objectif de renforcer l'intégration du système éducatif dans les contextes régionaux et d'assurer davantage de proximité avec les divers acteurs locaux.

9.2 Défis de l'internationalisation de la formation professionnelle

Le succès du système suisse repose sur l'engagement des trois partenaires de la formation professionnelle, à savoir la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Le Secrétariat d'Etat suisse à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a constaté, lors de ses rencontres avec des pays intéressés, que ce modèle de partenariat – primordial pour le bon fonctionnement et la rentabilité de la formation professionnelle duale – reste un défi majeur pour les pays concernés.

Par ailleurs, la mise à disposition de moyens financiers est nécessaire mais ne suffit pas : seules des conditions-cadres adéquates et une meilleure considération de la formation professionnelle assurent une mise en place optimale d'un tel système. En effet, dans de nombreux pays, la formation professionnelle pâtit d'une mauvaise image, malgré le fait que dans de nombreux cas, elle aboutisse plus facilement à l'obtention d'une activité professionnelle rémunérée que la formation académique. En la matière, un retour sur les expériences faites en Suisse peut s'avérer utile : depuis que l'obtention d'un certificat attestant d'une formation professionnelle réussie s'inscrit dans un cursus éducatif pouvant être prolongé par une éducation au niveau supérieur, l'image de la formation professionnelle s'est nettement améliorée.

Il convient en outre de tenir compte du fait que dans certains pays, nombre de jeunes n'ont aucune possibilité de bénéficier d'une éducation de base. C'est la raison pour laquelle il est particulièrement important dans ces pays de mettre à disposition des programmes incluant l'alphabétisation parmi les éléments permettant d'obtenir des qualifications professionnelles. Il est également important de construire des passerelles entre l'éducation formelle et non formelle afin d'offrir la possibilité aux plus défavorisés d'intégrer le système d'éducation nationale.

Ces éléments démontrent que le système de formation duale tel que le connaît la Suisse s'est développé dans un contexte historique et culturel particulier et que l'on ne saurait simplement, en tant que tel, l'exporter ou le transposer dans d'autres contextes. Toutefois, les éléments de base de ce système peuvent servir de points de référence permettant d'améliorer la formation professionnelle dans d'autres pays. Un renforcement de la collaboration entre les acteurs étatiques et ceux de l'économie privée dans le cadre de la définition du contenu de l'enseignement et de l'offre en matière de formation, des programmes de formation laissant une place à la formation pratique dans des situations réelles de travail et la reconnaissance des diplômes sanctionnant l'aboutissement d'une formation professionnelle sont autant de pistes de réflexion qu'il convient de lancer.

Outre les projets concrets soutenus à l'étranger, la Suisse accueille régulièrement – en étroite collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle – des délégations étrangères afin de leur présenter le fonctionnement de la formation professionnelle et d'échanger sur les questions de fond liées à ce système. Elle est par ailleurs présente dans divers organes internationaux où elle partage son expérience de la formation professionnelle. Dans le même but, elle participe à des rencontres internationales sur ce thème, et en organise également.

C'est dans le sens de la mise à disposition de son expérience en matière de formation professionnelle et d'un partage de l'esprit général du système de formation duale au profit d'autres pays que la Suisse s'engage sur la scène internationale.

9.3 Formation professionnelle et compétences

En 2000, sous la bannière de l'UNESCO, 164 pays définissaient six objectifs fondamentaux de l'Education pour tous (EPT), qu'ils convenaient par ailleurs de réaliser jusqu'en 2015 :

- développer l'éducation et la protection de la petite enfance ;
- réaliser l'enseignement primaire universel ;
- promouvoir l'apprentissage et les compétences nécessaires à la vie courante pour les jeunes et les adultes ;
- réduire de 50% l'analphabétisme des adultes ;
- réaliser la parité et l'égalité entre les sexes ;
- améliorer la qualité de l'éducation.

En 2012 et comme chaque année, l'UNESCO a procédé, dans le cadre de son Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2012, à un bilan intermédiaire des travaux engagés sur la voie de la réalisation de ces objectifs. Outre le constat général que les progrès étaient lents à se réaliser dans le cadre de la mise en œuvre des six objectifs de l'EPT, l'UNESCO consacrait la deuxième partie de son rapport au thème : « Jeunes et compétences : L'Education au travail », lui permettant de prolonger ses réflexions autour du troisième objectif, « promouvoir l'apprentissage et les compétences nécessaires à la vie courante pour les jeunes et les adultes ».

Dans son Rapport mondial de suivi sur l'EPT, l'UNESCO constatait avec regret le fait qu'à travers le monde « de nombreux jeunes ne possèdent pas les compétences élémentaires ». Sa réflexion sur l'Education au travail lui permettait par ailleurs d'étoffer la notion d'éducation en jugeant la qualité de cette dernière à travers le filtre des compétences nécessaires à la vie courante des jeunes et des

adultes. Pour ce faire, les concepts de « compétences fondamentales », « compétences transférables » et « compétences professionnelles » étaient ainsi développés¹⁰ :

- les compétences fondamentales sont les compétences de base en lecture, écriture et calcul nécessaires à l'obtention d'un emploi qui rapporte assez pour couvrir les besoins quotidiens. Ces compétences sont aussi la condition préalable à la poursuite de l'éducation et de la formation et à l'acquisition des compétences transférables et des compétences techniques et professionnelles. Pour ceux qui ne savent pas lire, écrire et comprendre des textes élémentaires, ni effectuer des additions élémentaires et appliquer de tels calculs, les perspectives de trouver un emploi rémunérateur ou d'exercer une activité d'entrepreneur sont fortement réduites. C'est la raison pour laquelle il est vital d'achever un cycle d'enseignement primaire et un premier cycle d'enseignement secondaire de bonne qualité. Lorsque les jeunes défavorisés n'ont pas acquis les compétences fondamentales – parce qu'ils n'ont pas été scolarisés, ont abandonné l'école ou ont achevé leur scolarité sans atteindre le niveau attendu –, des programmes d'école de la deuxième chance et de protection sociale comportant des composantes d'alphabétisme et de calcul élémentaires peuvent combler ces lacunes.
- les compétences transférables : il faut, pour trouver un emploi et le conserver, une large gamme de compétences susceptibles d'être transférées et adaptées à des besoins et à des environnements professionnels divers. Les compétences transférables consistent notamment à savoir analyser des problèmes et trouver des solutions appropriées, à communiquer efficacement des idées et des informations, à faire preuve de créativité, de leadership et de conscience professionnelle, ainsi que d'esprit d'entreprise. Ces compétences s'acquièrent, dans une certaine mesure, hors du milieu scolaire. Elles peuvent cependant être développées par l'éducation et la formation – en particulier par la scolarité dans l'enseignement secondaire et par des programmes en milieu professionnel – d'une manière particulièrement bénéfique pour les jeunes qui ne trouvent pas chez eux un environnement propice à la confiance en soi, nécessaire dans la plupart des environnements professionnels.
- les compétences professionnelles : de nombreux emplois exigent un savoir-faire technique spécifique, qui peut porter aussi bien sur la culture maraîchère que sur l'utilisation d'une machine à coudre, la pose des briques, la menuiserie ou le travail à l'ordinateur dans un bureau. Les compétences techniques et professionnelles peuvent s'acquérir par des programmes de stages professionnels liés à l'enseignement secondaire et à l'enseignement technique et professionnel formel, ou par le biais d'une formation en milieu professionnel, dans le cadre notamment de l'apprentissage traditionnel ou des coopératives agricoles. Si l'on veut que les jeunes maximisent les bénéfices de la formation technique et professionnelle, les compétences fondamentales et transférables sont essentielles – et ce, d'autant plus dans l'économie dynamique mondiale d'aujourd'hui, où la demande du marché du travail et les compétences nécessaires aux divers métiers spécifiques sont en constante évolution.

Le recours à la définition de ces compétences nous permet d'inscrire le système de formation duale dans une approche globale de l'éducation. Ainsi, l'auteur du rapport voit, dans la formation duale, une possibilité d'offrir aux jeunes l'opportunité de compléter leurs compétences fondamentales par des compétences transférables et professionnelles qui leur permettront de trouver plus facilement un emploi mieux rémunéré.

¹⁰ Définition extraites du Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2012, 2ème partie, publié par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, pp. 194-195.

10 Contributions des sections

Réunie lors de sa séance des 6 et 7 mai 2013 à Ouagadougou, les membres de la Commission de l'éducation, de la communication et des affaires culturelles (CECAC) ont examiné le projet de rapport portant sur la formation duale, rapport présenté par le conseiller aux Etats suisse Didier Berberat. A cette occasion, M. Berberat a pu détailler les modalités principales du système de formation duale telle qu'appliquée en Suisse, les bénéfices du système pour la jeunesse en formation et pour l'économie, mais également les défis organisationnels et institutionnels que ce dernier pose.

M. Berberat l'a rappelé à plusieurs reprises : le système de formation duale est intrinsèquement lié aux développements du secteur socio-économiques suisse et représente, à ce titre, une particularité helvétique. Ce système de formation professionnelle n'est donc pas simplement, en tant que tel, transposable dans d'autres contextes ; toutefois, certains éléments le constituant pourraient présenter des avantages pour d'autres pays, surtout si l'on considère l'impact de ce système sur le faible taux de chômage des jeunes.

C'était du moins l'avis des membres présents lors des travaux de la réunion de la CECAC des 6 et 7 mai 2013. Ces derniers ont donc chargé le conseiller aux Etats Berberat de sonder, auprès des sections du Sénégal, du Burkina Faso, du Bénin, du Gabon et du Tchad, l'intérêt porté par leur pays au système de formation professionnelle suisse ainsi que les modalités selon lesquelles ce dernier pourrait être utilisé au profit de ces pays.

Les sections du Bénin, du Burkina Faso, du Sénégal et du Gabon (dans le cadre de la filière spécifique du bois) ont fait parvenir leurs positions quant aux questions faisant l'objet du présent chapitre. Ces positions sont reportées aux points 10.1 à 10.5 du rapport.

Réunie à nouveau du 7 au 9 avril 2014 à Brazzaville, la CECAC s'est penchée sur un deuxième examen du rapport et sur la suite qu'il convenait de lui donner. Lors de cette réunion, plusieurs sections ont signalé leur intérêt à également prendre part aux travaux portant sur la formation duale. Les contributions des sections du Niger, de la Côte d'Ivoire et du Burundi ont ainsi complété le rapport, soumis à la commission pour un dernier examen en dates des 6 et 7 juillet 2014 à Ottawa.

En même temps que le rapport, la commission a examiné un projet de résolution lié à ce dernier portant sur la formation duale. Le texte de cette résolution, tel qu'amendé lors des travaux d'Ottawa, figure au chapitre 11 de ce rapport.

10.1 Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ?

Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ? Si oui, pourriez-vous en expliquer brièvement le fonctionnement ? S'agit-il d'une offre du secteur public ou de l'économie privée formelle ou informelle ? Le système s'inscrit-il dans une pluralité de lieux de formation (par exemple, une formation théorique en classe alternant simultanément avec une formation pratique en industrie/milieu de travail) ?

10.1.1 Eléments de réponse de la section du Bénin

Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ? Si oui, pourriez-vous en expliquer brièvement le fonctionnement ?

Il existe dans notre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé au niveau du secondaire et au niveau du supérieur.

➤ **Au niveau de l'enseignement secondaire**

- La formation professionnelle se déroule sous les formes suivantes :
 - une formation de type dual ;
 - une formation dans les centres de formation professionnelle et centres de métiers ;
 - une formation dans les lycées techniques.
- La formation de type dual est organisée par l'Etat en partenariat avec les artisans du secteur informel. Les apprentis reçoivent un minimum de formation théorique de niveau certificat d'études primaires (CEP). Ils sont simultanément formés principalement pour la pratique d'un métier. Ils suivent la formation professionnelle sous la responsabilité d'un patron d'atelier qui s'est installé à son propre compte (en menuiserie, en couture, en soudure, en mécanique, en maçonnerie, en coiffure, etc.).
- La formation dans les centres de formation professionnelle et centres de métiers est ouverte et gérée par l'Etat. Les apprenants sont recrutés sur concours ou sélectionnés sur études de dossiers.
- La formation dans les lycées techniques : les apprenants sont recrutés sur concours ou sur étude de dossiers.

➤ **Au niveau de l'enseignement supérieur**

Une politique d'orientation des titulaires du baccalauréat est mise en place :

- Les étudiants sont orientés dans les établissements de formation professionnelle des universités nationales du Bénin sur concours et sur étude de dossiers. La sélection est faite sur la base des potentialités du bachelier, de sa moyenne au BAC et de ses propres aspirations.
- Les étudiants sélectionnés suivent une formation professionnelle dans les établissements de formation professionnelle des universités nationales du Bénin. Les offres de formation ont trait à l'agronomie, la polytechnique, les sciences de la santé, l'administration, l'économie, le management, le commerce, la comptabilité, etc.
- Les enseignements sont délivrés aussi bien par les professeurs d'université que par les professionnels et spécialistes des domaines concernés.

S'agit-il d'une offre du secteur public ou de l'économie privée formelle ou informelle ?

Les offres de formation proviennent aussi bien du secteur public que du secteur privé. Une partie très importante des offres du secteur privé relevant des petits métiers reste encore informelle et non structurée. Les offres de formation au niveau de l'enseignement secondaire et du supérieur sont bien réglementées.

Le système s'inscrit-il dans une pluralité de lieux de formation (par exemple, une formation théorique en classe alternant simultanément avec une formation pratique en industrie/milieu de travail) ?

La formation duale : apprentissage + théorie permet de former des ouvriers (menuisiers, maçons, coiffeurs, mécaniciens, soudeurs, électriciens, plombiers, etc.).

A l'enseignement supérieur, les étudiants en deuxième année dans les établissements de formation professionnelle font un stage professionnel en entreprise. En troisième année, ils séjournent dans un milieu professionnel et rédigent un mémoire en vue d'obtenir leur diplôme professionnel.

10.1.2 Éléments de réponse de la section du Burkina Faso

Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ? Si oui, pourriez-vous en expliquer brièvement le fonctionnement ?

L'intérêt croissant pour la formation technique et professionnelle est partagé par l'ensemble des acteurs en présence : pouvoirs publics, partenaires techniques et financiers, secteurs privés, APE, etc.

Le gouvernement du Burkina Faso, pour marquer sa volonté de soutenir la formation technique et professionnelle, s'est doté d'une Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN/EFTP) et d'un premier plan d'actions de mise en œuvre qui couvre la période 2011–2015. Il met à disposition des documents de référence et d'orientation en matière d'EFTP pour fournir à l'économie nationale des ressources humaines compétentes et compétitives.

Ainsi, l'enseignement et la formation techniques et professionnels au Burkina Faso sont dispensés à travers diverses structures de formation que sont :

- les établissements d'enseignement supérieur technique et professionnel ;
- les établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel ;
- les structures de formation et d'éducation non formelles ;
- les écoles et centres de formation professionnelle aux professions ;
- les structures de formation informelle (ateliers d'apprentissage).

Conformément à un décret du 31 décembre 2009 portant sur l'organisation des structures de formation technique et professionnelle et leurs conditions d'accès, les établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel accueillent dans leur dispositif de formation professionnelle formelle (diplômante) :

- les diplômés du primaire et ceux du secondaire qui ont un niveau d'étude de la classe de 5^{ème} ou 4^{ème} des collèges d'enseignement général dans les collèges d'enseignement technique et de formation professionnelle ;
- les titulaires du BEPC ou du CAP pour le cycle moyen des lycées d'ESTP ;
- les titulaires du BEPC ou du CAP pour le cycle long professionnel des lycées professionnels ;
- les titulaires du BEPC ou du CAP pour le cycle long technologique dans les lycées technologiques ;
- les titulaires du BEP pour le cycle long professionnel des lycées professionnels ;

Conformément à un décret du 8 septembre portant organisation de l'éducation non formelle, les Centres de formation accueillent dans leur dispositif de formation professionnelle non formelle et informelle (qualifiante) :

- toute personne ayant un niveau d'instruction de la classe de cours moyen 2^{ème} année ou titulaire du CQB ;
- toute personne titulaire du CQP ou ayant un niveau d'instruction de la classe de 3^{ème} ou CAP ;
- toute personne titulaire du BQP ou ayant un niveau d'instruction de la classe de 1^{ère} ou du BEP ;
- toute personne titulaire du BPT ou ayant un niveau d'instruction de la classe de 1^{ère} ou du BAC.

Le système s'inscrit-il dans une pluralité de lieux de formation (par exemple, une formation théorique en classe alternant simultanément avec une formation pratique en industrie/milieu de travail) ?

Dans les deux cas, tant au niveau du MESS que du MJFPE, une partie de la formation se fait en milieu professionnel comme l'exige le support pédagogique de la formation : le Référentiel de Formation et de Certification (RFC) et selon les méthodes de l'Approche Par les Compétences (APC).

En effet, pour le Ministère des Enseignements Secondaires et Supérieur (MESS) toute la formation se fait au sein de l'établissement et avec une prévision, selon le RFC, de huit (08) semaines de stages en milieu professionnel pour les BAC PRO et quatre (04) semaines pour les niveaux inférieurs.

Pour le Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MJFPE), deux cas se présentent :

- *premier cas* : pour certains centres, la formation se fait en résidentiel avec l'appui des parents pour le recherche de lieux de stages.
- *deuxième cas* : pour d'autres centres, sur cinq jours de formation, deux jours sont réservés au centre pour dispenser les cours théoriques de spécialités et cours transversaux, et les trois autres jours en atelier avec les maîtres d'apprentissage pour la formation pratique.

S'agit-il d'une offre du secteur public ou de l'économie privée formelle ou informelle ?

Le secteur privé à travers les promoteurs des structures privées de formation professionnelle contribue de manière significative à l'offre de formation professionnelle.

10.1.3 Éléments de réponse de la section du Sénégal

Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ? Si oui, pourriez-vous en expliquer brièvement le fonctionnement ?

Pour répondre à cette interrogation, il s'avère crucial de souligner quelques faits marquants, montrant que le Sénégal a très tôt compris les enjeux de ce système. En effet, lors de son accession à l'indépendance, en 1960, notre pays disposait déjà d'un appareil de Formation technique et professionnelle, constituant l'une des structures les plus importantes de la sous-région ouest africaine.

Toutefois, l'effet de cet avantage comparatif va très vite s'estomper du fait d'une forte croissance démographique, soit 2,6% par an, et d'un marché du travail exigu et exigeant. De plus, les plans d'ajustement

structurels des années 80 ont accentué ce chômage, surtout celui des jeunes, faisant ainsi apparaître le décalage entre la formation et les besoins du marché de l'emploi.

Conscient de ce phénomène, l'Etat avait institué l'Enseignement moyen pratique (EMP), qui se proposait d'accueillir 80% des élèves de l'Enseignement primaire, pour faciliter leur insertion dans les circuits de production. Dans la même veine, de nombreuses institutions furent créées dans les autres cycles de formation, et notamment dans le Supérieur comme l'Ecole nationale de l'Enseignement technique et professionnel (ENSETP), dédiée à la formation des formateurs.

Aussi est-il besoin de faire mention de la Loi n°86-44 du 11 août 1986, qui a permis la création de l'Office national de la Formation professionnelle (ONFP), dont l'une des missions consiste à prêter assistance au gouvernement dans sa politique de formation professionnelle initiale et continue. Cette même loi a, en outre, aidé à créer le Centre national de Qualification professionnelle (CNQP) en 1983. Ce centre, doté du statut d'un établissement public à caractère administratif, a vocation à répondre à l'impérieuse nécessité d'adapter la formation à l'emploi.

D'autres centres de formation professionnelle vont également voir le jour, parmi lesquels il est loisible de citer les exemples suivants :

- le Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal/Japon (CFPT/SJ), créé en 1984, avec pour principale mission la formation de techniciens pour les secteurs privé et public, de même que le perfectionnement, la spécialisation et la reconversion des travailleurs ;
- les Centres Régionaux de Formation Professionnelle (CRFP), financés par la Communauté européenne. Le projet portant création de ces centres, qui a démarré en 1986, a, entre autres objectifs, la formation et le perfectionnement des artisans, des apprentis et des groupements selon des besoins spécifiés ;
- le Centre de Formation Professionnelle Horticole (Appui du Fonds d' Aide et de Coopération) ;
- le Centre de Formation de Techniciens en Maintenance Hospitalière à Diourbel, pour la maintenance de l'équipement hospitalier, grâce au financement et à l'appui technique de la coopération de l'Allemagne.

La Loi d'orientation n°91-22 du 16 février 1991, qui régit l'Education et la Formation au Sénégal, constitue l'une des pierres angulaires du nouveau cadre institutionnel.

Un Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle fut créé en 2005. Ce ministère se propose d'opérer une rupture qualitative, en accordant une place prépondérante aux ressources humaines, dans le cadre d'un environnement mondial globalisé.

Les actions menées par les structures du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) s'inscrivent dans la mouvance du système éducatif africain, surtout dans celle relative à son volet formation professionnelle. Tous les établissements publics de formation professionnelle sont placés sous l'autorité dudit ministère, et notamment les établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle dépendant des universités.

Aussi est-il besoin de souligner que ledit ministère s'intitule, depuis le dernier remaniement de septembre 2013, Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat ?

S'agit-il d'une offre du secteur public ou de l'économie privée formelle ou informelle ?

Au Sénégal, l'offre est aussi bien le fait du secteur public que du secteur privé. Toutefois, il est à reconnaître que l'économie informelle n'est pas encore apte à garantir aux apprenants les atouts et les outils leur permettant d'être compétitifs, à l'échelle nationale comme internationale.

Le système s'inscrit-il dans une pluralité de lieux de formation (par exemple une formation théorique en classe alternant simultanément avec une formation en industrie/milieu de travail) ?

En principe, les programmes dans les écoles de formation prévoient tous une période de séjour en entreprise, communément désignée sous le vocable de « stage ».

Mais, cela suffit-il à l'apprenant à être opérationnel, à affronter le marché du travail et à donner entière satisfaction à son éventuel employeur ? Que nenni. Cette réalité ne pose-t-elle pas la problématique de l'asymétrie de la formation théorique et de la formation en entreprise ? Très certainement.

A dire vrai, une simultanéité minutieusement étudiée et équilibrée entre ces deux types de formation aiderait notablement l'apprenant à tester concrètement ses acquis théoriques en milieu professionnel, afin d'en tirer meilleur profit.

10.1.4 Eléments de réponse de la section du Niger

Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ? Si oui, pourriez-vous en expliquer brièvement le fonctionnement ?

Il existe bien au Niger un système de formation professionnelle institutionnalisé qui se traduit par l'existence d'un Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques. Ce département ministériel est chargé de la mise en œuvre des politiques et stratégies en matière de formation professionnelle, même si nombre de dispositifs de formations sont sous la tutelle d'autres ministères.

S'agit-il d'une offre du secteur public ou de l'économie privée formelle ou informelle ?

En ce qui concerne l'offre de formation, elle relève des secteurs public et privé.

Le système s'inscrit-il dans une pluralité de lieux de formation (par exemple une formation théorique en classe alternant simultanément avec une formation en industrie/milieu de travail) ?

Oui, le système s'inscrit dans une pluralité de lieux de formation, c'est-à-dire qu'il développe des formations théoriques en classe alternant simultanément avec des formations pratiques en industrie/milieu de travail. Mais, ces formations duales ne sont pas encore très développées. Elles ont fait l'objet d'expériences pilotes de 2008 à 2011 avec le financement de l'Union Européenne (UE) exécutées par le Bureau International du Travail (BIT) et sont en train d'être généralisées avec l'appui des partenaires comme la Coopération Luxembourgeoise à travers le Programme NIG 017.

10.1.5 Eléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire

Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ? Si oui, pourriez-vous en expliquer brièvement le fonctionnement ?

Il existe bien en Côte d'Ivoire un système de formation professionnelle institutionnalisé. Ce système est incarné en premier lieu par la création d'un ministère en charge de la formation professionnelle et cette réalité institutionnelle est restée constante sous tous les régimes et gouvernements successifs. La formation professionnelle constitue tantôt un ministère indépendant, tantôt elle est liée à l'enseignement technique et tout récemment, elle est incluse dans un ministère d'Etat ayant en charge l'emploi et les affaires sociales.

S'agit-il d'une offre du secteur public ou de l'économie privée formelle ou informelle ?

Le secteur public conduit en premier lieu cette formation professionnelle à travers les démembrements du ministère en charge du secteur. Il s'agit de directions centrales, d'établissements publics nationaux (AGEFOP, FDFP, CIDFOR, CAMPC, etc.) et des établissements d'enseignements et de formation professionnelle (lycées professionnels, centres de formation professionnelle, etc.).

Au niveau du secteur privé, des structures de formation professionnelle existent selon les domaines comme les assurances, les banque et autres corporations.

Le système s'inscrit-il dans une pluralité de lieux de formation (par exemple une formation théorique en classe alternant simultanément avec une formation en industrie/milieu de travail) ?

Le système de la formation professionnelle intègre un partenariat public-privé et cela se matérialise par l'immersion en entreprise privée, de formateurs de l'enseignement professionnel. Cette immersion, menée par le Centre Ivoirien de Documentation et de Formation (CIDFOR) en partenariat avec la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire, avec l'appui d'autres partenaires, est un stage pratique assorti de la production d'un mémoire. Elle permet aux enseignants de se familiariser avec les nouveaux outils et les nouvelles exigences du secteur privé.

Quant au système de formation classique, il intègre à la fois formation théorique et imprégnation en milieu industriel.

10.1.6 Eléments de réponse de la section du Burundi

Existe-t-il dans votre pays un système de formation professionnelle institutionnalisé ? Si oui, pourriez-vous en expliquer brièvement le fonctionnement ?

Le gouvernement du Burundi a pris l'engagement de développer le capital humain indispensable à la croissance et au développement économique du pays. Ceci afin de permettre de lutter plus efficacement contre la pauvreté qui touche aujourd'hui 70% de la population, indicateur qui positionne le Burundi dans les pays les plus pauvres de la planète.

Cet engagement du gouvernement se traduit dans tous les documents de planification stratégique édités à ce jour, en particulier le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté II et le Plan Sectoriel de Développement de l'Education et de la Formation.

Conformément à sa volonté de traduire les engagements du gouvernement en la matière, le Ministère de l'Enseignement de Base et Secondaire, de l'Enseignement des Métiers, de la Formation Professionnelle et de l'Alphabétisation a défini un certain nombre de stratégies de développement de l'Enseignement Technique, de l'Enseignement des Métiers et de la Formation Professionnelle.

La politique sectorielle du Ministère de l'Enseignement de Base et Secondaire, de l'Enseignement des Métiers, de la Formation Professionnelle et de l'Alphabétisation préconise cinq priorités d'ici 2015 qui sont définies dans le Plan Sectoriel de Développement de l'Education et de la Formation (PSDEF). Une de ces priorités concerne une meilleure adéquation en qualité et en quantité entre les flux des lauréats de l'enseignement technique, de la formation professionnelle d'une part et les demandes du marché du travail, d'autre part. La mise en situation réelle de travail des apprenants mais aussi des lauréats doit leur permettre de confronter leurs compétences techniques mais aussi relationnelles (savoir-être) aux réalités du poste de travail. Cette immersion dans le monde du travail doit renforcer significativement leur employabilité et l'acquisition de comportements professionnels adéquats. De là, le gouvernement a pour cela placé l'EFPT parmi les piliers du développement économique.

La stratégie de multiplication de ces séquences d'apprentissage en entreprise, formelle et informelle, s'inscrit clairement dans la politique sectorielle du Ministère de l'Enseignement de Base et Secondaire, de l'Enseignement des Métiers, de la Formation Professionnelle et de l'Alphabétisation.

Les conséquences de l'utilisation accrue du stage comme levier à la formation-insertion se traduisent à terme par une amélioration significative de la qualité du capital humain, un partenariat renforcé avec le secteur privé et une meilleure adéquation formation-emploi.

Le stage en EFPT, assez largement répandu, n'est pourtant pas formalisé en tant que tel. Les différents aspects de cadrage et de formalisation sont laissés à la libre appréciation des établissements qui utilisent cet outil au quotidien à voir ce qui se passe réellement tant au public qu'au privé.

La standardisation et l'harmonisation de ces pratiques s'inscrivent dans l'exigence que s'impose le sous-secteur en termes de qualité et de pilotage des dispositifs liés à la formation et à l'insertion.

S'agit-il d'une offre du secteur public ou de l'économie privée formelle ou informelle ?

Un fait marquant est l'intervention du secteur de l'EFPT par le gouvernement, les PTF et le secteur privé. Pour marquer sa volonté de soutien au secteur, il l'a doté d'une politique réellement sectorielle et levé l'enseignement professionnel au rang d'un enseignement formel.

L'enseignement et la formation technique et professionnelle sont dispensés dans les structures suivantes tant publiques que privées :

- Les établissements supérieurs d'enseignement et de formation technique et professionnelles (du champ du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique).
- Les établissements d'enseignement secondaires techniques (ETS) ;
- Les centres de formation professionnelle (CFP-CFPP)
- Les écoles et centres d'enseignement des métiers (CEM-CFA-ECOM) ;
- Les structures de formation informelle (ateliers d'apprentissage).

Ces quatre derniers relèvent du Ministère de l'Enseignement de Base et Secondaire, de l'Enseignement des Métiers et de la Formation Professionnelle et de l'Alphabétisation. Il est à noter que l'alphabétisation fonctionnelle rentre dans le domaine de la formation informelle. De plus, les CEM-CFA-ECOM constituent le premier palier du secondaire fondamental, les CFP et CFPP constituent le deuxième palier du secondaire professionnel, tandis que les ETS constituent le deuxième palier du secondaire technique.

Le système s'inscrit-il dans une pluralité de lieux de formation (par exemple une formation théorique en classe alternant simultanément avec une formation en industrie/milieu de travail) ?

Les prévisions des stages à toutes les structures de formation de l'enseignement et la formation technique et professionnelle (EFTP) en cours d'élaboration devrait suivre le schéma ci-dessous, malgré les contraintes liées à :

- l'insuffisance, la faiblesse, la mauvaise répartition et l'absence de coordination des entreprises ;
- l'insuffisance du personnel d'encadrement des stages dans les entreprises et dans les structures de formation ;
- l'insuffisance de logistique d'appui et des partenaires techniques et financiers ;
- un secteur privé encore à l'état embryonnaire au niveau de l'investissement.

Les stages sont de plusieurs types :

- Stage d'orientation et de confirmation professionnelle : stage court de mise en situation réelle de travail en entreprise ou en unité d'appui pédagogique permettant de confirmer et de valider la crédibilité du projet professionnel en termes de motivation et d'aptitude à exercer un métier.
- Formation en alternance – Stage d'alternance : comme un système de formation qui intègre une expérience de mise en situation réelle de travail, une confrontation à ses réalités, le réajustement des compétences acquises en entreprise avec les savoirs appropriés au sein de l'établissement. Elle permet de confronter les savoir-faire pratiques et théoriques appropriés dans un établissement de l'EFTP avec les exigences d'un poste de travail en entreprise.
- Stage de renforcement des compétences et des capacités : stage effectué à la suite de la formation professionnelle, en entreprise et/ou dans l'unité d'appui pédagogique, permettant d'acquérir ou de renforcer des compétences pratiques additionnelles.
- Stage d'insertion professionnelle : stage de pré-emploi, préalablement négocié et conventionné avec un entrepreneur proposant des postes de travail vacants, visant à valider la capacité du lauréat à assumer les exigences de l'entreprise. A l'issue du stage, le lauréat sera engagé et salarié dans la mesure où l'évaluation du stage s'est avérée probante. Ce stage, une fois réussi, donne accès à l'emploi contractualisé. L'objectif recherché étant d'améliorer les compétences pratiques des lauréats de l'EFTP par une socialisation progressive au monde professionnel.

L'organisation des stages dans tous les centres d'enseignement des métiers (CEM), les centres de formation professionnelle (CFP) et les écoles secondaires techniques (ETS) des stages par niveau de formation suit le processus ci-dessous :

- stage d'orientation ou de confirmation professionnelle pour les candidats à la formation dans les CEM ;
- stage d'alternance pour tous les apprenants/élèves dans les CEM, CFP et ETS ;
- stage de fin d'études pour tous les apprenants/élèves finalistes des CFP II et ETS ;
- stage de renforcement des compétences et des capacités pour les lauréats de l'EFTP désireux d'améliorer leurs compétences par rapport à un métier donné ;
- stage d'insertion professionnelle pour les lauréats de l'EFTP en perspective de pré-emploi.

Ces stages sont effectués dans les entreprises, dans les unités d'appui pédagogique, dans les services publics, parapublics ou privé.

Les directions des structures de formation de l'EFTP sont responsables de l'identification des lieux de stage. Elles en informent les structures hiérarchiques de l'administration centrale en précisant la répartition des stagiaires. Les critères de répartition doivent être objectifs et communiqués à tous les intéressés.

Les structures de formation de l'EFTP développent des partenariats avec les entreprises en vue d'une bonne organisation des stages.

La période et la durée de stage varient selon le type de stage :

- Le stage d'orientation et de confirmation professionnelle est effectué par les candidats à l'enseignement des métiers au début de leur processus de formation pendant 10 jours.
- Le stage d'alternance est effectué par tous les apprenants/élèves de l'EFTP tout au long de leur processus de formation à raison d'un mois par trimestre sauf les finalistes des écoles secondaires techniques et des CFP II.
- Le stage de fin d'études est effectué par tout finaliste des écoles secondaires techniques et des CFP II entre le 2^{ème} et 3^{ème} trimestre pour une durée variant de 1 à 3 mois selon les filières.
- Le stage de renforcement des compétences et des capacités est effectué par les lauréats de l'EFTP qui en expriment le besoin pour une durée allant de 1 à 9 mois.
- Les stages d'insertion professionnelle, considérés également comme périodes d'essai, sont mis en œuvre dans le cadre d'un conventionnement préalable avec l'entreprise pour une durée maximale de 18 mois pouvant être subdivisée en 3 tranches de 6 mois.

Les fonds alloués au stage proviennent du gouvernement et de ses partenaires pour le secteur public.

Les frais de déplacement des stagiaires sont déterminés selon le coût officiel du moment et du lieu où s'effectue le stage. Les frais de restauration par jour et par stagiaire sont fixes selon le coût officiel du moment. Les frais de mission et de déplacement des maîtres de stage se réfèrent aux textes légaux ou réglementaires portant fixation du barème des frais de mission et modalités d'octroi des ordres de mission pour des missions officielles.

En matière d'assurance, une convention de couverture globale de l'ensemble des stagiaires de l'enseignement public devra être négociée avec une compagnie d'assurance et un montant annuel doit être provisionné en fonction du nombre de stagiaires planifié.

Le tuteur de stage bénéficie d'un intéressement selon la disponibilité du budget y afférent pour toute la période de stage. Il est pris en charge lors de la défense des rapports par l'école. Dans le cadre du partenariat public et privé, les entreprises d'accueil sont invitées à permettre aux stagiaires d'avoir accès à tous les services de l'entreprise et avoir des tâches pratiques à exécuter. Ce partenariat public-privé étant renforcé, il a la mission d'aboutir à l'adéquation formation/emploi.

10.2 Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ?

Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ? Ce système assure-t-il la comparabilité des connaissances acquises entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle ?

10.2.1 Eléments de réponse de la section du Bénin

Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ?

En ce qui concerne la formation professionnelle dans le secondaire :

- l'apprentissage de type dual est sanctionné par le Certificat de qualification professionnelle (CQP) délivré par le ministère en charge de la formation professionnelle.
- Au niveau des lycées techniques, la formation débouche sur le Certificat élémentaire d'aptitude professionnelle (CEAP), le Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), délivrés par la Direction des examens et concours (DEC), le baccalauréat professionnel ou un diplôme équivalent, délivré par l'Office du baccalauréat.
- Au niveau de la formation professionnelle dans l'enseignement supérieur, la formation débouche sur le Brevet de technicien supérieur (BTS) délivré par la Direction des examens et concours de l'enseignement supérieur ; le Diplôme de technicien supérieur (DTS), le Diplôme universitaire de technologie (DUT), la Licence professionnelle, la Maîtrise professionnelle, le Master professionnel, le Diplôme d'Ingénieur délivré par les universités.

Ce système assure-t-il la comparabilité des connaissances acquises entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle ?

Le système assure la comparabilité des connaissances acquises entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle par le biais des équivalences délivrées par la Direction du contrôle et des équivalences de diplôme.

10.2.2 Éléments de réponse de la section du Burkina Faso

Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ?

Les acquis de la formation professionnelle sont évalués pour ce qui concerne le MESS à travers l'OCECOS (CAP, BEP) et l'Office du Baccalauréat (BAC PRO). De même, les acquis de la formation professionnelle sont évalués pour ce qui concerne le MJFPE à travers le SP/CNC pour les CQP et BQP.

10.2.3 Éléments de réponse de la section du Sénégal

Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ?

La gestion de la formation professionnelle est du ressort du Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat. Celui-ci est, dans le cadre des domaines relevant de ses compétences, le maître d'œuvre de tout le système d'évaluation et de certification. C'est ainsi qu'en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle, les études sont sanctionnées par des diplômes, organisés à trois niveaux de qualification :

- Le niveau V : il est ouvert aux sortants des classes de l'Enseignement moyen, ou de celles préparatoires de l'Elémentaire. A la fin de leur formation, ceux-ci seront titulaires du Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) au du Brevet d'études professionnelles (BEP). Le CAP facilite l'accès à la vie active, pour exercer divers métiers en qualité d'électricien, de mécanicien automobile, d'aide-comptable, de menuisier, etc. Ce diplôme est souvent le minimum exigé par les employeurs. Le CAP se prépare, en trois ans, après la classe de 4ème. Le BEP, couvrant des filières plus larges que celles du CAP, mène aussi à la vie active (secrétariat, comptabilité, électricité, etc.) et peut servir de tremplin à la préparation du Brevet de Technicien (BT), dans la spécialité du BEP obtenu. Ce diplôme se prépare, en deux ans, après la classe de 3ème.

- Le niveau IV : il accueille des candidats issus de l'enseignement moyen, au même titre que les diplômés du niveau V, qui voudraient poursuivre leurs études. Les diplômes sanctionnant celles-ci sont le BT ou le Bac technique. Le BT ou le Bac technique sont au même niveau de formation (BFEM+3 ans d'études), et se caractérisent par diverses spécialités (agriculture, horticulture, électronique, ouvrages métalliques, etc.).
- Le niveau III : il est conçu pour les sortants de l'enseignement secondaire ou du niveau IV, qui souhaitent continuer leur formation. Plus précisément, il est ouvert aux titulaires d'un BT, d'un Bac technique ou d'un Bac scientifique. Les études de ce niveau se font, en deux ans après le Bac, et permettent d'obtenir le Brevet de technicien supérieur (BTS) dans de nombreux domaines (électronique, comptabilité-gestion, secrétariat/bureautique, etc.).

Ce système assure-t-il la comparabilité des connaissances acquises entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle ?

Pour commencer, il y a lieu de reconnaître que ce système assure bel et bien ladite comparabilité des connaissances par le biais de la Direction des Examens, Concours professionnels et Certifications (DECPC) du Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat.

En effet, occasion de comparabilité entre personnes, ayant suivi une formation professionnelle, ne pourrait être mieux trouvée que celle offerte par l'organisation des concours et des examens, permettant, par exemple, de classer les candidats par ordre de mérite.

Par ailleurs, les systèmes d'évaluation et d'appréciation des performances pratiques dans les entreprises sont des outils assez efficaces pour rendre effective cette comparabilité entre individus ayant suivi une formation professionnelle.

10.2.4 Éléments de réponse de la section du Niger

Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ?

La formation professionnelle au Niger concerne deux variantes à savoir :

- La formation professionnelle initiale à l'intention des élèves ou des apprenants qui fréquentent des dispositifs de l'EFPT qui sont les Centres de Formation en Développement Communautaire, Centre de Formation Professionnelle et Technique, Lycée d'Enseignement Professionnel et Lycée Technologique et/ou Technique, ou toute structure de formation professionnelle du niveau supérieur comme les Ecoles Normales ou autres instituts.
- La formation professionnelle continue qui consacre le perfectionnement ou la spécialisation des agents professionnels en activité. Elle se déroule en longue durée pour l'obtention d'un diplôme dans les dispositifs formels publics ou privés et pour des attestations pour de courte durée.

Les organismes qui ont la charge d'organiser la sanction des formations sont les Directions des Examens et concours de tous les ministères en charge de l'éducation, le Service des Examens du Baccalauréat, l'Office National des Examens et concours du Supérieur et les différentes universités.

Ce système assure-t-il la comparabilité des connaissances acquises entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle ?

La comparabilité des connaissances acquises entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle ne semble pas être totalement assurée d'où le recours par les universités au système Licence – Master – Doctorat (LMD) et l'adoption de l'Approche par compétence (APC) pour les autres niveaux inférieurs.

10.2.5 Éléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire

Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ?

En Côte d'Ivoire, la fin d'une formation professionnelle est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme. Brevet de technicien, Baccalauréat technique, Brevet de technicien supérieur, Diplôme universitaire de technologie, Licences professionnelles etc. Ces diplômes sont décernés par les Directions centrales en charge des examens et concours techniques et professionnels selon les attributions dévolues aux ministères techniques.

Ce système assure-t-il la comparabilité des connaissances acquises entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle ?

S'il est vrai que l'admission définitive à ces examens techniques et professionnels est assujettie à la production d'un mémoire ou d'un rapport de stage en milieu professionnel, force est de reconnaître que les stages deviennent juste une formalité pour bien des élèves et étudiants. Les objectifs de qualification professionnels sont rarement atteints.

10.2.6 Éléments de réponse de la section du Burundi

Comment et par quel organisme la fin d'une formation professionnelle est-elle sanctionnée dans votre pays ? Ce système assure-t-il la comparabilité des connaissances acquises entre les personnes ayant suivi une formation professionnelle ?

Le cadre burundais de qualification technique et professionnelle prévoit six niveaux sanctionnés par des diplômes, respectivement pour les paliers de l'enseignement des métiers et de la formation professionnelle, et un diplôme A2 de l'enseignement technique.

Pour l'enseignement des métiers et la formation professionnelle, chaque module réussi est sanctionné par une attestation de réussite comprenant les compétences acquises.

- Le certificat de niveau zéro I (COI) est délivré aux lauréats de l'alphabétisation fonctionnelle démontrant des compétences de lecture, d'écriture, des calculs arithmétiques et des mesures simples dans le métier exercé.
- Le certificat de qualification d'ouvrier de niveau II (COII) est délivré aux lauréats de l'enseignement des métiers démontrant des compétences élémentaires exigées dans le métier exercé. Les prérequis des candidats à ce niveau sont les compétences du niveau I.
- Le certificat de qualification d'ouvrier de niveau III (COIII) est délivré aux lauréats de l'enseignement des métiers démontrant des compétences opérationnelles de base du métier exercé pour tout le processus de production d'un bien ou d'un service du métier exercé. Les prérequis des candidats à ce niveau sont les compétences du niveau II.
- Le certificat de qualification de niveau IV (COIV) est octroyé aux lauréats de l'enseignement des métiers qui satisfont aux exigences d'évaluation y relative. Le prérequis à ce niveau est le minimum de niveau de qualification III ou une attestation de fréquentation de la sixième fondamentale. Le

lauréat démontre les compétences opérationnelles de base du métier exercé et peut en faire une évaluation personnelle.

- Le diplôme de compétence professionnelle (DCP) de qualification niveau V est octroyé après une formation professionnelle destinée aux jeunes et adultes ayant un niveau minimum de l'école fondamentale ou de la qualification de niveau IV.
- Un diplôme professionnel spécialisé (DPS) de qualification niveau VI est octroyé après une formation professionnelle destinée aux détenteurs de niveau V de formation. Il développe des compétences pour appliquer et faire exécuter les opérations et tâches spécialisées dans une filière professionnelle et applicables sur le terrain. A noter que les compétences peuvent être acquises d'une façon formelle ou informelle et non formelle et que la reconnaissance et certification des compétences professionnelle doivent être faites par une institution publique.

L'encadrement, le suivi et l'évaluation d'un stagiaire sont assurés par un maître de stage et un tuteur. Le maître de stage représente la structure de formation dans l'interaction stagiaire-entreprise. Par sa formation, il devient le personnage clé du dispositif de négociation pour :

- Mettre en place les conditions de faisabilité et de qualité dans la construction des compétences que l'apprenant/élève doit réaliser.
- Veiller, avec le tuteur, à ce que les acquis puissent être utilisables, transférables à d'autres lieux et d'autres temps de la formation complète à un métier.
- Aborder lors de la formation des aspects théoriques et des aspects pratiques.
- Prendre en charge, en fonction des informations qu'il recueille, l'adaptation, l'individualisation de la formation et les remédiations lorsqu'elles sont nécessaires.
- Jouer un rôle de coach, ce qui comprend notamment des activités de soutien individuel, des entretiens tripartites et des visites en entreprise deux fois par mois.
- Réaliser un rapport d'évaluation, en concertation avec le tuteur en entreprise et le stagiaire.

Le tuteur est motivé à guider un jeune dans l'apprentissage de son métier : lui enseigner les règles et ficelles du métier, analyser ses comportements, l'aider à progresser, à positiver son activité.

Pour ce faire, il doit :

- Pouvoir dialoguer avec les maîtres de stage des structures de formation pour cerner les situations auxquelles doivent être confrontés les jeunes dans l'entreprise.
- assurer, en synergie avec le maître de stage, la préparation, l'accompagnement et le suivi du jeune en formation de manière à garder intacte sa motivation.
- Acquérir pour lui-même et pour l'apprenant/élève : une vision et une analyse claire du poste de travail où le jeune apprendra ; une connaissance des qualifications que l'apprenant doit acquérir et des compétences qu'il doit construire sur ce poste de travail ; une tolérance, malgré les impératifs de productivité, à l'égard de la progressivité dans l'apprentissage.
- L'évaluation des stagiaires se fait conformément au guide-pratique de stage élaboré par le ministère à cet effet.

Les résultats obtenus en stage d'alternance font partie des évaluations périodiques.

Au terme d'un stage de fin d'études, le candidat rédige un rapport de stage qui doit être soutenu et défendu publiquement devant un jury organisant la structure de formation. Une copie de ce rapport est réservée à l'entreprise qui a accueilli les stagiaires.

Le stagiaire qui ne satisfait pas au stage n'obtient pas de diplôme et est ajourné pour refaire le stage. S'il ne satisfait pas encore au stage, il est refusé au diplôme.

Les stages de fin d'études sont cotés selon les filières :

- Pour la filière industrielle et technologique ainsi que la filière génie civil, la note attribuée aux stages est pondérée à hauteur de 50% de la note globale des travaux pratiques au 3^{ème} trimestre, soit 40% pour le stage en entreprise, 25% pour le rapport de stage et 35% pour le jury, le tout ramené à 50% ;
- Pour la filière tertiaire, la note des stages est pondérée à hauteur de 60 points, soit 20 points pour le rapport de stage en entreprise et 40 points pour le jury excepté l'Ecole Sociale (ECOSO) où le rapport est pondéré à 100 points ;
- Pour la filière agro-sylvo-zootechnique le rapport de stage est coté sur 20% du total annuel.

10.3 Les divers corps de métiers sont-ils organisés dans votre pays ?

Les divers corps de métiers sont-ils organisés dans votre pays ? Si oui, comment (par exemple, sous forme d'associations professionnelles ou autre) ?

10.3.1 Eléments de réponse de la section du Bénin

Il existe dans notre pays divers corps de métiers organisés sous forme d'associations professionnelles (artisanat, agriculture, industrie, santé, architecture, comptabilité, etc.). Il s'agit de groupements professionnels, de Chambre, d'Ordre, etc.

10.3.2 Eléments de réponse de la section du Burkina Faso

Au Burkina Faso les différents corps de métiers sont organisés à travers les organisations ou structures suivantes :

- la Fédération Nationale des Artisans du Burkina Faso (FENABF) ;
- la Chambre des Métiers et d'Artisanat du Burkina ;
- les Organisations Faïtières ;
- les Associations professionnelles ;
- les Groupements d'Intérêt Economique.

10.3.3 Eléments de réponse de la section du Sénégal

Les divers corps de métiers sont-ils organisés dans votre pays ?

L'organisation des métiers au Sénégal est une affaire gérée par l'Union nationale des Chambres de Métiers, sous la férule de la Direction de l'Artisanat, du Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat.

La population artisanale de notre pays se chiffre à un million deux cents mille (1.200.000) membres, dont un quart se trouve à Dakar, soit trois-cents mille (300.000), repartis ainsi qu'il suit :

- deux cent mille apprentis ;
- cent mille entreprises artisanales.

L'artisanat représente 18% de la population active, qui participe à la formation du produit intérieur brut (PIB). Il regroupe onze Chambres de Métiers, et chacune d'elles est administrée par une Assemblée générale de vingt-sept membres (titulaires et suppléants). Celle-ci est pilotée par un bureau exécutif, renouvelable tous les six ans.

Si oui, comment (par exemple sous forme d'associations professionnelles ou autre) ?

L'artisanat sénégalais comprend de nos jours cent-vingt corps de métiers repartis en trois groupes, présentés ci-dessous :

- l'Artisanat de production (tailleurs, menuisiers, maçons, etc.) ;
- l'Artisanat d'art (maroquiniers, bijoutiers, peintres d'art, sculpteurs, etc.) ;
- l'Artisanat de service (coiffeurs, mécaniciens, électriciens, plombiers, tourneurs, fondeurs, etc.).

La section Artisanat de production occupe les soixante-huit pour cent (68%) de la population artisanale, la section Artisanat d'art les dix-sept pour cent (17%) et la section Artisanat de service quinze pour cent.

10.3.4 Éléments de réponse de la section du Niger

Les divers corps de métiers sont organisés différemment à travers (i) des fédérations comme la Fédération Nationale des Artisans du Niger (FNAN), des organisations patronales comme la FOP (Fédération des Organisations Patronales), ou (ii) le Patronat.

10.3.5 Éléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire

En Côte d'Ivoire, les différents corps de métiers sont bel et bien regroupés. Au nombre des chambres consulaires dynamiques, figure la Chambre des métiers. C'est une organisation structurée en Bureau exécutif national, régional et départemental. Les différents corps de métiers (couture, coiffure, mécanique générale, électricité automobile, métiers du froid, électricité bâtiment, ferronnerie, soudure, menuiserie, pâtisserie, etc.) désignent leurs représentants par voie élective. Aux côtés de la Chambre des métiers, existe une pléthore de groupements corporatistes à visée syndicale.

10.4 Un système de formation professionnelle duale trouverait-il sa place dans votre pays ?

Si votre pays ne dispose pas de système de formation professionnelle institutionnalisé, est-ce qu'une formule prévoyant, à l'instar du système de formation suisse, une pluralité de lieux de formation ainsi qu'une interaction étroite entre le secteur public et l'économie privée trouverait-elle sa place dans la réalité de votre pays ? Si oui, à quelles conditions ? Si non, pourquoi ?

10.4.1 Éléments de réponse de la section du Bénin

Notre pays dispose déjà de système de formation professionnelle institutionnalisé.

Cependant, ce système a besoin d'être renforcé, d'être accompagné dans le cadre d'un partenariat plus accru entre les structures de formation et les entreprises publiques et privées, les administrations et les usines. Les apprenants ont parfois quelques difficultés à trouver un cadre adéquat pour leurs stages pratiques à cause de l'étroitesse des structures d'accueil.

Au niveau de l'enseignement supérieur, la politique de création des centres universitaires et notamment d'universités thématiques s'inscrit dans le cadre d'une professionnalisation plus accrue de la formation au Bénin. L'université d'agriculture permet par exemple de mettre à la disposition des apprenants dans le domaine agronomique des fermes aménagées pour leurs stages pratiques. Il s'agit d'une innovation

qui mettra les apprenants en situation réelle d'apprentissage. Dans cette même vision, une université thématique polytechnique est créée.

10.4.2 Éléments de réponse de la section du Burkina Faso

Outre ce qui est dit plus haut, le milieu professionnel est fortement impliqué dans l'élaboration des curricula d'où la prise en compte de la pluralité des lieux de formation créant une interaction étroite entre le secteur privé et l'économie privée. La finalité étant de renforcer le lien entre les structures de formation et les entreprises pour aboutir à l'adéquation formation/emploi.

10.4.3 Éléments de réponse de la section du Gabon (sur la filière du bois)

D'une superficie de 267 667 km² (soit environ la moitié de la France) et situé sous l'équateur, le Gabon a pour voisins au nord le Cameroun, au nord-ouest la Guinée Équatoriale, à l'est et au sud la République du Congo. Il possède une vaste côte (885km) sur l'océan Atlantique. Le Gabon est parcouru par de nombreux cours d'eau. La forêt équatoriale, dense et riche, recouvre 85% du territoire et abrite plus de quatre cents espèces d'arbres ou arbustes (okoumé, ozigo, iroko, etc.).

La gestion durable des écosystèmes forestiers et la valorisation de la biodiversité constituent un axe fort de la stratégie de développement économique du pays. Ces secteurs d'activités sont considérés comme des voies de diversification et de potentielles alternatives économiques durables à la production pétrolière. L'industrie forestière constitue en effet le deuxième secteur économique : principal employeur, elle ne représente que 9% des exportations totales en valeur mais 60% du PIB hors pétrole. Jusqu'à présent, la quasi-totalité de la production forestière était exportée sous forme de grumes. Alors que le code forestier de 2001 prévoyait normalement que 75% des grumes devaient être transformées au Gabon en 2012, les analyses ont montré que seules 25 à 35% étaient transformées à deux ans de l'échéance. C'est pourquoi le président Ali Bongo Ondimba et le gouvernement gabonais ont décidé d'interdire l'exportation des grumes au 1er janvier 2010. Après un délai de 3 mois accordé aux industriels du secteur pour leur permettre d'évacuer les grumes dont les droits de douane avaient déjà été payés, la mesure est devenue effective depuis cette date.

L'interdiction d'export des grumes mise en place par le président Ali Bongo Ondimba vise à favoriser la transformation locale du bois, ce qui permettra de créer une forte valeur ajoutée sur les produits issus de cette filière, de nombreux emplois qualifiés. En outre, cela mettra en exergue le savoir-faire des exploitants forestiers gabonais et des industriels pour la valorisation des matières premières, par une industrie innovante et de pointe.

La création d'un fonds de soutien à l'accélération de l'industrialisation de la filière du bois dotée de 20 milliards de FCFA a été adoptée pour promouvoir l'industrialisation forestière nationale.

Ceci ouvre de nouvelles opportunités pour le secteur ainsi que pour le pays lui donnant ainsi une longueur d'avance sur les pays du Bassin du Congo en devenant le site de transformation majeur du bois dans la sous-région et donc un marché potentiel plus important.

Fort de ce qui précède, et conscient du manque d'expertise au niveau du Gabon, le président Ali Bongo Ondimba, s'est tourné du côté de l'occident et plus particulièrement de la Suisse qui possède une longue histoire en matière de formation dans le domaine du bois.

10.4.4 Eléments de réponse de la section du Niger

Le système de formation professionnelle au Niger est bien institutionnalisé. Cependant, si la finalité doit être celle de l'insertion professionnelle des sortants, la question d'adéquation formation-emploi doit se poser. C'est en ce sens que l'alternance entre le milieu professionnel et l'école peut constituer une alternative à cette problématique, à l'instar du système de formation suisse, avec une pluralité de lieux de formation (écoles, entreprises) ainsi qu'une interaction étroite entre le secteur public et l'économie privée. Du reste, ce mode de formation a connu une expérience pilote qui demande à être généralisée car assez concluante. L'une des contraintes est l'étroitesse du secteur de production qui n'offre pas assez d'espaces pour la mise en œuvre de cette modalité.

10.4.5 Eléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire dispose déjà d'un système de formation professionnelle institutionnalisé. Il reste seulement à mener les réformes nécessaires pour rendre ce système efficace, performant et en étroite adéquation avec l'emploi des jeunes. Aussi, le système de formation suisse trouverait dans notre pays une application simple et facile puisque les structures et la volonté politique sont disposées à un tel changement de paradigme. La bataille sera de sensibiliser les élèves, les jeunes et les parents afin qu'ils comprennent que l'enseignement général n'est pas le seul lieu d'acquisition de formation et d'ouverture à un emploi. Il faudra convaincre toute la communauté que la formation professionnelle, bien menée et mieux encadrée, est un canal sûr de créations d'emplois durables. Le système dual est donc applicable entièrement en Côte d'Ivoire.

10.4.6 Eléments de réponse de la section du Burundi

Ressemblances et différences des systèmes de formation duale en Suisse et le système en vigueur dans l'EFTP, Enseignement et Formation Technique et Professionnelle au Burundi.

Ressemblances :

- Dépendance à l'économie ;
- Dépendance de l'état des entreprises ;
- Dépendance à la démographie des jeunes ;
- Besoin de reconnaissance internationale des titres de formation.

Dissemblances :

- Domaine nouvellement structuré ;
- Expérience/forte coopération avec les pays étrangers surtout avancés dans le domaine des métiers ;
- Pilotage/participation active du secteur privé.

10.5 Comment la formule suisse pourrait-elle être modifiée pour s'adapter à votre contexte national ?

Comment la formule suisse pourrait-elle être modifiée pour s'adapter à votre contexte national ? Par exemple, comment pourrait s'articuler, chez vous, la nécessaire collaboration avec les corps de métiers/professions/organisations du travail participants ? Quelle place l'économie informelle et les structures déjà existantes pourraient-elles occuper ? Quel rôle pourraient-elles jouer ?

10.5.1 Éléments de réponse de la section du Bénin

La formule suisse peut être adaptée à notre contexte au niveau de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur. Ceci pourrait se concrétiser par la révision des curricula de formation pour impliquer davantage les professionnels en amont et en aval. Il faudra aussi dans ce cadre :

- rendre les offres de formation dynamiques ;
- développer la synergie universités-entreprises ;
- faire un plaidoyer.

10.5.2 Éléments de réponse de la section du Burkina Faso

A travers les cadres de concertation des structures de formations professionnelles et milieux professionnels, une synergie pourrait naître à travers cette collaboration pour adapter le modèle suisse au contexte du Burkina.

10.5.3 Éléments de réponse de la section du Sénégal

Comment la formule suisse pourrait-elle être modifiée pour s'adapter à votre contexte national ?

L'expérience helvétique telle qu'exposée par l'auteur suisse du rapport (Suisse) est d'une richesse et d'une clarté indéniables, mais ses aspects, qui pourraient être adaptés – parce que pertinents – à la situation de notre pays, sont les suivants : les tâches des trois partenaires, les cours interentreprises et le financement. Et pourquoi ?

Si pour la Suisse, ce partenariat stratégique et opérationnel est bâti sur le triplet « Confédération, cantons, organisations du monde du travail », au Sénégal, il serait souhaitable que cela repose sur la collaboration triangulaire « Etat, collectivités locales, organisations du monde du travail ».

En effet, il ne peut être qu'heureux d'étudier cette question à la perspective de l'application de l'Acte III de la décentralisation, qui est, en ce moment, dans sa phase étude. Cette option triangulaire permettrait à n'en pas douter de profiter des potentialités de chaque collectivité locale (commune, ville, département), par une exploitation optimale de toutes ses ressources (humaines, naturelles, culturelles, etc.). D'ailleurs, sur ce plan, le choix des filières de la formation professionnelle, pour chaque localité, devrait partir des spécificités et des « dotations factorielles » de celle-ci.

En tant que complément, contribuant à la maturité professionnelle, après la formation en entreprise et à l'école professionnelle, ils aideraient les personnes à être dotées des aptitudes et des compétences, qui leur faciliteraient l'acquisition de la créativité et l'insertion dans le monde du travail.

Dans un pays sous-développé comme le Sénégal, les personnes qui souhaiteraient s'inscrire dans une école de formation, pour avoir un métier et sortir du chômage, sont nombreuses, mais très souvent confrontées à des problèmes de financement. D'où la nécessité de s'inspirer du modèle de financement helvétique, pour surmonter ces difficultés.

Par exemple, comment les entreprises sont-elles impliquées dans les formations professionnelles existantes ou comment comptez-vous les impliquer ?

A notre connaissance, il n'y a pas de schéma formel et officiel impliquant les entreprises dans les formations professionnelles. Celles qui acceptent de recevoir des stagiaires le font par patriotisme ou par devoir de participer à la valorisation du capital humain, dont elles pourraient se servir demain. Là, il y a une impérieuse nécessité d'explorer la piste législative, pour voir comment combler le vide existant, en

impliquant les entreprises dans le système de la formation professionnelle. Pour ce faire, il faudrait développer une politique de communication et de persuasion efficace, pour les convaincre d'y prendre part.

Sont-elles nombreuses pour le faire ? Au vu des nombreux demandeurs d'emploi par an, qui n'arrivent même pas à trouver une entreprise, pour y effectuer ne serait-ce qu'un stage et se donner l'occasion d'y parfaire leurs connaissances acquises, il est difficile de répondre par l'affirmative.

Quelle place l'économie informelle et les structures déjà existantes pourraient-elles occuper ?

Aucune entreprise n'est de trop dans le cadre macroéconomique national, lorsqu'il s'agit de développer la formation professionnelle. Cependant, force est de reconnaître que l'économie informelle et les structures existantes devraient pouvoir s'adapter à l'évolution du savoir et du savoir-faire, liés à une mondialisation, en profonde et perpétuelle mutation. Même s'il est vrai que certaines parmi les structures existantes tirent parfaitement leur épingle du jeu, il y a lieu d'admettre qu'elles constituent une infime minorité. Nos économies, et particulièrement la nôtre, se caractérisent par une hypertrophie du secteur informel.

Or, ce secteur accuse généralement des retards aux niveaux technologique, organisationnel et humain. Les compétences y sont d'habitude acquises, en famille, par la formation sur le tas, l'imitation et l'apprentissage traditionnel.

De plus, l'histoire nous enseigne qu'une société dominée par l'économie informelle est incapable d'intégrer les jeunes dans les emplois convenables et adaptés à leurs niveaux d'études et de formation. Une telle société est une société qui risque de laisser en rade la génération montante, et cette tendance devrait être inversée, partout où elle se dessine ! Sur ce plan, l'Etat a un rôle majeur d'encadrement et de soutien à jouer, pour vaincre certaines méthodes de gestion archaïques et obsolètes, par la formation. En effet, la formation continue devrait être instituée pour ceux qui sont en activité, et la formation duale pour les apprenants.

Au total, il reste que notre pays, qui a bien compris l'impact de la formation professionnelle sur les différents maillons de sa chaîne économique – et vice versa -, se devra de tout faire pour les préserver et les booster. Puisqu'après tout, entreprises et formation professionnelle sont non seulement indissociables, mais aussi se nourrissent mutuellement.

De plus, cette complémentarité, si elle est bien entretenue, pourrait être un important facteur de croissance économique et, par ricochet, de création d'emplois.

10.5.4 Eléments de réponse de la section du Gabon (sur la filière du bois)

Comment la formule suisse pourrait-elle être modifiée pour s'adapter à votre contexte national ?

Il existe un partenariat Suisse-Gabon soutenu par une convention cadre et 3 conventions de prestation de service.

Elle a été signée en octobre 2010 à Berthoud (Suisse) entre le Ministère gabonais en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et la Haute école spécialisée bernoise (HESB) Architecture, Bois et Génie Civil et cela, en présence du président Ali Bongo Ondimba et du conseiller d'Etat Bernhard Pulver.

Cette convention avait pour objet le développement des liens de partenariat entre la Suisse et le Gabon dans le secteur de la formation professionnelle et technique, notamment en ce qui concerne la formation des jeunes Gabonais, l'encadrement et la formation des enseignants gabonais dans les domaines identifiés.

En vertu de cette convention, la Haute école spécialisée bernoise apporte son appui au secteur de la formation professionnelle et technique au Gabon dans les domaines suivants :

- Assistance technique en matière d'élaboration des référentiels de compétences, de formation et de diplômes dans les domaines du bâtiment et du bois ;
- Formation et perfectionnement des formateurs dans des secteurs à définir par la partie gabonaise ;
- Réservation annuellement d'un quota de places pédagogiques au profit des jeunes Gabonais, dans des cursus et filières d'études à identifier par la partie gabonaise ;
- Promotion des actions de jumelage entre établissements de formation à vocation similaire dans les deux pays, pour une mise en commun des expériences en matière d'organisation, de fonctionnement et de gestion.

Afin de donner corps à ces champs de coopération, une délégation de la HESB a séjourné au Gabon dès décembre 2010 pour s'imprégner du niveau de développement de la filière bois grâce à plusieurs rencontres avec les différents acteurs sur le plan éducatif et socioprofessionnel.

Par la suite, trois autres conventions de prestation de service vont suivre, axées sur :

- La formation initiale des futurs cadres dans les métiers et l'habitat bois en Bachelor et en diplôme de l'Ecole Technique Supérieure.
- Le recrutement d'un assistant technique pour l'organisation des formations en bac pro en alternance et d'un assistant technique à l'ouverture des formations de niveau BTS en alternance.
- Le perfectionnement de vingt (20) enseignants en exclusive Master of Business Administration (EMBA).

En février 2011, la HESB a mis à la disposition du Gabon une proposition technique et financière suite à la demande de besoins exprimés par la partie gabonaise. Il devenait alors aisé, pour le département ministériel gabonais en charge de la formation professionnelle, de traduire en actes les projections de l'offre de formation dans la filière du bois. L'ouverture de l'Ecole Supérieure des Métiers du Bois de Booué (ESMB) au centre-est du Gabon, fait partie de la réponse à la diversification de l'offre de formation. La construction de cette école a été confiée à la société Ecowood, filiale du Groupe Häring (Suisse), marquant ainsi la volonté du gouvernement gabonais de bénéficier de l'expérience suisse et traduisant ainsi le transfert d'un savoir-faire et de technologie dans le domaine de la filière du bois de la Suisse vers un pays africain dont les responsables nourrissent un ambitieux projet, à savoir conduire le Gabon vers un pays émergent dans les deux prochaines décennies.

La coopération se concentre sur trois domaines : la formation continue d'enseignants gabonais, la formation d'étudiants dans le cadre du cursus de la HESB ainsi que le soutien par des experts de la HESB sur place.

- Formation continue d'enseignants gabonais : à l'automne 2011, dix enseignants gabonais devaient suivre le premier module de leur formation continue à Berne. Ils enseignaient auparavant dans les programmes classiques existants consacrés à la filière bois. La transition prévue d'un système d'enseignement strictement scolaire à un système de formation par alternance qui ne se limite pas aux structures scolaires mais entre dans la vie de l'entreprise, change la donne pour les

enseignants. Ils seront préparés aux nouveaux défis au moyen d'un Executive Master of Business Administration (EMBA) spécialement conçu.

- Etudiants gabonais inscrits dans les filières bachelor et techniques : l'automne 2011 devait également voir l'arrivée en Suisse de six étudiants gabonais ayant achevé leur cursus dans leur pays. Dans le cadre d'un stage préparatoire d'une année effectuée dans les ateliers d'apprentissage LWB de Berne, ils se préparent aux études d'ingénieur du bois. Ensuite, la HESB les intègre dans la filière traditionnelle bachelor of science des techniques du bois à Berne. Six autres élèves devaient suivre en 2012.
- Soutien sur place : dans le cadre de la mise en place du système de formation par alternance, un collaborateur de la Haute école spécialisée bernoise devrait être affecté en permanence au Gabon. En coopération avec d'autres experts de la HESB, il suivrait la mise en œuvre des différents éléments du programme sur place. Dans un premier temps, il était prévu d'adapter les programmes de formation gabonais au modèle suisse de l'enseignement professionnel, puis de créer des filières calquées sur les études de techniciens ou de bachelors en technique du bois.

Le bilan de deux (2) années du partenariat est jugé très positif. Les activités dans tous les axes ont été entamées avec succès et la HESB est confiante sur la poursuite des travaux d'ici l'an 2018. Du point de vue de l'EMBA, il s'agira, d'ici la fin de l'année 2014, de débiter avec la deuxième cohorte des enseignants. Au niveau des formations de techniciens et bachelor, le ministère et l'Agence Nationale des Bourses du Gabon s'emploient à envoyer les 15 étudiants qui sont attendus en Suisse, en octobre prochain. Les activités de soutien au Gabon se poursuivront de manière constante.

Un séminaire national sur le système dual est prévu en 2014. Il permettra de présenter les résultats du nouveau partenariat public/privé en matière de formation.

L'engagement des deux états, Suisse et Gabon, dans la mise en place d'une formation duale au Gabon suscite beaucoup d'espoir chez les plus hautes autorités de l'Etat gabonais. C'est un atout majeur dans un secteur qui représente le deuxième employeur du pays.

Le but visé par le gouvernement gabonais est de pouvoir, grâce à ce genre de partenariat, parvenir à résorber tant soit peu le chômage qui frappe près de 18% des jeunes, mais aussi de voir se développer une véritable industrie du bois qui mettrait le pays au rang de leader dans la sous-région africaine. L'efficacité tient de la solidité du partenariat, bâti sur des critères objectifs et clairs respectant scrupuleusement les clauses avec la mise en place d'un comité de suivi.

Le processus étant encore dans la phase de mise en place, il nous est difficile de juger d'éventuelles difficultés que ce système pourrait rencontrer dans sa phase d'exécution. Mais l'optimisme affiché par les deux parties peut nous permettre d'espérer que la formation duale pourrait constituer un des piliers du développement de certains de nos pays dans le cadre d'une coopération Nord – Sud franche, efficace et volontaire.

10.5.5 Eléments de réponse de la section du Niger

Comment la formule suisse pourrait-elle être modifiée pour s'adapter à votre contexte national ?

La collaboration entre les organisations socioprofessionnelles et l'EFPT est une nécessité pour une réponse adéquate aux besoins en compétences exprimés par les entreprises. Cette collaboration peut

se faire par, (i) la participation des professionnels à la définition et à l'élaboration des programmes de formation, (ii) l'intervention directe des professionnels dans les enseignements en tant que vacataires et (iii) l'octroi des stages professionnels pour une meilleure insertion sociale.

L'économie informelle a besoin de se moderniser par le biais de la formation en alternance, en lui offrant un cadre de formation. Ce rôle peut être joué par les structures de formation existantes, chacune dans son domaine de compétences. Cependant, ces structures auront besoin d'un renforcement de capacités et de se moderniser elles-mêmes afin de mieux jouer ce rôle

10.5.6 Éléments de réponse de la section de la Côte d'Ivoire

Comment la formule suisse pourrait-elle être modifiée pour s'adapter à votre contexte national ?

La formule suisse ne nécessite pas une mutation particulière encore moins une adaptation spéciale pour être mise en œuvre en Côte d'Ivoire. L'économie informelle est active et les corps de métiers se retrouvent au sein de structures dynamiques. Il appartient à l'Etat de renforcer le cadre institutionnel du secteur informel et de prendre les mesures d'incitation (fiscales, bancaires, etc.) pouvant assurer la compétitivité de ces « petits » métiers. Il faudrait aussi revenir à l'organisation des cérémonies d'excellence qui primaient les meilleurs artisans. Les souvenirs des Ciseaux d'Or, des Yéhé et autres distinctions méritent d'être réaffirmés pour redonner à tout cet univers professionnel sa noblesse et sa place dans le tissu économique, culturel et industriel national.

Ces réponses sont données à titre indicatif étant entendu que les structures publiques et parapubliques concernées pourraient apporter des éléments de réponse plus détaillés, plus techniques et mieux indiqués. Nous avons pour notre part, exprimé la vision de notre institution, porte-voix idéale du peuple.

11 **Résolution de l'APF sur l'encouragement à la formation professionnelle des jeunes**

L'Assemblée parlementaire de la Francophonie, réunie à Ottawa (Canada) du 4 au 8 juillet 2014, sur proposition de la Commission de l'éducation, de la communication et des affaires culturelles,

PRÉOCCUPÉE par les défis posés par l'employabilité des jeunes et notamment le taux de chômage élevé qui en découle au sein de l'espace francophone en général et sur le continent africain en particulier ;

SOULIGNANT que la création d'emploi ne peut résoudre les problèmes liés au taux de chômage des jeunes qu'à la condition que ces derniers possèdent les compétences nécessaires pour exercer leur métier ;

RAPPELANT que le troisième objectif de l'Éducation pour tous (EPT) consiste à promouvoir l'apprentissage et la formation professionnelle des jeunes et des adultes ;

PRÉCISANT que le Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2012 comprend dans la notion d'éducation l'acquisition dans le cadre de la scolarité de base des compétences fondamentales mais également l'acquisition, dès le second cycle du secondaire, de compétences transférables et de compétences professionnelles donnant aux jeunes la possibilité de trouver un emploi décent, de gagner leur vie et de s'intégrer aux sociétés auxquelles ils appartiennent ;

ÉTANT ENTENDU que le développement des compétences transférables et professionnelles ne remplace pas les efforts visant à garantir, dans l'espace francophone, l'accès universel à l'enseignement primaire, à supprimer les obstacles bloquant l'entrée dans l'enseignement secondaire et à soutenir les programmes de la deuxième chance ;

CONSTATANT que les pays qui permettent aux jeunes de développer des compétences transférables et professionnelles en complément d'une scolarité de qualité connaissent un taux de chômage des jeunes plus faible que la moyenne au sein de l'espace francophone ;

RELEVANT que parmi les pays les plus développés, le seul accès à l'éducation supérieure ne permet plus de garantir le plein emploi des jeunes ;

RECONNAISSANT l'importance de conjuguer les efforts du secteur privé tant formel qu'informel et du secteur public dans le développement d'offres de formations professionnelles en adéquation avec les besoins du marché du travail ;

PRENANT ACTE du fait que les pays de l'espace francophone connaissent tous un système de formation professionnelle institutionnalisé ou sont en passe d'en développer un ;

L'Assemblée parlementaire de la Francophonie :

ENCOURAGE les Etats et les parlements de l'espace francophone ainsi que l'Organisation internationale de la Francophonie et la CONFEMEN à favoriser, sur le plan international, l'échange d'information portant sur la formation professionnelle en général et la formation duale en particulier ;

APPELLE les parlements à encourager les agences étatiques et les entreprises du secteur privé formel et informel à investir davantage de ressources dans la formation professionnelle et continue des jeunes ;

DEMANDE aux Etats et gouvernements de l'espace francophone de conclure des accords de coopération avec les organisations professionnelles en place dans le but d'offrir aux jeunes des possibilités de se former en situation réelle de travail ;

RECOMMANDE aux Etats et gouvernements de l'espace francophone de définir, en partenariat avec les organisations professionnelles, des objectifs à atteindre en termes de développement des compétences transférables et professionnelles ;

INVITE les Etats et gouvernements de l'espace francophone à mettre en place ou à maintenir des programmes d'enseignement des connaissances fondamentales en parallèle au programme de formation des jeunes en situation réelle de travail ;

INCITE les Etats et gouvernements francophones à soutenir la formation des enseignants en vue de dispenser un enseignement de qualité dans le cadre de la formation professionnelle ;

EXHORTE les Etats et gouvernements, ainsi que les Parlements de l'espace francophone à légiférer en matière d'encadrement et de protection des personnes en formation afin d'éviter l'exploitation de ces dernières.