



Organisation
internationale
du Travail

 EMPLOI DÉCENT
DES JEUNES

ETUDE SUR LES APPRENTISSAGES DE QUALITÉ DANS CINQ PAYS D'AFRIQUE DE L'OUEST: BÉNIN, CÔTE D'IVOIRE, MALI, NIGER ET TOGO



ETUDE SUR LES APPRENTISSAGES DE QUALITÉ DANS CINQ PAYS D'AFRIQUE DE L'OUEST: BÉNIN, CÔTE D'IVOIRE, MALI, NIGER ET TOGO



Les apprentissages de qualité en Afrique de l'Ouest
Études de cas du Bénin, de la Côte d'Ivoire, du Mali, du Niger et du Togo

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020
Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN 978-92-2-032273-4 (imprimé)
ISBN 978-92-2-032274-1 (Web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.
La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

TABLE DES MATIÈRES

Acronymes et abréviations	5
Préface	6
Remerciements	7
Résumé exécutif	8
Introduction	11
Objectifs de l'étude	11
Méthodologie adoptée	11
Définition de quelques concepts	12
Caractéristiques transversales des dispositifs d'apprentissage dans les cinq pays	13
1. Étude de cas du Bénin	17
L'apprentissage traditionnel (informel) au Bénin	17
L'apprentissage dual (formel) au Bénin	18
Forces et faiblesses du dispositif d'apprentissage au Bénin	20
Recommandations nationales	22
2. Étude de cas de la Côte d'Ivoire	25
L'apprentissage traditionnel (informel) en Côte d'Ivoire	25
L'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire	25
Forces et faiblesses du dispositif d'apprentissage de la Côte d'Ivoire	28
Recommandations pour le passage de l'apprentissage dual (formel) à un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	28
3. Étude de cas du Mali	31
L'apprentissage traditionnel (informel) au Mali	31
L'apprentissage dual (formel) au Mali	31
Forces et faiblesses du dispositif d'apprentissage du Mali	33
Recommandations pour le passage de l'apprentissage dual (formel) à un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	34
4. Étude de cas du Niger	37
L'apprentissage traditionnel (informel) au Niger	37
L'apprentissage dual (formel) au Niger	38
Forces et faiblesses du dispositif d'apprentissage au Niger	40
Recommandations pour le passage de l'apprentissage dual (formel) à un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	40
5. Étude de cas du Togo	43
L'apprentissage traditionnel (informel) au Togo	43
L'apprentissage dual (formel) au Togo	43
Forces et faiblesses du dispositif d'apprentissage au Togo	45
Recommandations pour le passage de l'apprentissage dual (formel) à un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	46
Recommandations	48
Recommandations générales	48
Recommandations spécifiques	49
Conclusion générale	52
Bibliographie	55
Annexe 1. Détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas du Bénin	57
Annexe 2. Détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas de la Côte d'Ivoire	61
Annexe 3. Détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas du Mali	65
Annexe 4. Détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas du Niger	69
Annexe 5. Détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas du Togo	73
Annexe 6. Questionnaire sur les apprentissages de qualité dans cinq pays d'Afrique de l'Ouest	77

Liste des figures

Figure 1. Bénin – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP	19
Figure 2. Côte d'Ivoire – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP	26
Figure 3. Mali – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP	32
Figure 4. Niger – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP, le BQP ou le BPT	39
Figure 5. Togo – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP	44

Liste des tableaux

Tableau 1. Caractéristiques et intervenants dans l'apprentissage traditionnel informel	14
Tableau 2. Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) au Bénin	20
Tableau 3. Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire	27
Tableau 4. Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) au Mali	33
Tableau 5. Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) au Niger	35
Tableau 6. Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) au Togo	45

Liste des encadrés

Encadré 1. Messages clés pour améliorer l'apprentissage traditionnel (informel) au Bénin	22
Encadré 2. Titres de qualification et diplômes de l'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire	27
Encadré 3. Titres de qualification de l'apprentissage dual (formel) au Niger	40
Encadré 4. Prise en compte des composantes de l'apprentissage dual (formel)	48

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

AGEPE	Agence d'études et de promotion de l'emploi (Côte d'Ivoire)
AGEFOP	Agence nationale de la formation professionnelle (Côte d'Ivoire)
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APC	approche par les compétences
APCMM	Assemblée permanente des chambres des métiers du Mali
APEJ	Agence pour l'emploi des jeunes (Mali)
AQB	attestation de qualification de base (Niger)
BEP	brevet d'enseignement professionnel
BIT	Bureau international du Travail
BPT	brevet professionnel de technicien (Niger)
BQP	brevet de qualification professionnelle (Niger)
BT	brevet de technicien
BTS	brevet de technicien supérieur
CAP	certificat d'aptitude professionnelle
CAFé	centre d'apprentissage féminin (Mali)
CED	centre d'éducation pour le développement (Mali)
CEI	centre d'éducation pour l'intégration (Mali)
CFA	certificat de fin d'apprentissage (Togo)
CFP	centre de formation professionnelle
CGECI	Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire
COFPA	Cellule opérationnelle pour la formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat (Mali)
CQM	certificat de qualification au métier
CQP	certificat de qualification professionnelle
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
FAFPA	Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (Mali et Niger)
FCFA	franc de la Communauté financière africaine
FDFP	Fonds pour le développement de la formation professionnelle (Côte d'Ivoire)
FNAFPP	Fonds national d'apprentissage, de formation et de perfectionnement (Togo)
FNS	Fonds national de solidarité (Côte d'Ivoire)
FNAM	Fédération nationale des artisans du Mali
FNAN	Fédération nationale des artisans du Niger
FNAT	Fédération nationale des artisans du Togo
FODEFCA	Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage (Bénin)
MJECC	ministère de la Jeunesse, de l'Emploi et de la Construction citoyenne (Mali)
MEP/T	ministère des Enseignements professionnels et techniques (Niger)
METFIP	ministère de l'Enseignement technique, de la Formation et de l'Insertion professionnelle (Togo)
METFP	ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (Bénin, Côte d'Ivoire et Togo)
OEF	Observatoire de l'emploi et de la formation (Mali)
OIT	Organisation internationale du Travail
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
ONG	organisation non gouvernementale
OPA	organisation professionnelle d'artisans
PTF	partenaire technique et financier
SMIG	salaire minimum interprofessionnel garanti
SST	santé et sécurité au travail
TPA	taxe patronale d'apprentissage
VAE	validation des acquis de l'expérience

PRÉFACE

L'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes vise à intensifier l'action et l'impact sur l'emploi des jeunes du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Elle a pour but de rassembler des partenaires locaux, nationaux, régionaux et internationaux dans une alliance stratégique et inclusive qui tend à assurer la convergence des politiques, à stimuler la réflexion innovatrice et à mobiliser les moyens pour des investissements plus nombreux et de meilleure qualité dans le cadre de l'emploi des jeunes. Cette initiative est dirigée et gérée par l'Organisation internationale du travail (OIT) conformément à la stratégie approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

L'appui à l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel est le premier projet mené par l'OIT dans le cadre de l'initiative mondiale. Afin d'améliorer la création d'emplois décents pour les jeunes et de faciliter l'accès de ceux-ci à ces emplois dans la sous-région du Sahel, particulièrement au Burkina Faso, il promeut la coopération, une capacité régionale renforcée et le partage des connaissances, des programmes innovants et des politiques du marché du travail basées sur des données probantes.

Le projet s'est principalement focalisé sur la promotion de l'apprentissage de qualité. Au sens de l'OIT, celui-ci fait référence aux six éléments clés suivants: 1) un dialogue social constructif; 2) des rôles et responsabilités clairement définis; 3) un cadre réglementaire solide; 4) un mécanisme de financement équitable; 5) une adéquation au marché du travail; et 6) un système inclusif.

En plus d'une étude concernant le Burkina Faso, pays de concentration des activités du projet, l'OIT a commandité une étude sous régionale portant sur les apprentissages de qualité en Afrique de l'Ouest. Les pays couverts par celle-ci sont le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Niger et le Togo. En initiant cette étude, l'OIT entend faire, d'une part, une analyse des systèmes d'apprentissage professionnel et, d'autre part, des recommandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage selon le modèle d'apprentissage de qualité prôné par l'OIT.

L'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins en ressources humaines exprimés sur le marché du travail est d'actualité. Peu de pays échappent à cette donne. Le problème de l'inadéquation de la formation par rapport à l'emploi préoccupe sérieusement les gouvernements, les partenaires sociaux et les organisations de la société, à telle enseigne que des réflexions et des stratégies sont présentées par des spécialistes et des décideurs lors des rencontres nationales, régionales et internationales. À l'heure actuelle, l'utilisation des ressources humaines sur le marché du travail fait l'objet de tant de débats et de recherches que ce sujet interpelle tout le monde.

L'OIT est convaincue que la formation des ressources humaines doit impliquer les acteurs clés; de la conception à l'évaluation, en passant par la formulation et la mise en œuvre des politiques ou programmes de formation, les différentes parties prenantes dans les pays ont un rôle important à jouer.

C'est à ce prix que l'on parviendra à mettre en place des systèmes d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT qui profitent inéluctablement aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, et surtout aux jeunes vulnérables, au chômage, en sous-emploi et en situation de pauvreté.

L'OIT, à travers cette étude comparative réalisée dans les cinq pays ouest-africains, espère apporter sa contribution à la recherche de solutions appropriées et réalistes à l'épineux problème de l'inadéquation de la formation par rapport à l'emploi.

Sukti Dasgupta,
chef du Service de l'emploi
et des marchés du travail

Sophie De Coninck,
directrice a.i. du bureau de pays
de l'OIT à Abidjan

REMERCIEMENTS

La rédaction du rapport a été coordonnée par une équipe technique de l'OIT composée d'Ilca Webster, de Josée-Anne Larue et d'Issiaka Ilboudo. Gnimby Ganou, expert en formation professionnelle en Afrique, est l'auteur principal de ce rapport. Aimé Zonou a été d'une aide précieuse. Nous en profitons également pour remercier toutes les parties prenantes interrogées au cours de cette étude.



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'étude sur les apprentissages de qualité dans les cinq pays d'Afrique de l'Ouest consiste en une étude de cas pour chacun des pays suivants: le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Niger et le Togo. Le dispositif d'apprentissage existant dans chaque pays a été comparé aux six éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT. Tous ont des dispositifs d'apprentissage dual (formel) avec 75 à 80 pour cent de pratique en atelier/entreprise et 20 à 25 pour cent de formation complémentaire dans un centre de formation professionnelle (CFP) ou un établissement d'enseignement technique et professionnel.

Le dialogue social constructif dans l'apprentissage dual (formel) est mené principalement avec les organisations professionnelles d'artisans (OPA) (fédérations nationales d'artisans et chambres des métiers), qui sont les premières concernées par ce type d'apprentissage en cours dans les différents pays. Les partenaires sociaux (patronat et syndicats) sont également impliqués, mais plus timidement. En effet, l'apprentissage dual (formel) dans les entreprises modernes est peu développé dans ces pays.

Dans chacun des pays, il y a un cadre législatif et réglementaire basé essentiellement sur le Code du travail et ses décrets d'application avec, dans certains États, des lois spécifiques sur la formation professionnelle et l'apprentissage. Cette réglementation ne s'applique que partiellement à l'apprentissage traditionnel (informel) qui subsiste toujours dans tous les pays, avec ses insuffisances qui concernent les durées d'apprentissage longues et variables, l'absence de programme de formation, l'absence de contrat écrit, etc. Toutefois, des mesures ont été prises par certains États pour la certification de l'apprentissage traditionnel (informel) en plus du certificat de fin d'apprentissage (CFA). Il s'agit de l'instauration d'attestations de qualification de base (AQB) et de certificats de qualification au métier (CQM) accessibles aux jeunes en apprentissage traditionnel (informel). Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est le titre de qualification du premier niveau de l'apprentissage dual (formel). Un pays comme le Niger a créé des titres d'apprentissage supérieurs au CQP, comme le brevet de qualification professionnelle (BQP) et le brevet professionnel de technicien (BPT).

Du point de vue des textes réglementaires en vigueur, les rôles et les responsabilités sont clairement définis, bien qu'ils ne soient pas assumés dans la réalité par les différentes parties, souvent faute de ressources financières, mais aussi du fait d'une concertation insuffisante entre les acteurs.

En ce qui concerne les mécanismes de financement, les cinq pays ont tous mis en place des fonds de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il s'agit du Fonds de développement de la formation continue et de l'apprentissage (FODEFCA) au Bénin, du Fonds pour le développement de la formation professionnelle (FDFP) en Côte d'Ivoire, du Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) au Mali et au Niger et du Fonds national d'apprentissage, de formation et de perfectionnement (FNAFPP) au Togo. Tous ces fonds sont alimentés par des projets d'appui mis en place par les partenaires techniques et financiers (PTF), d'une part, et par des allocations budgétaires annuelles des États, considérées comme des contributions au titre de la taxe patronale d'apprentissage (TPA), d'autre part. Sauf erreur ou omission, seul le FDFP de la Côte d'Ivoire bénéficie de la totalité de la TPA. La réalité est que les ressources financières de ces fonds sont insuffisantes par rapport à la demande spécifique en matière d'apprentissage. On note par ailleurs qu'il n'y a pas, dans la plupart des pays, de mécanisme de calcul des coûts réels de l'apprentissage avec une clé de répartition des charges entre l'État, les entreprises (employeurs) et la communauté éducative (familles et apprentis).

Pour ce qui est de l'adéquation des systèmes au marché du travail, des efforts sont faits, car tous les pays ont adopté l'approche par les compétences (APC), dont la mise en œuvre exige l'implication des milieux professionnels. Il existe dans chacun d'eux un observatoire de l'emploi qui a mené des études sectorielles pertinentes sur les créneaux porteurs en fonction des spécificités nationales et territoriales. Toutefois, de notre point de vue, les résultats

de ces études sont insuffisamment exploités dans le cadre des analyses prospectives des programmes d'apprentissage en fonction du marché du travail.

Les dispositifs d'apprentissage dans tous les pays sont inclusifs de fait et ouverts à tous. Néanmoins, aucune mesure d'accompagnement n'est mise en place pour les jeunes défavorisés (jeunes non scolarisés ou déscolarisés précocement, filles mères, jeunes en difficulté ou personnes en situation de handicap, etc.). En effet, le caractère inclusif d'un dispositif d'apprentissage suppose des ressources humaines spécifiques (formateurs et éducateurs spécialisés), des équipements didactiques adéquats, des programmes ciblés ainsi que des démarches pédagogiques différenciées et parfois individualisées.

Au regard des forces des différents systèmes d'apprentissage, d'une part, et des défis, d'autre part, des recommandations nationales ont été faites. Ces recommandations traitent, pour chacun des pays, des mesures pour l'amélioration de l'apprentissage traditionnel (informel) dans un premier temps, puis de la transition de l'apprentissage dual (formel) vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT dans un deuxième temps.

Enfin, des recommandations générales ont été formulées et traitent:

- du renforcement du dialogue social, en impliquant plus le patronat et les syndicats et en développant l'apprentissage dans les grandes entreprises modernes;
- du respect, dans la pratique, des lois et règlements existant pour la santé et sécurité au travail (SST), la rémunération des apprentis, l'application des contrats d'apprentissage avec rigueur, l'homologation des titres d'apprentissage dans les conventions collectives interprofessionnelles, tout en favorisant les passerelles entre les dispositifs d'apprentissage et les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) classiques;
- de la clarification des rôles et des responsabilités de chacun, prévus par la réglementation évoquée plus haut, en instituant des cadres de concertation quadripartite (gouvernement, patronat, syndicats et opérateurs d'apprentissage) avec des mécanismes de suivi-évaluation pour assurer une meilleure qualité de l'apprentissage;
- de la mise en place de mécanismes de financement équitable à partir de taxes diverses, mais surtout avec un fort plaidoyer pour le reversement de la totalité de la TPA aux structures de financement de l'apprentissage. Les mesures d'accompagnement d'un financement équitable sont le partage des charges de l'apprentissage entre les différentes parties (État, entreprise, apprenti et centre de formation) et la bonne gouvernance des différents fonds dédiés;
- de l'adéquation des systèmes d'apprentissage au marché du travail, en adoptant une stratégie nationale d'aide à l'insertion des finissants des dispositifs d'apprentissage. Cette stratégie suggère l'implication des milieux professionnels dans la conception des curricula (référentiels de formation et de certification) et le recrutement des apprentis. Avec des entrants et un processus de formation de qualité, les sortants devraient être également de qualité, avec des profils correspondant aux besoins du marché du travail en termes d'emploi, mais aussi d'auto-emploi;
- d'un système inclusif ouvert à tous, avec des mesures d'accompagnement des ressources humaines, matérielles et financières. En effet, pour prendre en compte des publics cibles défavorisés (jeunes en difficulté, en situation de handicap, non scolarisés ou déscolarisés précocement, etc.), il faut des formateurs spécialisés, des ressources didactiques et des infrastructures adaptées à chaque cas.

Les recommandations générales sont valables pour les cinq pays à des degrés divers, mais aussi pour tous les pays francophones d'Afrique de l'Ouest au regard des similitudes des systèmes éducatifs en général et d'apprentissage en particulier.

A black and white photograph of a group of young people, likely students, dancing outdoors. They are wearing school uniforms consisting of white long-sleeved shirts, dark ties, and dark trousers or skirts. The group is captured in a dynamic, joyful pose, with some individuals smiling broadly. The background shows a crowd of other people and trees, suggesting an outdoor school event. A bright yellow horizontal bar is positioned across the middle of the image, partially overlapping the dancers.

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Le projet Appui à l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans la région du Sahel s'inscrit dans le cadre de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, qui vise à améliorer l'efficacité et l'extension des mesures prises au niveau des pays en faveur du travail décent pour les jeunes par le biais de partenariats multipartites, de la diffusion de politiques fondées sur des données probantes et de la transposition à plus grande échelle d'interventions efficaces et novatrices.

Le projet vise à fournir des conseils stratégiques et à renforcer les capacités des décideurs politiques, des partenaires sociaux, du secteur privé et des institutions nationales afin de leur permettre de concevoir et mettre en œuvre un cadre national et des initiatives pour promouvoir des apprentissages de qualité. Cet objectif sera atteint en analysant la situation actuelle, en développant ou en adaptant des produits de connaissance adaptés à leur contexte, en fournissant des conseils fondés sur des données factuelles et en mettant en œuvre des ateliers de renforcement des capacités. L'analyse des systèmes d'apprentissage professionnel dans le cadre du modèle d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT se situe dans ce cadre.

Après la déclinaison des objectifs de l'étude, de la méthodologie adoptée et de la définition de quelques concepts sur les apprentissages, l'étude de cas de chacun des pays sera composée de quatre parties. Chaque étude de cas traitera des systèmes d'apprentissage du pays, de sa caractérisation par rapport aux éléments clés de l'apprentissage de qualité au sens de l'OIT, de ses forces et ses faiblesses et des recommandations pour sa transition vers le modèle d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT. La dernière section sera consacrée aux recommandations générales et suivie d'une conclusion générale.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif principal de cette étude est de développer cinq études de cas (Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Niger et Togo) pour analyser leur système d'apprentissage professionnel et de proposer des recommandations pour une transition vers des systèmes d'apprentissage selon le modèle d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

Les objectifs spécifiques de l'étude sont:

- analyser les systèmes d'apprentissage en place dans chacun des cinq pays et leur conformité par rapport au système d'apprentissage de qualité promu par l'OIT;
- identifier les défis et opportunités du système d'apprentissage dans chacun des cinq pays en considérant chaque élément clé pour une transition du système actuel vers un système d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT;
- proposer des recommandations pour l'amélioration et la transition vers un système d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT dans chacun des cinq pays, ainsi que des recommandations générales applicables à ceux-ci.

MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE

Cette étude a consisté en une recherche documentaire sur les systèmes d'apprentissage dans chacun des cinq pays.

- A. La recherche documentaire a été réalisée en ligne et auprès de certaines ressources dans les pays par courriel et téléphone. Un questionnaire a été élaboré et diffusé aux personnes ressources proposées par le Bureau international du Travail (BIT) et auprès d'experts identifiés dans certains pays. L'élaboration du questionnaire¹ s'est largement inspirée des six éléments clés à considérer. Le questionnaire a été envoyé par courriel le 2 juillet 2019.

- B. Cette recherche documentaire s'est poursuivie auprès des personnes ressources dans les pays, et la première version de l'étude de cas de chaque pays, traitant des six éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT, leur a été adressée pour amendement. Cette démarche a permis d'avoir une «plus value» sur les différents points du questionnaire initial.
- C. La troisième étape est la production d'un rapport définitif. L'analyse approfondie des forces (atouts et opportunités) et des faiblesses (défis) des dispositifs d'apprentissage de chaque pays est faite à cette étape, avec des recommandations et des conclusions pour chacun, en tenant compte des commentaires émis par les spécialistes du BIT.

DÉFINITION DE QUELQUES CONCEPTS

Apprentissage traditionnel (informel)

L'apprentissage traditionnel (informel) désigne le système par lequel un jeune apprenant (l'apprenti) acquiert les compétences propres à un métier ou à un métier de l'artisanat, dans une micro ou petite entreprise, en apprenant et en travaillant aux côtés d'un artisan expérimenté. L'apprenti et le maître artisan concluent un accord qui est basé sur les normes et traditions locales d'une société. Le coût de la formation est réparti entre l'apprenti et le maître artisan².

L'apprentissage traditionnel pratiqué depuis des années dans les cinq pays qui font l'objet de l'étude est informel. Il est constitué par l'ensemble des pratiques d'apprentissage qui échappent à la réglementation nationale existant dans ce domaine dans un pays donné. Dans la présente étude, c'est l'expression «apprentissage traditionnel (informel)» qui est retenue

L'apprenti est placé dans l'atelier d'un maître artisan à la demande de sa famille. Il n'y a pas de programme établi, la durée de l'apprentissage varie selon le métier et la volonté du maître artisan. Il n'y a ni contrat écrit ni protection sociale.

On peut noter que les séjours des jeunes dans des centres de promotion sociale, comme au Burkina Faso, pour apprendre un métier à la tâche relèvent également de l'apprentissage informel. Ces jeunes, considérés comme placés en apprentissage, participent à la production du centre, qui en tricotage, qui en coupe/couture. Tout se passe dans ces centres comme dans les ateliers des maîtres artisans. Il n'y a pas non plus de programme établi, et la durée du séjour n'est pas déterminée. Il n'y a ni contrat écrit ni protection sociale.

En revanche, les formations professionnelles dispensées dans des centres privés ou publics, avec les cours théoriques et les travaux pratiques entièrement réalisés à l'intérieur desdits centres, ne sont pas considérées comme de l'apprentissage, sauf par abus de langage. Il s'agit de formations professionnelles qualifiantes non formelles³. Au Burkina Faso, il y a un cahier des charges des centres de formation professionnelle, et toutes ces structures sont invitées à respecter la réglementation.

Apprentissage dual (formel)

L'apprentissage dual (formel) est constitué par l'ensemble des pratiques d'apprentissage qui sont soumises aux textes législatifs et réglementaires dans un pays (Code du travail et ses décrets d'apprentissage, lois spécifiques sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans certains pays, arrêtés ministériels, etc.). La dualité renvoie à un dispositif d'apprentissage dans deux lieux de formation, soit un atelier/une entreprise et un CFP.

L'origine de l'apprentissage dual est germanique: en Allemagne, Suisse, Autriche par exemple, cette dualité des lieux de formation s'exprime sur une semaine, soit généralement quatre à cinq jours en atelier/entreprise et un à deux jours en centre de formation, suivant un plan de progression établi. Dans les pays qui font l'objet de l'étude, la réglementation prévoit la répartition du temps d'apprentissage ainsi: 75 à 80 pour cent du temps en entreprise et 20 à 25 pour cent en centre de formation.

² BIT (2012).

³ Ganou (2007).

Dans la littérature, on parle parfois d'«apprentissage de type dual» et non pas d'«apprentissage dual», comme c'est le cas en Allemagne ou en Suisse. Toutefois, dans la présente étude, c'est l'expression «apprentissage dual (formel)» qui est retenue.

Modèle d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT

Selon l'OIT, un apprentissage de qualité est une forme unique d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) qui associe formation en entreprise et formation dans un établissement d'enseignement technique et professionnel, et qui permet à des apprenants d'acquérir les connaissances, aptitudes et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier particulier.

La réglementation et le financement de ces systèmes d'apprentissage relèvent des lois, des conventions collectives et des décisions politiques adoptées à l'issue d'un dialogue social. Dans un apprentissage de qualité au sens de l'OIT, un contrat écrit définit les rôles et les responsabilités de l'apprenti et de l'employeur, et les apprentis sont rémunérés et bénéficient d'une protection sociale normale. À la fin d'une période de formation structurée et précisément définie, et après avoir réussi une évaluation formelle, les apprentis obtiennent une certification reconnue.

Un système d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT repose sur six éléments clés:

- un dialogue social constructif;
- un cadre réglementaire solide;
- une définition claire des rôles et responsabilités de chacun;
- des mécanismes de financement équitables;
- une forte adéquation au marché du travail;
- un système inclusif ouvert à tous.

On peut noter que le modèle d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT est un système d'apprentissage dual (formel) fortement caractérisé par les six éléments clés.

CARACTÉRISTIQUES TRANSVERSALES DES DISPOSITIFS D'APPRENTISSAGE DANS LES CINQ PAYS

L'apprentissage traditionnel (informel)



Dans les cinq pays, l'apprentissage traditionnel (informel) est essentiellement caractérisé par ses insuffisances, comme l'indique le tableau 1. Toutefois, il y a des transferts de savoir-faire (pratique) et de savoir-être (comportement). Il y a également une certification informelle (CFA) ou formelle (CQM).

TABLEAU 1

Caractéristiques et intervenants dans l'apprentissage traditionnel informel

CARACTÉRISTIQUES	INTERVENANTS
<p>L'apprentissage traditionnel (informel) est caractérisé par les principaux points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ choix du métier par affinité ou parenté avec un patron d'atelier et/ou maître artisan; ■ pas de réglementation écrite; ■ durée longue et variable; ■ pas de contrat d'apprentissage écrit; ■ bas niveau de scolarité des apprentis; ■ bas niveau technologique de la plupart des maîtres artisans; ■ frais d'apprentissage variables*; ■ pas de programme de formation écrit; ■ pas de formation théorique; ■ pas de formation en SST; ■ pas d'assurance; ■ pratique en atelier limitée aux demandes du maître artisan; ■ transfert de savoir-faire; ■ transfert de savoir-être; ■ existence d'une certification informelle (CFA) ou formelle (CQM). 	<p>Les principaux intervenants dans l'apprentissage traditionnel (informel) sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la famille de l'apprenti pour les démarches de placement en apprentissage et le paiement des frais; ■ le patron d'atelier, qui est généralement le maître artisan, pour assurer la formation et la certification de fin d'apprentissage; ■ les OPA par corps de métier et les pouvoirs publics (ministères) pour la CQM.

* Les coûts sont partagés entre la famille de l'apprenti et le patron d'atelier; une rémunération d'un montant non fixé peut être versée à l'apprenti quand ce dernier devient productif.

L'apprentissage dual (formel)

Pour les besoins de cette étude, nous proposons une structuration d'un dispositif d'apprentissage dual (formel) en 17 composantes:

1. Législation et réglementation.
2. Choix de filières/spécialités/métiers.
3. Ingénierie des programmes, référentiels et curricula (selon l'APC) avec plans de progression en entreprise et plans de progression en centre.
4. Information, orientation, recrutement des apprentis (offre de postes d'apprentissage).
5. Contrat d'apprentissage effectif.
6. Financement.
7. Acquisition d'équipements et de matières d'œuvre complémentaires pour les ateliers et les centres.

8. Perfectionnement des maîtres artisans.
9. Perfectionnement des formateurs des centres.
10. Formation pratique en atelier/entreprise.
11. Formation technologique dans un centre.
12. Suivi administratif.
13. Suivi technico-pédagogique.
14. Évaluation sommative avec certification et possibilités de passerelles vers l'EFTP classique.
15. Aide à l'insertion (emploi et auto-emploi).
16. Suivi des sortants.
17. Évaluation postapprentissage.

Le financement de l'apprentissage

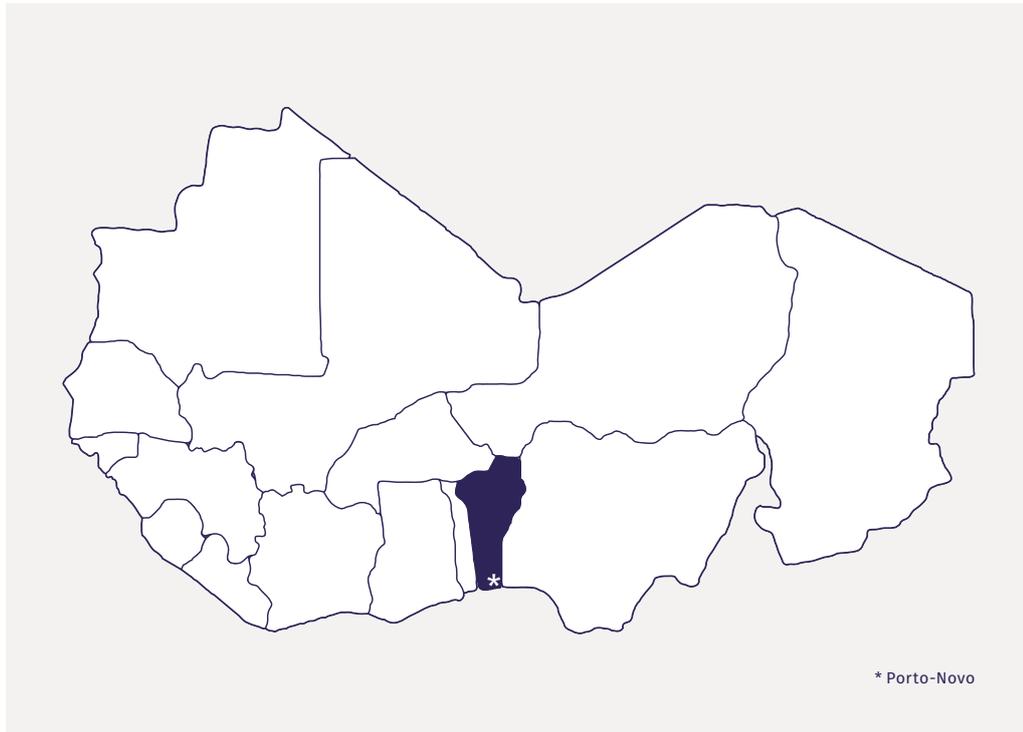
Il existe dans les cinq pays des fonds mis en place par les gouvernements pour contribuer au financement de l'apprentissage dual (formel). Cependant, une étude de ces fonds, réalisée par l'Agence française de développement⁴, membre du Réseau africain des institutions et fonds de formation professionnelle (RAFPRO), montre leurs faiblesses. Quelques résultats de cette étude sont synthétisés ci-dessous.

- Les fonds ont pour caractéristique commune d'avoir à réaliser des objectifs multiples (formation professionnelle continue dans les secteurs formel et informel, apprentissage, réinsertion de publics vulnérables...), ce qui engendre un saupoudrage des moyens financiers.
- Les fonds fonctionnent davantage comme des «guichets» réceptionnant des demandes au coup par coup que comme des dispositifs d'appui à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et du développement des compétences.
- La plupart des fonds ne disposent que partiellement des ressources qui leur sont destinées et perçoivent les taxes sous forme de subventions fragmentaires, dont le montant est déterminé d'une année à l'autre en fonction des contraintes budgétaires des États.
- Les fonds ne vont pas, pour la plupart, au bout de la logique de gestion partenariale et fonctionnent sous une tutelle de l'État directe ou indirecte, entravant le développement d'une offre de formations répondant effectivement aux besoins du monde économique et du monde du travail.
- Les fonds n'ont pas les moyens de leurs obligations et fonctionnent souvent avec plus de 50 pour cent de dotations externes. L'utilisation du budget pose également problème (taux de décaissement, frais de gestion trop élevés).
- Les fonds ont besoin d'être réorientés vers un nombre limité et ciblé de missions: créer des moyens et une culture de formation professionnelle continue dans les entreprises formelles et informelles, instituer l'apprentissage comme un véritable dispositif de qualification et d'insertion et, ce faisant, inaugurer un modèle de gestion partenariale et autonome du développement des compétences techniques et professionnelles.
- Les fonds manquent d'un système d'information structuré, de suivi et d'évaluation, qui leur permettraient d'établir un dialogue pertinent et efficace au sein du RAFPRO, améliorer de façon concertée leur fonctionnement et atteindre les résultats qu'ils visaient.

1

ÉTUDE DE CAS
BÉNIN





1. ÉTUDE DE CAS DU BÉNIN

Le dispositif d'apprentissage au Bénin, tout comme dans les quatre autres pays, comprend l'apprentissage traditionnel (informel) et l'apprentissage dual (formel). L'étude de cas décrit le fonctionnement de l'apprentissage dual (formel), donne les caractéristiques du dispositif, décline ses forces et ses faiblesses et formule des recommandations pour une transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL (INFORMEL) AU BÉNIN

Au Bénin, l'apprentissage traditionnel (informel) reste encore intimement lié au secteur informel⁵ et à la production dans le milieu de l'artisanat, le secteur industriel restant encore très peu ouvert à l'apprentissage. La formation, purement pratique, n'est pas réglementée par l'État, et il n'existe pas de programme de formation prédéfini. Elle concerne aussi bien les jeunes qui ont suivi l'enseignement primaire que ceux qui n'ont jamais été scolarisés. Maîtres artisans et apprentis sont liés par un contrat d'apprentissage, le plus souvent verbal, et chaque apprenti paie les frais d'apprentissage. Le montant s'élève parfois jusqu'à 160 000 francs de la Communauté financière africaine (CFA)⁶ pour toute la durée de l'apprentissage, ce qui représente des charges considérables pour les familles.

Une particularité de l'apprentissage traditionnel (informel) au Bénin est qu'il a bénéficié d'une certaine amélioration grâce à l'intervention des pouvoirs publics dans la certification. En effet, l'État a instauré en 2013 le CQM dans l'apprentissage traditionnel (informel). Reconnu par l'État, ce certificat sanctionne la reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'apprenti pour exercer un métier. À ce jour, il a pris la place du CFA délivré par les maîtres artisans aux apprentis lors de leur libération.

Le certificat de qualification au métier (CQM)

La formation professionnelle débouchant sur le CQM, institutionnalisé dès 2013, est la forme améliorée de l'apprentissage traditionnel (informel) prévalant depuis longtemps. En fait, le

CQM désigne la certification d'une formation plus que la formation elle-même. Son objectif est double: donner aux apprentis d'un niveau général faible (notamment en maîtrise du français) une reconnaissance validée par l'État et mettre de l'ordre dans les certifications de libération des apprentis en imposant des exigences minimales. Le CQM constitue ainsi le premier niveau d'accès au statut d'artisan, autrement dit la validation d'un acquis attestant du passage du statut d'apprenti à celui d'artisan, n'exigeant pas d'autre formation que celle assurée par le maître artisan. Les candidats au CQM sont les jeunes déscolarisés ou non scolarisés âgés de 16 ans au moins ayant suivi une formation, de même que les artisans du secteur informel en perfectionnement. La formation aboutissant au CQM, exclusivement pratique, se déroule au sein des ateliers ou des centres des métiers. La durée dépend du métier et est déterminée par les collectifs d'artisans. Ces certificats sont reconnus au niveau national et font de leurs détenteurs des artisans qualifiés libres d'ouvrir leur propre entreprise.

L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) AU BÉNIN

La situation économique et sociale difficile a engendré des projets en vue de l'amélioration de ce mode de formation mis en place. Cette volonté d'aller au-delà de l'existant s'est tout d'abord développée dans le cadre du projet Production scolaire artisanale en 1982, financé par la Coopération suisse au Bénin, qui avait pour but d'initier les élèves aux activités de production artisanale lors des heures de cours consacrées aux activités coopératives dans les collèges d'enseignement général. Par la suite, en 1993, l'apport du Centre de formation professionnelle d'Abomey a été décisif pour le développement d'un nouveau dispositif de formation professionnelle initiale au Bénin: le dispositif de formation professionnelle de type dual. D'autres projets ont également joué un rôle dans les réflexions sur l'amélioration de la formation par apprentissage au Bénin. Il s'agit par exemple du Projet d'appui au développement de la formation professionnelle élaboré avec le concours financier de la Banque mondiale. C'est dans le cadre de ce dernier qu'a été créé le FODEFCA.

L'apprentissage dual (formel), instauré en 2005, débouche sur le CQP. Cette formation se déroule dans deux lieux différents: l'entreprise artisanale (atelier d'artisan) et le CFP, public ou privé. Elle est donc dite duale. Cette formation est destinée aux jeunes déscolarisés. Pour l'instant, on trouve ce mode de formation uniquement dans le secteur de l'artisanat, les secteurs de l'industrie et de l'agriculture fonctionnant sur un autre modèle. La durée de l'apprentissage est généralement de trois ans (32 semaines annuelles) et ne doit en aucun cas dépasser quatre années. Au cours de ces trois années, l'apprenti se rend une fois par semaine au CFP, soit 20 pour cent du temps d'apprentissage, et les quatre jours restants à l'atelier, soit 80 pour cent du temps. Les critères d'entrée sont les suivants: être un apprenti titulaire d'un contrat d'apprentissage écrit et être en conformité avec la loi; être candidat à l'apprentissage dual et se faire inscrire par son maître artisan ou par un centre; être âgé de 14 ans minimum, sauf dérogation de l'inspecteur du travail; avoir le niveau minimum requis (six mois d'expérience pratique dans un atelier) pour le métier choisi. L'entrée au CFP a lieu après un test de sélection.

La **figure 1** donne un schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) au Bénin avec des indications sur les contributions aux composantes de l'apprentissage dual (formel) par les différents acteurs et partenaires impliqués.

Les détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas du Bénin sont donnés à l'**annexe 1**.

FIGURE 1

Bénin – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP

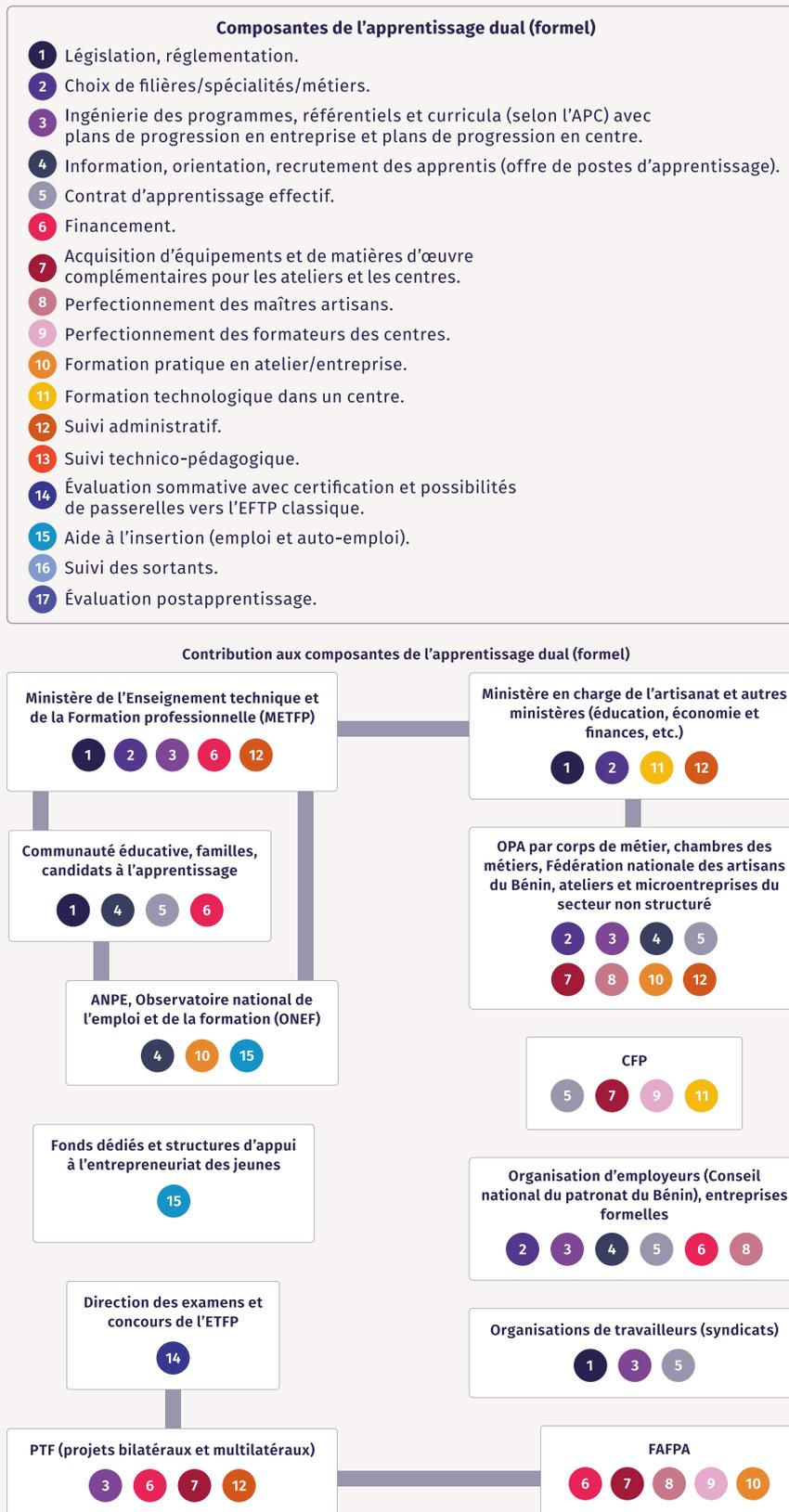


TABLEAU 2

Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) au Bénin

Éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) par rapport à chaque élément clé
Dialogue social constructif	Le ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (METFP) en relation avec d'autres ministères, comme celui chargé de l'artisanat, entre autres, anime un dialogue social constructif entre le gouvernement et les partenaires sociaux (patronat et syndicats), mais surtout avec les chambres des métiers. L'État a toutefois des missions régaliennes: les accréditations des centres de formation et la délivrance des titres et diplômes de l'ETFP.
Cadre réglementaire solide	En plus du Code du travail de 1998 ¹ , le cadre réglementaire a été renforcé avec deux décrets, en 2005 (décret no 2005-118) et en 2010 (décret no 2010-641) ² . Le titre de qualification de l'apprentissage dual (formel), qui est le CQP, est reconnu par l'État. Il est par exemple apprécié par le secteur privé, bien qu'il ne soit pas inscrit dans les conventions collectives interprofessionnelles comme le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de l'enseignement technique classique. Le contrat d'apprentissage est institué, mais les conditions de rémunération de l'apprenti par le chef d'entreprise ne sont pas toujours respectées.
Définition claire du rôle et des responsabilités de chacun	Une structure étatique comme l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) joue un rôle pour l'information, l'orientation et la sélection des apprentis. Les partenaires sociaux (patronat et syndicats) ne sont pas véritablement impliqués dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du dispositif d'apprentissage. Toutefois, les chambres des métiers et la Fédération nationale des artisans du Bénin jouent un rôle important dans l'apprentissage restructuré.
Mécanismes de financement équitables	Il existe le FODEFCA, mais le financement est insuffisant. Ce fonds, qui bénéficie d'allocations budgétaires annuelles et de l'appui des PTF, finance également des actions de formation autres que l'apprentissage ³ . Le FODEFCA a initié des calculs du coût de l'apprentissage par année de formation et par spécialité ⁴ . Toutefois, cela n'a pas abouti à l'adoption d'un mécanisme de répartition des charges entre les acteurs du dispositif.
Forte adéquation du système au marché du travail	Au Bénin, il existe l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF), qui dispose d'études sur les créneaux porteurs pour les régions du pays. Toutefois, les productions de l'ONEF sont insuffisamment utilisées pour l'anticipation des demandes de compétences du marché du travail. Néanmoins, l'adoption de l'APC, qui est basée sur des études sectorielles préliminaires et l'élaboration de référentiels des métiers et des compétences avec une forte implication des OPA, favorise l'adéquation du système au marché du travail.
Système inclusif ouvert à tous	Les textes réglementaires (décrets) sur l'apprentissage ne font pas de discrimination positive par rapport à des groupes défavorisés spécifiques. Il n'y a pas de statistiques désagrégées et fiables sur les groupes défavorisés dans le dispositif d'apprentissage.

¹ République du Bénin (1998).

² Décrets portant respectivement sur l'orientation et l'introduction du dispositif de formation professionnelle par apprentissage de type dual dans l'ETFP, et sur la certification des qualifications professionnelles par apprentissage au Bénin.

³ Voir AFD (2014).

⁴ Walther et Filipiak (2007).

FORCES ET FAIBLESSES DU DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE AU BÉNIN

Dans cette analyse, l'accent est mis sur l'apprentissage dual (formel) en vue de la transition de celui-ci vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT. Toutefois, les forces et les faiblesses spécifiques de l'apprentissage traditionnel (informel) sont relevées en vue de son amélioration. Cette démarche pour l'étude de cas du Bénin sera appliquée pour les quatre autres pays.

LES FORCES

Cadre réglementaire. Sur le plan législatif, en plus du Code du travail de 1998, les décrets nos 2005-118 et 2010-641, qui définissent les rôles des différents acteurs, sont des atouts pour l'organisation et le pilotage du dispositif et sa transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

Système développé. Le développement de l'apprentissage dual (formel) est également un atout. En effet, ce type d'apprentissage implique de fait les partenaires sociaux dans son suivi et sa mise en œuvre. Ceux-ci participent également, aux côtés des organismes gouvernementaux, à l'évaluation et à la certification des apprentis et contribuent ainsi à l'instauration d'un dialogue social constructif pour ce qui est de l'apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

APC. L'adoption de l'APC pour l'élaboration des curricula dans l'apprentissage dual (formel) est un atout pour l'adaptation des programmes d'apprentissage aux emplois dans les différents métiers. Cela contribue à l'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail selon l'apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

Certification. L'existence d'un CQM délivré dans le cadre de l'apprentissage traditionnel (informel) depuis 2013 est également un atout. En effet, le remplacement du diplôme de libération par le CQM a uniformisé, sur le plan national, la certification des apprentis se formant de manière traditionnelle auprès d'un artisan. En dépit de son inorganisation, l'apprentissage traditionnel (informel) favorise l'insertion socioprofessionnelle. Les savoir faire sont acquis par observation et imitation pendant de longues années jusqu'à l'autonomisation complète de l'apprenti. Les éléments de compétences de vie et de savoir-être sont transférés à celui-ci par le maître artisan de l'atelier. Il n'y a pas de période d'inactivité du jeune en fin d'apprentissage traditionnel (informel)⁷.

Passerelles. Les passerelles prévues entre le CQP délivré dans l'apprentissage dual (formel) et les diplômes de l'EFTP classique constituent un aspect positif important du dispositif pour sa transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

Financement. Sur le plan du financement, la création du FODEFCA est un atout en ce sens qu'il constitue un guichet intéressant aussi bien pour les opérateurs de formation que pour les organisations professionnelles et les entreprises.

LES FAIBLESSES

Enseignement. Malgré ces avancements majeurs, l'apprentissage dual (formel) au Bénin doit encore faire face à de grands défis pour tendre vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT. Une des critiques concerne les infrastructures des ateliers d'artisans et des CFP intervenant dans l'apprentissage dual (formel), qui sont inadéquates et n'offrent pas de situations de travail propices au bon développement professionnel des apprentis. Le manque de qualification des formateurs/enseignants est également relevé, ce qui tend à baisser le niveau dans les classes. De plus, les programmes d'études ne sont pas toujours respectés du fait de certains des facteurs évoqués auparavant (niveau des apprentis insuffisant pour certains modules, infrastructures inadaptées à certains exercices pratiques, etc.).

Services à l'emploi. Les composantes du dispositif de formation duale (formelle) que sont l'aide à l'insertion des sortants par l'emploi ou l'auto-emploi, le suivi des sortants et l'évaluation postapprentissage ne sont pas effectives dans la réalité faute de ressources financières dédiées.

Types de métiers. Le système d'apprentissage dual (formel) ne couvre pas tous les métiers de l'artisanat, de l'agro-alimentaire, du bâtiment et travaux publics, des mines, de l'énergie et de l'industrie.

Diplômes. Les titres de l'apprentissage, même si certains sont reconnus par l'État, ne sont pas intégrés dans les conventions collectives interprofessionnelles.

⁷ Walther et coll. (2006).

Financement. Sur le plan financier, l'incapacité du FODEFCA à répondre à toute la demande est une contrainte majeure pour la généralisation de l'apprentissage dual (formel). Ce fonds finance la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Cependant, les ressources collectées au titre de la TPA passent par le Trésor public et sont reversées partiellement sous la forme d'une subvention, ce qui ne garantit pas une ressource stable et affaiblit l'autonomie de fonctionnement du fonds.

Cadre réglementaire. Une des grandes faiblesses du dispositif d'apprentissage est l'écart important entre les dispositions légales prévues par les textes et la réalité sur le terrain, par exemple:

- Les implications des partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) prévues dans les textes de mise en œuvre de l'apprentissage dual (formel) ne sont pas véritablement effectives. Toutefois, les partenaires sociaux participent à la mise en place de nouveaux programmes (curricula) aux côtés des OPA. Ces dernières sont par ailleurs fortement impliquées dans la sélection des ateliers d'accueil des apprentis.
- Les rémunérations des apprentis prévues par les textes ne sont pas toujours consignées dans les contrats d'apprentissage dual (formel).

RECOMMANDATIONS NATIONALES

Notre stratégie pour atteindre les objectifs d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT dans les différents pays est d'améliorer l'apprentissage traditionnel (informel) en l'intégrant progressivement dans le dispositif d'apprentissage dual (formel) existant. Il est alors possible de viser les standards élevés de l'apprentissage de qualité au sens de l'OIT en partant de l'apprentissage dual (formel). Les recommandations nationales concernant le Bénin traitent donc de l'amélioration de l'apprentissage traditionnel (informel), puis de la transition de l'apprentissage dual (formel) vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

RECOMMANDATIONS POUR L'AMÉLIORATION DE L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL (INFORMEL)

L'amélioration de l'apprentissage traditionnel (informel) devra être basée sur les axes de réflexion proposés par l'OIT⁸ (voir l'**encadré 1**).

ENCADRÉ 1

Messages clés pour améliorer l'apprentissage traditionnel (informel) au Bénin

L'amélioration des systèmes d'apprentissage traditionnel (informel) a pour but de corriger leurs points faibles et d'optimiser leurs résultats quant à l'adéquation des profils des jeunes avec le marché du travail. Les principaux messages sont:

1. de tirer parti du système existant, en favorisant l'amélioration à partir de l'intérieur du système lui-même;
2. de renforcer le contrat d'apprentissage qui, bien qu'étant généralement oral, peut être conclu en présence de témoins fiables et prendre en compte toutes les dispositions relatives à la durée de l'apprentissage ainsi qu'aux droits et aux obligations réciproques;
3. d'apporter de nouvelles compétences dans l'apprentissage traditionnel (informel) en assurant le perfectionnement des maîtres artisans;
4. d'améliorer la qualité et la réputation de l'apprentissage traditionnel (informel), avec la reconnaissance des certificats de fin d'apprentissage par les différents corps de métier et par l'État;
5. d'améliorer l'égalité d'accès à l'apprentissage traditionnel (informel) en sensibilisant les maîtres artisans à l'égalité homme-femme et l'intégration des personnes vulnérables (en situation de handicap par exemple);
6. d'intégrer l'apprentissage traditionnel (informel) dans le système national de formation. Pour cela, il faut dans certains pays résoudre les contradictions juridiques entre les codes des artisans, qui reconnaissent les contrats oraux, et les dispositions des codes du travail, qui prévoient des contrats écrits et d'autres obligations. Certains pays mènent actuellement des projets pilotes d'apprentissage dual en vue d'instiller la théorie, la réflexion et les technologies modernes dans l'apprentissage traditionnel (informel);
7. d'adopter une approche pas à pas, car améliorer un système organisé de manière informelle demande du temps, des tests, une surveillance et une évaluation rigoureuses qui permettent de tirer les enseignements des moyens d'action et d'ajuster les approches.

RECOMMANDATIONS POUR LE PASSAGE DE L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) À UN APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU SENS DE L'OIT

Nous rappelons que le questionnaire sur les six éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT a été adressé à des personnes ressources du gouvernement et des partenaires sociaux (patronat et syndicats). Il concerne de fait l'apprentissage dual (formel) mis en œuvre dans chaque pays selon la réglementation en vigueur.

Pour éviter les répétitions, seules les recommandations spécifiques à chaque pays seront formulées dans cette partie. Toutes les autres recommandations transversales seront formulées dans les recommandations générales.

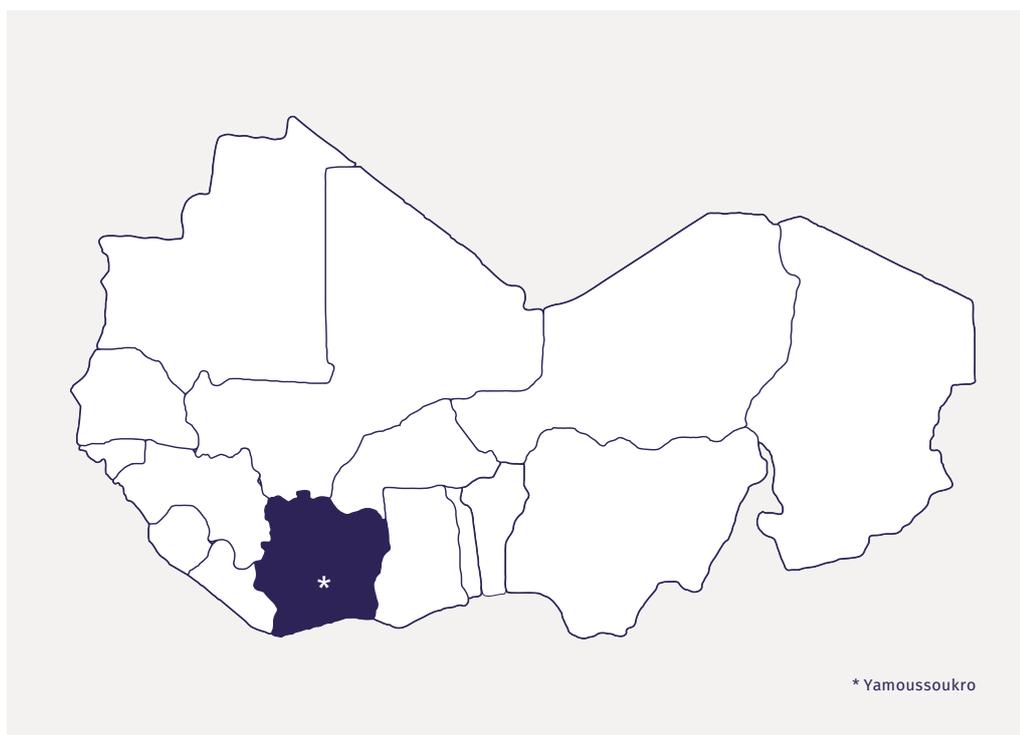
De façon spécifique, pour le Bénin, il s'agit de:

- mettre en place, en dehors du FODEFCA et de l'aide des PTF, un mécanisme de financement durable et équitable. Des taxes autres que la TPA peuvent être créées pour financer l'apprentissage. Nous proposons, par exemple, des taxes sur les alcools et le tabac, comme c'est le cas pour le Fonds de développement des sports et loisirs au Burkina Faso;
- renforcer l'analyse par l'ONEF des créneaux porteurs par région et mieux exploiter ces productions dans les études d'opportunités de mise en œuvre des filières/spécialités/métiers dans l'apprentissage. L'ONEF devra être l'instrument permanent pour anticiper les demandes de compétences de l'économie;
- renforcer les prestations d'orientation et d'information de la communauté éducative et des apprentis assurées timidement par l'ANPE.



2

ÉTUDE DE CAS
CÔTE D'IVOIRE



2. ÉTUDE DE CAS DE LA CÔTE D'IVOIRE

Après une brève description des différents types d'apprentissage en Côte d'Ivoire, l'étude de cas décrit le fonctionnement de l'apprentissage dual (formel), donne les caractéristiques du dispositif, décline ses forces et ses faiblesses et formule des recommandations pour une transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL (INFORMEL) EN CÔTE D'IVOIRE

L'apprentissage des métiers artisanaux du secteur informel en Côte d'Ivoire est caractérisé par des arrangements informels: il ne fait pas l'objet d'un contrat signé entre les apprentis et les maîtres artisans, il est d'une durée de plusieurs années et souvent faiblement rémunéré ou même pas du tout⁹.

Un rapport de dépendance personnelle lie étroitement les apprentis à leur maître artisan. Ce lien rend possible, pour le maître artisan, d'exploiter ses apprentis, et ce de trois manières, différemment combinées entre elles: la gratuité de l'ouvrage des jeunes; la prolongation arbitraire de la durée de leur formation; la disponibilité totale des apprentis pour accomplir toute tâche demandée par le maître artisan, même en dehors du lieu de formation.

L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) EN CÔTE D'IVOIRE

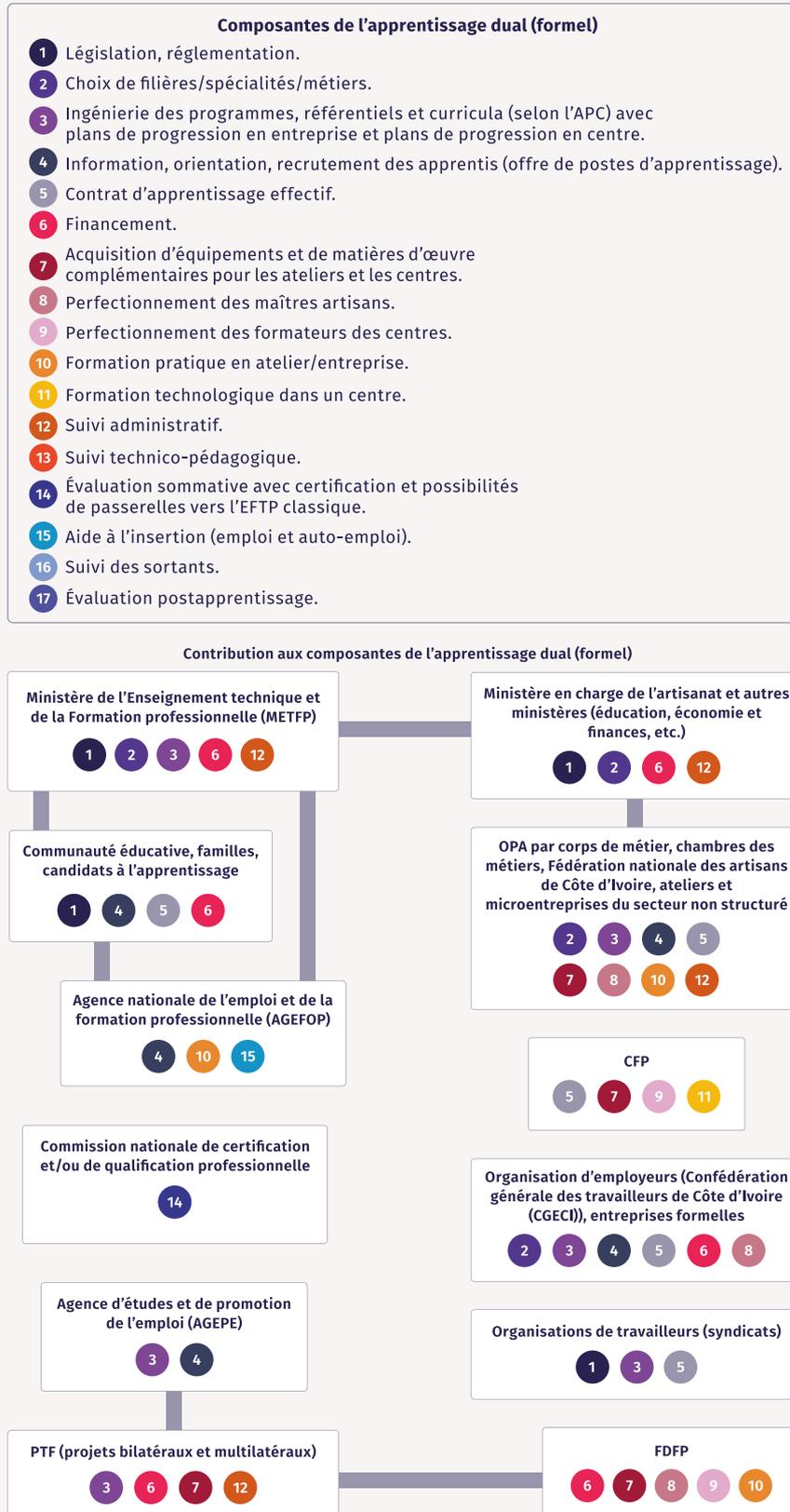
L'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire a la même structuration de base que dans les autres pays. Sa particularité réside dans les structures partenaires et les acteurs.

Le dispositif d'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire est décrit à la **figure 2**.

Les détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas de la Côte d'Ivoire sont donnés à l'**annexe 2**.

FIGURE 2

Côte d'Ivoire – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP



TABEAU 3

Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire

Éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) par rapport à chaque élément clé
Dialogue social constructif	Le représentant du gouvernement qui anime le dialogue social constructif en Côte d'Ivoire avec les partenaires est le METFP.
Cadre réglementaire solide	Le décret no 2019-118 du 6 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage, et qui vient en application de la loi no 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, construit un cadre réglementaire relativement solide pour l'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire. La certification officielle de l'apprentissage est le CQP, qui est le même titre dans les cinq pays. Des passerelles sont prévues par le décret sur l'apprentissage pour passer du CQP au diplôme de l'EFTP classique (CAP, brevet de technicien (BT) et brevet de technicien supérieur (BTS)). (Voir l'encadré 2 pour les certifications de l'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire.)
Définition claire du rôle et des responsabilités de chacun	En Côte d'Ivoire, c'est l'Agence nationale de la formation professionnelle (AGEFOP) qui est en charge de l'information, de l'orientation et du recrutement, en relation avec les OPA. Les partenaires sociaux (patronat et syndicats) ne sont pas véritablement impliqués dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du dispositif d'apprentissage. Toutefois, les chambres des métiers (par corps de métier) et la Fédération nationale des artisans de Côte d'Ivoire jouent un rôle important dans l'apprentissage dual (formel).
Mécanismes de financement équitables	Il existe en Côte d'Ivoire le FDFP, qui est le seul fonds qui bénéficie de 100 pour cent de la TPA, mais il finance des actions de formation autres que l'apprentissage. L'étude sur les fonds de financement* montre que le FDFP est centré prioritairement sur le renforcement des compétences des employés au travail, des jeunes en phase de professionnalisation et des actifs en phase de création d'activité, et que ce centrage va de pair avec une autonomie de type administratif et une garantie de revenus financiers stables grâce au reversement de la totalité de la TPA. Des initiatives ont été prises en Côte d'Ivoire pour le calcul des coûts, avantages financiers et non financiers pour les apprentis, mais nous n'avons pas connaissance des résultats de ces travaux.
Forte adéquation du système au marché du travail	L'Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE), qui est l'équivalent de l'ONEF, est l'instrument permanent pour anticiper les besoins en compétences. Par ailleurs, l'APC, qui est adoptée par tous les pays, contribue à l'adéquation des curricula au marché du travail.
Système inclusif ouvert à tous	Les textes réglementaires (décrets et arrêtés d'application) ne font pas de discrimination positive par rapport à des groupes défavorisés spécifiques. Il n'y a pas de statistiques désagrégées et fiables sur les groupes défavorisés dans le dispositif d'apprentissage. Toutefois, le Fonds national de solidarité (FNS) est un fonds dédié aux projets d'auto-emploi des personnes défavorisées.

* AFD (2014).

ENCADRÉ 2

Titres de qualification et diplômes de l'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire

En Côte d'Ivoire, le cursus de formation qualifiante par apprentissage dual (formel) est sanctionné par le CQP.

Il est possible pour un jeune ayant suivi le cursus d'apprentissage dual (formel) d'obtenir après le CQP, par formation continue et validation des acquis de l'expérience (VAE), des diplômes tels que le CAP, le BT et le BTS.

On note que le CAP, le BT et le BTS sont des diplômes de l'EFTP classique. En effet, le CAP peut se préparer quatre ans après le brevet d'enseignement professionnel (BEP) dans un collège d'enseignement technique ou un CFP. Le BT se prépare trois ans après le CAP. Il est l'équivalent d'un baccalauréat professionnel (bac pro) dans certains pays. Quant au BTS, il est de niveau bac +2.

La réglementation offre la possibilité d'obtenir ces diplômes par voie d'apprentissage via des passerelles entre le dispositif d'apprentissage dual (formel) et l'EFTP classique.

FORCES ET FAIBLESSES DU DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE DE LA CÔTE D'IVOIRE

LES FORCES

Cadre réglementaire. Sur le plan législatif et réglementaire, l'adoption très récente, le 6 février 2019, d'un décret spécifique (no 2019-118) est un atout pour l'organisation et le pilotage du dispositif. Les rôles des différents acteurs sont bien définis. Le chapitre II dudit décret est entièrement consacré à la définition des rôles des différents acteurs (État, ministère en charge de la formation professionnelle, collectivités territoriales, établissements et structures de formation publics et privés, organisations d'employeurs et de travailleurs, branches professionnelles, etc.).

Système développé. À l'instar des autres pays, le développement de l'apprentissage dual (formel) est également un atout pour la transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT, car il a la même structuration de base que ce dernier. Ce type d'apprentissage dual (formel) implique de fait les partenaires sociaux dans sa mise en œuvre. Par ailleurs, les organisations professionnelles participent également, aux côtés des organismes gouvernementaux, à l'évaluation et à la certification des apprentis.

APC. L'adoption de l'APC dans l'élaboration des curricula dans l'apprentissage dual (formel) est un atout pour l'adaptation des programmes d'apprentissage aux emplois dans les différents métiers.

Passerelles. Les passerelles prévues dans le décret no 2019-118 du 6 février 2019 entre les titres de l'apprentissage dual (formel) et les diplômes de l'EFTP classique constituent un aspect positif important du dispositif.

Financement. Sur le plan du financement, le reversement de la totalité de la TPA au FDFP est un exemple pour la durabilité du dispositif.

Synergies entre acteurs. La complémentarité d'actions entre l'AGEFOP, l'AGEPE, le FDFP et le FNS constitue un atout de la chaîne du dispositif d'apprentissage. En effet, cette synergie prend en compte l'analyse du marché de l'emploi, l'ingénierie de formation, le financement de la formation et des projets, dont notamment ceux des personnes défavorisées au niveau du FNS.

LES FAIBLESSES

Pour éviter les répétitions, nous pouvons dire que les faiblesses de l'apprentissage traditionnel (informel) et de l'apprentissage dual (formel) en Côte d'Ivoire sont les mêmes qu'au Bénin.

RECOMMANDATIONS POUR LE PASSAGE DE L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) À UN APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU SENS DE L'OIT

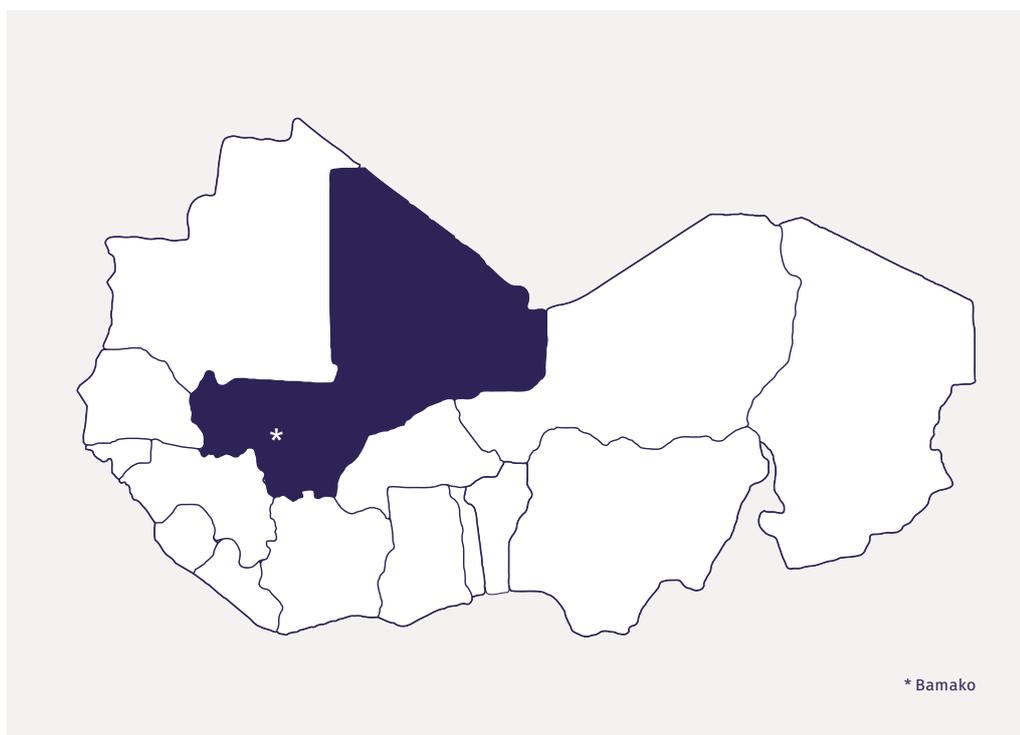
De façon spécifique, pour la Côte d'Ivoire, il s'agit:

- de renforcer le **FDFP** avec l'aide des PTF pour avoir un mécanisme de financement durable et équitable;
- d'exploiter judicieusement les études faites par l'**AGEPE** pour l'analyse des créneaux porteurs par région ainsi que pour les analyses d'opportunités de mise en œuvre des filières/spécialités/métiers dans l'emploi;
- de renforcer les prestations d'orientation et d'information de la communauté éducative et des apprentis assurées timidement par l'**AGEFOP**.



3

ÉTUDE DE CAS
MALI



3. ÉTUDE DE CAS DU MALI

Après une brève description des différents types d'apprentissage au Mali, l'étude de cas décrit le fonctionnement de l'apprentissage dual (formel), donne les caractéristiques du dispositif, décline ses forces et ses faiblesses et formule des recommandations pour une transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL (INFORMEL) AU MALI

L'apprentissage traditionnel (informel) au Mali est du même type qu'au Bénin. Il présente les mêmes forces pour ce qui est du lieu d'apprentissage d'un métier, du complément d'éducation de la famille et de la préparation à l'insertion sociale. Il présente également les mêmes insuffisances qu'au Bénin.

Cependant, il y a une grande différence avec le Bénin: de par la structuration sociale au Mali⁹⁰, l'entreprise artisanale est composée des membres de la famille du maître artisan et des apprentis, qui ne reçoivent pas de rémunération fixe. Au Mali, il n'y a pas non plus de cérémonie de libération en fin d'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) AU MALI

La structuration du dispositif d'apprentissage dual (formel) au Mali est indiquée dans la **figure 3**.

Les détails des réponses au questionnaire sur l'étude de cas du Mali sont donnés à l'**annexe 3**.

FIGURE 3

Mali – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP

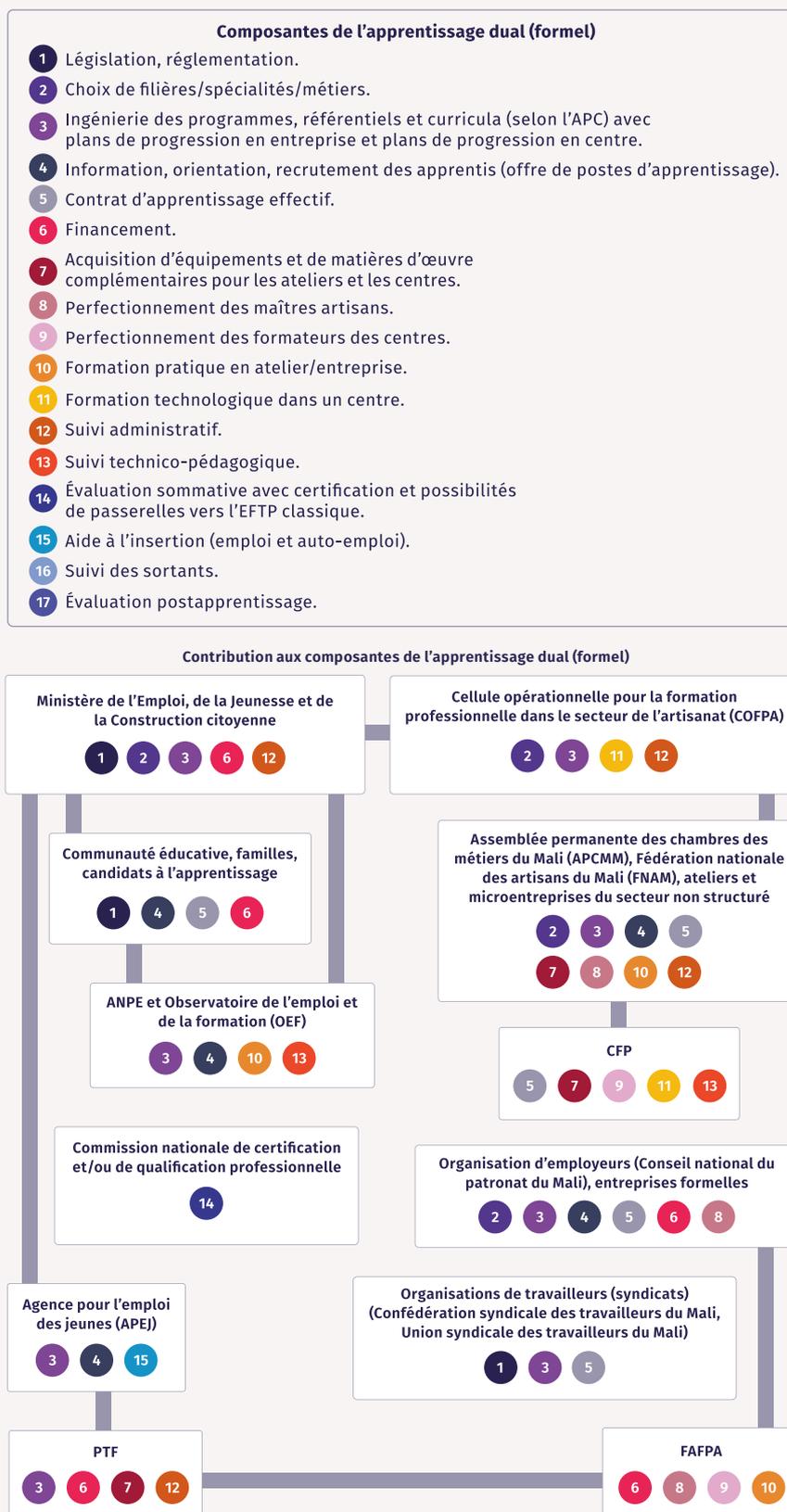


TABLEAU 4

Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) au Mali

Éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) par rapport à chaque élément clé
Dialogue social constructif	Au Mali, c'est le ministère de l'Emploi, de la Jeunesse et de la Construction citoyenne (MEJCC) qui assure la tutelle institutionnelle de l'apprentissage et anime le dialogue social constructif avec les partenaires sociaux (patronat et syndicats), mais surtout avec les chambres des métiers et la Fédération nationale des artisans du Mali (FNAM). L'État a toutefois des missions régaliennes: les accréditations des centres de formation et la délivrance des titres et diplômes de l'EFTP formel.
Cadre réglementaire solide	C'est la loi no 2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la loi no 92-820 du 23 septembre 1992 portant Code du travail qui construit le cadre réglementaire. Au Mali, le titre de base de l'apprentissage dual (formel) est le CQP.
Définition claire du rôle et des responsabilités de chacun	Les partenaires sociaux (patronat et syndicats) ne sont pas véritablement impliqués dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du dispositif d'apprentissage. En revanche, il y a la Cellule opérationnelle pour la formation professionnelle par apprentissage dans le secteur de l'artisanat (COFPA) et l'Assemblée permanente des chambres des métiers du Mali (APCMM).
Mécanismes de financement équitables	Il existe le FAFPA, mais le financement est insuffisant. Ce fonds bénéficie d'allocations budgétaires annuelles et de l'appui des PTF, mais il finance des actions de formation autres que l'apprentissage. Toutefois, nous n'avons pas d'informations sur les initiatives prises pour le calcul des coûts de l'apprentissage.
Forte adéquation du système au marché du travail	L'Observatoire de l'emploi et de la formation (OEF), l'équivalent de l'ONEF, est l'instrument permanent d'anticipation des demandes de compétences dans l'économie. L'APC, qui est également institutionnalisée, favorise l'implication des professionnels dans l'élaboration des curricula et l'adaptation de ceux-ci au marché du travail. Il y a une synergie entre l'OEF, l'ANPE et l'Agence pour l'emploi des jeunes (APEJ) pour l'information sur le marché du travail et les stratégies volontaristes d'insertion par l'emploi et l'auto-emploi.
Système inclusif ouvert à tous	Les textes ne font pas de discrimination positive vis-à-vis de groupes défavorisés spécifiques. Il n'a pas de statistiques désagrégées et fiables sur les groupes défavorisés dans le dispositif d'apprentissage. Au Mali, il existe des structures spécifiques comme les centres d'éducation pour le développement (CED), les centres d'éducation pour l'intégration (CEI) et les centres d'apprentissage féminin (CAFé). Les CED sont des centres d'éducation non formelle visant à donner à des jeunes non scolarisés des connaissances préprofessionnelles et instrumentales en français. Les CEI sont du même type que les CED, mais destinés à des publics en situation de handicap ou des jeunes en difficulté. Quant aux CAFé, ils proposent des programmes de formation par apprentissage avec une discrimination positive en faveur des femmes.

FORCES ET FAIBLESSES DU DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE DU MALI

LES FORCES

Rôles et responsabilités définis. Au Mali, la principale force du dispositif repose sur la répartition des responsabilités et des tâches des différents partenaires engagés. Il y a une synergie entre les organisations professionnelles, le FAFPA et les organisations non gouvernementales (ONG) et les programmes de développement, qui jouent à la fois un rôle de conseiller, de soutien et de partenaire de financement complémentaire. Figurent aussi parmi eux la FNAM, l'APCMM et la COFPA.

Synergies entre acteurs. Il y a également des synergies entre l'OEF, l'ANPE et l'APEJ pour l'information sur le marché du travail, les stratégies volontaristes d'insertion par l'emploi et l'auto-emploi des jeunes, avec en trame de fond l'APC qui est également adoptée au Mali pour l'élaboration des référentiels de formation et de certification.

LES FAIBLESSES

Les faiblesses du dispositif d'apprentissage sont les mêmes qu'au Bénin et en Côte d'Ivoire.

Types de métiers. L'apprentissage dual (formel) ne concerne qu'une dizaine de métiers sur les 171 répertoriés¹¹. Il est exclusivement réservé au secteur de l'artisanat, et ce cadre concerne une population de 5 pour cent du public potentiel.

RECOMMANDATIONS POUR LE PASSAGE DE L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) À UN APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU SENS DE L'OIT

Seules les recommandations spécifiques à chaque pays sont formulées dans cette partie. Toutes les autres recommandations transversales seront formulées dans les recommandations générales. Il s'agit:

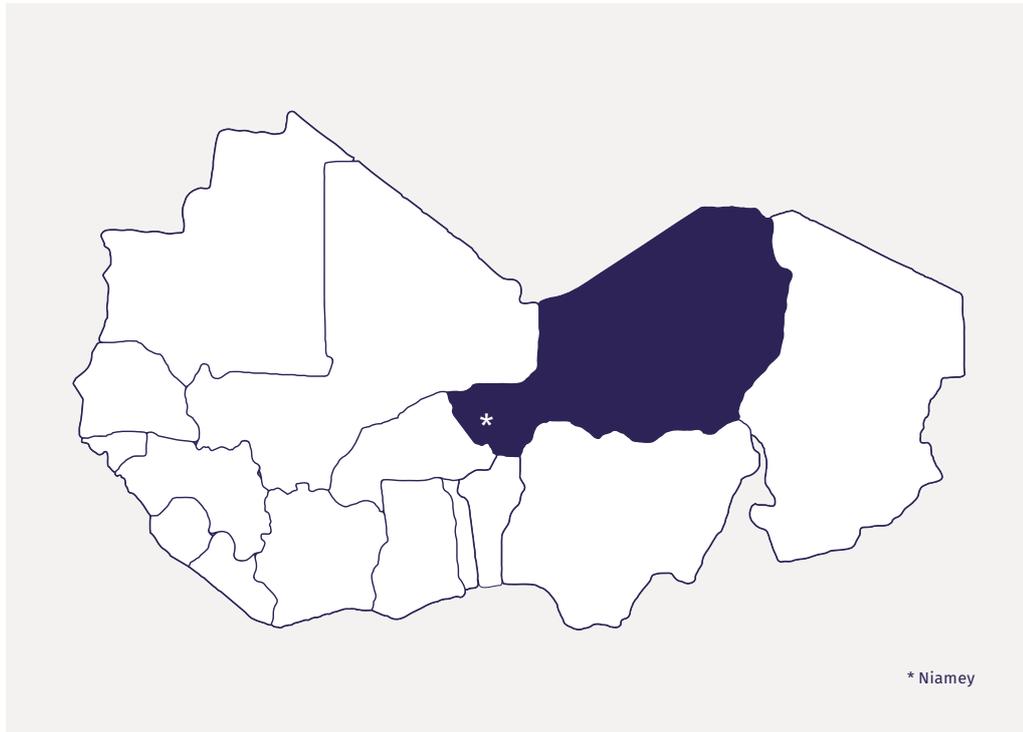
- de veiller à l'application effective des textes législatifs et réglementaires de l'apprentissage qui existent au Mali, avec l'aide de la COFPA, de l'APCMM et de la FNAM;
- de mettre en place, en dehors du FAFPA et sans l'aide des PTF, un mécanisme de financement durable et équitable. Des taxes autres que la TPA peuvent être créées pour financer l'apprentissage (par exemple des taxes sur les alcools);
- d'exploiter judicieusement les résultats des travaux de l'OEF;
- de renforcer les prestations d'orientation et d'information de la communauté éducative et des apprentis assurées timidement par l'ANPE, et l'APEJ.



4

ÉTUDE DE CAS
NIGER





4. ÉTUDE DE CAS DU NIGER

Après une brève description des différents types d'apprentissage au Niger, l'étude de cas décrit le fonctionnement de l'apprentissage dual (formel), donne les caractéristiques du dispositif, décline ses forces et ses faiblesses et formule des recommandations pour une transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL (INFORMEL) AU NIGER

L'apprentissage traditionnel (informel) au Niger, à l'instar de celui du Mali, est de type sahélien¹². Il repose sur un substitut des relations familiales entre maître artisan et apprenti. Ces derniers sont en effet amenés dans l'atelier par leurs parents, qui délèguent au maître artisan une partie de l'autorité parentale. Celui-ci est chargé de transmettre au jeune son savoir-faire, mais également de lui inculquer une éducation et des valeurs sociales liées à la profession qu'il va exercer et au milieu socioculturel dans lequel il va travailler. Même s'il existe un accord verbal entre les parents et le maître artisan, il ne précise pas la durée de l'apprentissage. Celle-ci dépend du type de métier appris, des techniques utilisées, du rythme d'acquisition de l'apprenti et de la volonté du maître artisan de valider le savoir-faire du jeune. La sortie de l'apprentissage n'est pas sanctionnée par un diplôme, le maître artisan lui donnant le droit de sortie avec un CFA selon l'appréciation qu'il fait du savoir-faire de son apprenti et de l'assimilation des techniques du métier par ce dernier.

Il n'y a pas de cérémonie d'entrée ni de sortie. L'apprenti a droit à une rémunération minimale, dont le montant est fixé une fois qu'il maîtrise les gestes du métier et qu'il participe activement à la production. Le maître artisan peut garder le jeune qui lui a été confié tant qu'il n'a pas jugé avoir récupéré l'équivalent de l'investissement qu'il a consenti à faire pour le former. Il arrive que le maître artisan aide l'apprenti à s'installer. Il considère en effet ce dernier moins comme un concurrent que comme un membre de la famille, vis-à-vis duquel il continue à assumer une sorte d'obligation morale.

Depuis 2018, les jeunes qui sont en apprentissage traditionnel (informel) peuvent prétendre individuellement à un titre officiel de qualification, le CQM, s'ils ont les niveaux de pratique, de technologie et d'enseignement général de base. En effet, le CQM est le cumul d'une attestation de qualification de base technologique et professionnelle et d'une attestation de qualification de base générale.

L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) AU NIGER

La structuration de base du dispositif d'apprentissage dual (formel) est la même que celle des autres pays de l'étude. Sa particularité réside dans les contributions des acteurs aux différentes composantes. La **figure 4** décrit ce dispositif d'apprentissage au Niger.

Les détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas du Niger sont donnés à l'**annexe 4**.

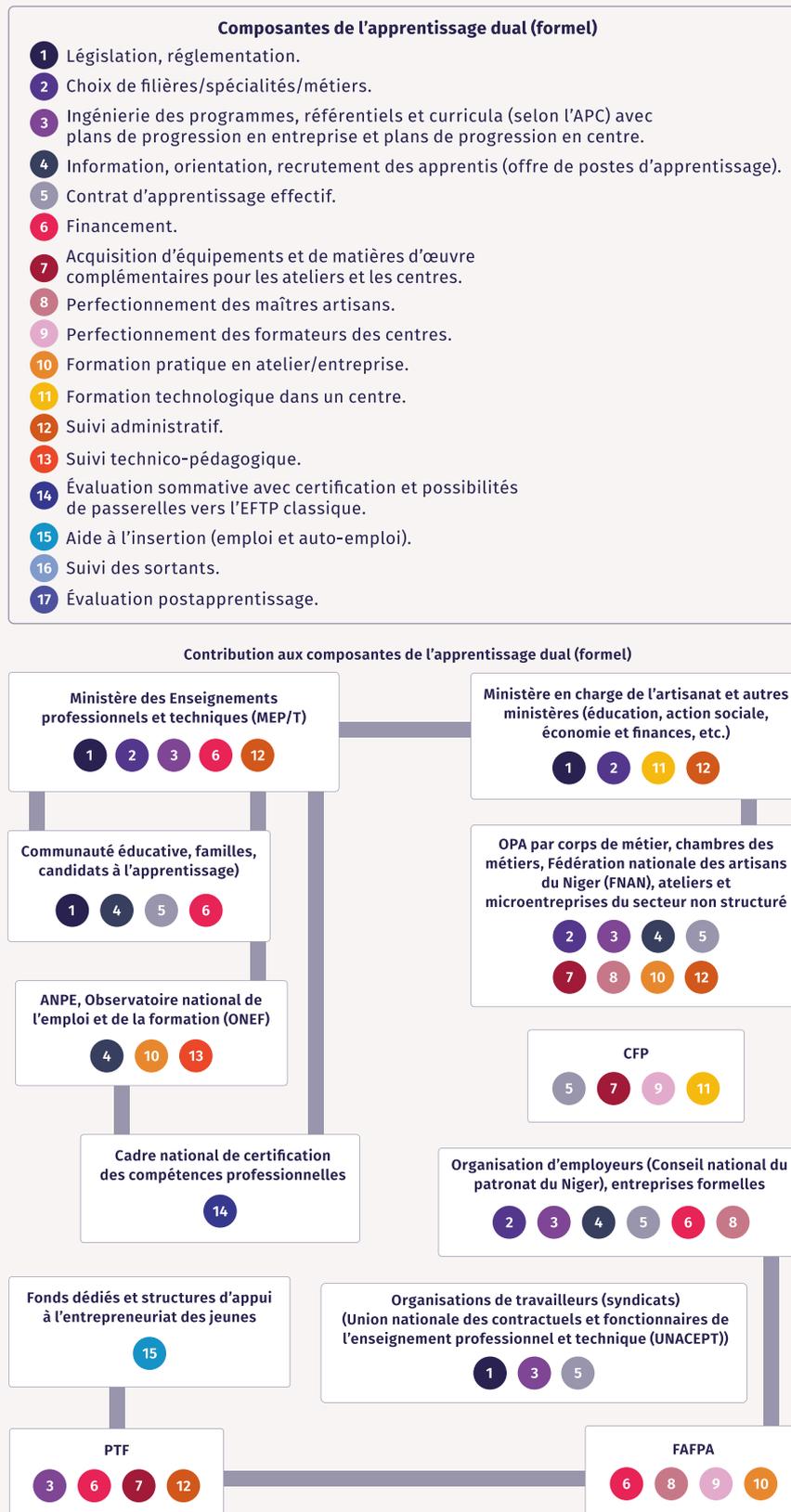
TABLEAU 5

Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) au Niger

Éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) par rapport à chaque élément clé
Dialogue social constructif	Au Niger, c'est le ministère des Enseignements professionnels et techniques (MEP/T) qui anime le dialogue social constructif entre le gouvernement et les partenaires sociaux (patronat et syndicats), mais surtout avec les chambres des métiers.
Cadre réglementaire solide	Le cadre réglementaire est bien construit avec la loi no 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger, le décret no 2017 682/PN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du travail et, plus récemment, le décret no 2018-772/PRN/MEP/T du 2 novembre 2018 portant modalités d'organisation de l'apprentissage. De nouvelles certifications de l'apprentissage dual (formel) ont été créées en plus du CQP. Il y a le BQP et le BPT (voir l' encadré 3). Tous les titres de l'apprentissage dual (formel) peuvent également être obtenus par formation continue ou par VAE.
Définition claire du rôle et des responsabilités de chacun	Les partenaires sociaux (patronat et syndicats) ne sont pas véritablement impliqués dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du dispositif d'apprentissage. Toutefois, les chambres des métiers et la Fédération nationale des artisans du Niger (FNAN) jouent un rôle important dans l'apprentissage restructuré.
Mécanismes de financement équitables	Il existe le FAFPA, mais le financement est insuffisant, comme au Bénin, au Mali et au Togo. Ce fonds bénéficie d'allocations budgétaires annuelles et de l'appui des PTF, mais il finance des actions de formation autres que l'apprentissage.
Forte adéquation du système au marché du travail	Au Niger, l'ONEF est l'instrument permanent d'anticipation des besoins en compétences de l'économie. L'orientation et les conseils aux jeunes candidats à l'apprentissage sont assurés par les services techniques du MEP/T et de l'ANPE.
Système inclusif ouvert à tous	Comme dans les autres pays, les textes réglementaires sur l'apprentissage ne font pas de discrimination positive vis-à-vis de groupes défavorisés spécifiques. Il n'y a pas de statistiques désagrégées et fiables sur les groupes défavorisés dans le dispositif d'apprentissage.

FIGURE 4

Niger – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP



ENCADRÉ 3

Titres de qualification et diplômes de l'apprentissage dual (formel) au Niger

Au Niger, les titres de qualification de l'apprentissage dual (formel)* sont le CQP, le BQP et le BPT.

Peuvent se présenter à l'examen du BQP les candidats détenteurs d'un CQP, d'un CAP ou du brevet d'études du premier cycle (BEPC) avec deux ans en plus de formation par apprentissage dual (formel) dans une entreprise/un atelier ou de formation qualifiante dans un CFP en résidentiel.

Peuvent se présenter à l'examen du BPT les candidats détenteurs d'un BQP ou d'un BEP avec deux ans en plus de formation par apprentissage dual (formel) dans une entreprise/un atelier ou de formation qualifiante dans un CFP en résidentiel.

Les jeunes ayant le niveau de la classe de terminale (sans le bac) peuvent s'inscrire en 1^{re} année de BPT du cycle d'apprentissage dual (formel) ou de formation professionnelle qualifiante dans un centre en résidentiel.

On constate que le principe des passerelles est prévu lors de la création des différents titres.

* Tous les titres de qualification de l'apprentissage au Niger peuvent aussi être obtenus par formation continue et validation des acquis de l'expérience .

FORCES ET FAIBLESSES DU DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE AU NIGER

LES FORCES

Sur le plan législatif et réglementaire, le dispositif est relativement solide avec: i) la [loi no 98-12](#) du 1^{er} juin 1998 portant orientation du système éducatif nigérien, corrigée par la loi no 2007-24 du 3 juillet 2007 portant modification de la loi no 98-12 du 1^{er} juin 1998, portant orientation du système éducatif nigérien; et ii) la loi no 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger.

Il y a également le décret n° 2015-565/PRN/MEP/T du 26 octobre 2015 portant création du FAFPA en remplacement du FAFPCA et le décret no 2017-682/PN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du travail et, plus récemment, le décret no 2018-772/PRN/MEP/T du 2 novembre 2018 portant modalités d'organisation de l'apprentissage.

La création de nouveaux titres pour l'apprentissage, tels que l'AQB et le CQM, inférieurs au CQP, d'une part, et le BQP et le BPT, supérieurs au CQP, d'autre part, est un atout important qui va faciliter les passerelles entre l'apprentissage et l'EFTP classique.

LES FAIBLESSES

Les faiblesses du dispositif d'apprentissage au Niger sont les mêmes qu'au Bénin.

RECOMMANDATIONS POUR LE PASSAGE DE L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) À UN APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU SENS DE L'OIT

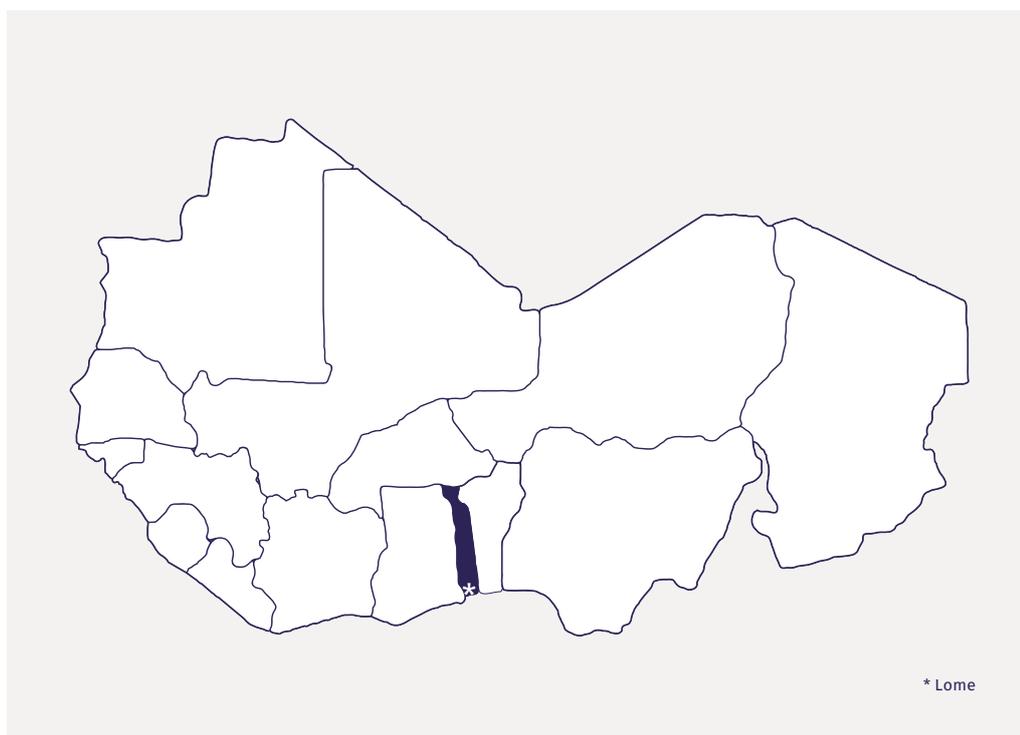
Les recommandations pour la transition de l'apprentissage dual (formel) vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT au Niger sont les mêmes qu'au Mali.



5

ÉTUDE DE CAS
TOGO





5. ÉTUDE DE CAS DU TOGO

Après une brève description des différents types d'apprentissage au Bénin, l'étude de cas décrit le fonctionnement de l'apprentissage dual (formel), donne les caractéristiques du dispositif, décline ses forces et ses faiblesses et formule des recommandations pour une transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL (INFORMEL) AU TOGO

L'apprentissage traditionnel (informel) au Togo, à l'instar de celui du Bénin, est de type côtier¹³. Il diffère de l'apprentissage sahélien dans la mesure où il est payant et repose de ce fait sur une relation entre le maître artisan, l'apprenti et sa famille. Les tarifications peuvent, d'un atelier à un autre, varier entre 50 000 et 150 000 FCFA. Les OPA et quelquefois les pouvoirs publics interviennent en vue de régulariser les droits d'entrée et de sortie de l'apprentissage. De plus, il y a une sorte de règle tacite sur la durée de l'apprentissage, qui est de quatre ans¹⁴.

La fin de l'apprentissage donne lieu à une cérémonie libératoire, qui manifeste publiquement que l'apprenti est devenu un professionnel confirmé et qu'il est apte à ouvrir un atelier ou à former lui-même d'autres apprentis. Cette cérémonie va de pair avec la remise d'un CFA à l'apprenti.

L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) AU TOGO

La structuration du dispositif d'apprentissage dual (formel) au Togo est la même que dans les autres pays. Ce sont les acteurs qui diffèrent.

Le **figure 5** donne le schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) au Togo.

Les détails des réponses au questionnaire de l'étude de cas du Togo sont donnés à l'**annexe 5**.

FIGURE 5

Togo – Schéma du dispositif d'apprentissage dual (formel) certifié par le CQP

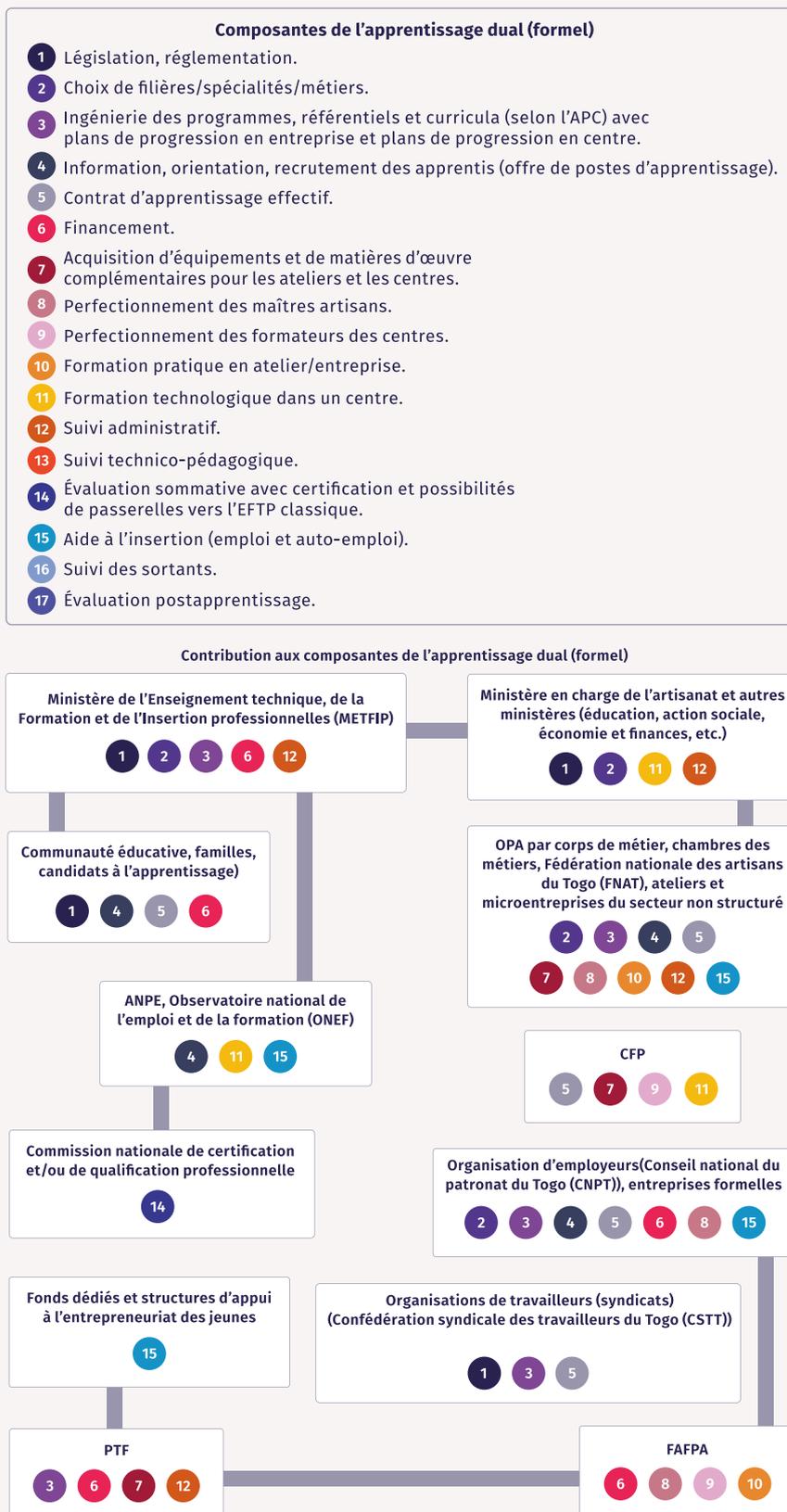


TABLEAU 6

Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) au Togo

Éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT	Caractéristiques de l'apprentissage dual (formel) par rapport à chaque élément clé
Dialogue social constructif	Au Togo, c'est le ministère de l'Enseignement technique, de la Formation et de l'Insertion professionnelles (METFIP) qui gère le dialogue social constructif entre le gouvernement et les partenaires sociaux (patronat et syndicats), mais surtout avec les chambres des métiers. L'État a toutefois des missions régaliennes: les accréditations des centres de formation et la délivrance des titres et diplômes de l'EFTP classique.
Cadre réglementaire solide	Il existe un arrêté spécifique sur l'apprentissage de type dual coopératif, ainsi que des passerelles entre le CFA et le CQP, d'une part, et entre le CQP et les diplômes de l'EFTP classique (formel) (CAP, BEP, BT, bac pro), d'autre part.
Définition claire du rôle et des responsabilités de chacun	Les partenaires sociaux (patronat et syndicats) ne sont pas véritablement impliqués dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du dispositif d'apprentissage. Par ailleurs, les chambres des métiers et la Fédération nationale des artisans du Togo (FNAT) jouent un rôle important dans l'apprentissage dual (formel).
Mécanismes de financement équitables	Il existe le FNAFPP. Cependant, il présente les mêmes insuffisances que les autres fonds. Il bénéficie d'allocations budgétaires annuelles et de l'appui des PTF, mais il finance des actions de formation autres que l'apprentissage.
Forte adéquation du système au marché du travail	L'ANPE participe aux actions d'information et d'orientation des apprentis. Le Togo a adopté l'APC, à l'instar des autres pays, avec sa démarche d'élaboration des curricula à partir d'un référentiel des métiers et des compétences. L'ONEF participe aussi à la collecte de données sur la demande de compétences de l'économie.
Système inclusif ouvert à tous	Les textes réglementaires de l'apprentissage en vigueur ne font pas de discrimination positive vis-à-vis de groupes défavorisés spécifiques. Il n'y a pas de statistiques désagrégées et fiables sur les groupes défavorisés dans le dispositif d'apprentissage.

FORCES ET FAIBLESSES DU DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE AU TOGO

LES FORCES

Cadre réglementaire. Le cadre législatif et réglementaire est relativement solide avec: i) la [loi no 2002-016](#) du 30 avril 2012 portant orientation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et l'arrêté no 2018/02/METFP/CAB/SG du 1er août 2018 portant modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dual (formel).

Rôle du secteur privé. Les chambres des métiers et la FNAT sont impliquées dans le suivi et la mise en œuvre de l'apprentissage dual (formel).

Passerelles. Les passerelles prévues entre le CQP délivré dans l'apprentissage dual (formel) et les diplômes de l'EFTP classique (CAP, BEP, BT, etc.) constituent un aspect positif important du dispositif.

Financement. La création en 2015 du FNAFPP a permis la réalisation d'actions importantes en faveur des apprentis, des maîtres artisans et des travailleurs des entreprises.

Scolarisation. Le niveau de scolarisation relativement élevé des apprentis constitue un point important. Il s'agit du niveau postprimaire (de la 5^e à la 3^e) ou même du niveau secondaire (de la 2^{de} ou de la 1^{re}) des lycées et collèges. Cela nous paraît important pour la mise en œuvre de programmes d'apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

LES FAIBLESSES

Le dispositif d'apprentissage au Togo présente les mêmes faiblesses qu'au Bénin.

RECOMMANDATIONS POUR LE PASSAGE DE L'APPRENTISSAGE DUAL (FORMEL) À UN APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AU SENS DE L'OIT

Dans le cas du Togo, les recommandations générales sont les mêmes que pour les autres pays en ce qui concerne la transition de l'apprentissage dual (formel) à un apprentissage de qualité au sens de l'OIT (voir les recommandations formulées dans l'étude de cas du Niger).





RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Nous avons fait remarquer dans l'introduction qu'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT est un apprentissage de type dual (formel) caractérisé par six éléments clés. De façon globale, nous recommandons à chaque pays de mener des réflexions pour une prise en compte de chacune des composantes de ces éléments clés (voir l'**encadré 4**).

ENCADRÉ 4

Prise en compte des composantes de l'apprentissage dual (formel)

Dialogue social constructif

- Choix de filières/spécialités/métiers.
- Ingénierie des programmes, référentiels et curricula (selon l'APC) avec plans de progression en entreprise et plans de progression en centre.
- Évaluation sommative avec certification et possibilités de passerelles vers l'EFTP classique.

Cadre réglementaire solide

- Législation, réglementation.
- Contrat d'apprentissage effectif.

Rôles et responsabilités clairement définis

- Choix de filières/spécialités/métiers.
- Perfectionnement des maîtres artisans.
- Perfectionnement des formateurs des centres.
- Formation pratique en atelier/entreprise.
- Formation technologique dans un centre.
- Suivi administratif.
- Suivi technico-pédagogique.

Mécanismes de financement équitables

- Financement.
- Acquisition d'équipements et de matières d'œuvre complémentaires pour les ateliers et les centres.

Adéquation au marché du travail

- Ingénierie des programmes, référentiels et curricula (selon l'APC) avec plans de progression en entreprise et plans de progression en centre.
- Évaluation sommative avec certification et possibilités de passerelles vers l'EFTP classique.
- Aide à l'insertion (emploi et auto-emploi).
- Suivi des sortants.
- Évaluation postapprentissage.

Système ouvert à tous

- Information, orientation, recrutement des apprentis (offre de postes d'apprentissage).

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES

Les recommandations, pour chacun des six éléments clés, sont valables, à des degrés variables, pour l'ensemble des cinq pays et même pour d'autres pays francophones d'Afrique de l'Ouest au regard des similitudes des systèmes éducatifs et des dispositifs d'apprentissage. Il s'agit:

POUR UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF:

- de développer l'apprentissage dans les entreprises formelles. Les organisations d'employeurs et les syndicats seront mieux impliqués dans le dispositif d'apprentissage, à l'instar des professionnels des chambres des métiers.

POUR UN CADRE RÉGLEMENTAIRE SOLIDE:

- d'appliquer le Code communautaire de l'artisanat de l'Union économique et monétaire ouest africaine (UEMOA)¹⁵. Cela favorisera une certaine harmonisation et une synergie des différents pays pour la transition vers des apprentissages de qualité au sens de l'OIT;
- d'adopter des lois spécifiques sur l'apprentissage avec des décrets d'application;
- de veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux contrats d'apprentissage, notamment en ce qui concerne la durée de l'apprentissage, la rémunération des apprentis, la certification et les passerelles vers l'EFTP classique;
- de faciliter les passerelles entre l'apprentissage et l'EFTP classique en:
 - assurant l'alphabétisation des jeunes non scolarisés dans l'apprentissage traditionnel (informel);
 - développant des formations modulaires complémentaires en mathématiques et en français pour permettre les passerelles entre le CQP et le CAP de l'EFTP classique;
 - créant, à l'instar du Niger, des titres de qualification inférieurs au CQP, comme l'AQB et le CQP, d'une part, et des titres supérieurs au CQP, comme le BQP et BPT¹⁶, d'autre part. Cela facilitera les passerelles entre le dispositif d'apprentissage et le système de l'EFTP classique.

POUR UNE DÉFINITION CLAIRE DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE CHACUN:

- d'instaurer des cadres de concertation sur l'apprentissage, réunissant périodiquement les représentants du gouvernement (ministères et structures nationales), les employeurs (patronat et organisations professionnelles), les syndicats et les opérateurs (structures de formation, ONG et PTF);
- d'instaurer un mécanisme de suivi-évaluation des dispositifs d'apprentissage. Ce mécanisme, qui pourrait garantir la qualité du dispositif, comprendrait le suivi des formations, le suivi des sortants à partir d'une base de données dynamique et les évaluations postformations.

POUR UN MÉCANISME DE FINANCEMENT ÉQUITABLE:

- de travailler, dans tous les pays, au reversement de la taxe d'apprentissage aux différentes structures de financement de l'apprentissage;
- d'effectuer des calculs des coûts réels d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT par apprenti et de proposer une clé de répartition des charges entre la communauté éducative (familles et apprentis), l'État, les employeurs et les CFP;
- de proposer et d'opérationnaliser une stratégie de financement durable de l'apprentissage avec les contributions financières nécessaires.

POUR UNE FORTE ADÉQUATION DU SYSTÈME AU MARCHÉ DU TRAVAIL:

- de mener des études d'opportunités avant la création de nouvelles filières d'apprentissage, en exploitant judicieusement les résultats des travaux sur les créneaux porteurs par région, réalisées dans chaque pays par les observatoires de l'emploi ou toute structure équivalente;
- d'adopter l'APC pour l'élaboration des référentiels de formation et de certification pour les différents métiers concernés par l'apprentissage et pour l'implantation effective de ces référentiels;
- de professionnaliser les formations par apprentissage en s'inspirant de l'APC, d'une part, et en développant les partenariats entreprises-centres de formation, d'autre part. L'APC professionnalise l'apprentissage grâce à l'élaboration des curricula en fonction des compétences identifiées. Les partenariats entreprises-centres de formation professionnalisent l'apprentissage grâce à l'accroissement de l'expérience professionnelle des formateurs qui peuvent être sollicités pour exécuter des contrats de travaux réels. Parallèlement, des professionnels expérimentés peuvent assurer des formations dans les centres;
- de faire un plaidoyer pour les homologations des titres d'apprentissage et leur prise en compte dans les conventions collectives interprofessionnelles, à l'instar des diplômes de l'EFTP classique et de leur classification catégorielle.

POUR UN SYSTÈME INCLUSIF OUVERT À TOUS:

- d'adopter une stratégie d'accès multiforme au dispositif d'apprentissage en fonction des publics cibles défavorisés (jeunes non scolarisés ou déscolarisés, en situation de handicap moteur ou visuel, en difficulté, filles mères, etc.). Ce système inclusif suppose des démarches pédagogiques différenciées et parfois individualisées pour l'apprentissage, d'une part, et des ressources humaines, financières et matérielles spécifiques, d'autre part;
- de produire dans chaque pays des statistiques désagrégées et d'élaborer des bases de données pour le suivi-évaluation de l'inclusion.



CONCLUSION GÉNÉRALE

CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans chacun des cinq pays, deux types d'apprentissage coexistent. Il s'agit de l'apprentissage traditionnel (informel), qui est séculaire, et de l'apprentissage dual (formel), en expérimentation avec l'aide des PTF.

Au **Bénin**, l'apprentissage traditionnel (informel) a bénéficié d'une amélioration avec l'intervention des pouvoirs publics dans la certification. En effet, un CQM a été instauré par l'État et reconnu au niveau national. Il remplace l'examen de fin d'apprentissage organisé par les différents corps de métier en vue de la libération des apprentis. Toutefois, d'importantes mesures doivent être prises pour passer de cet apprentissage traditionnel (informel) à l'apprentissage dual (formel) qui est en cours d'institutionnalisation. L'étude suggère que cette amélioration soit menée suivant les pistes proposées par le modèle de l'OIT.

L'opportunité pour la transition de l'apprentissage dual (formel) à un apprentissage de qualité au sens de l'OIT est grande. Le cadre réglementaire étant établi avec des décrets spécifiques et les différents partenaires et acteurs de ce dispositif que sont le METFP, qui a la tutelle institutionnelle, l'ANPE, l'ONEF, le FODEFCA, le Conseil national du patronat du Bénin, les syndicats, les chambres des métiers, la Fédération nationale des artisans du Bénin étant identifiés, la démarche est d'appliquer à l'apprentissage dual (formel) les principes des six éléments clés d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

En **Côte d'Ivoire**, l'apprentissage traditionnel (informel) a les mêmes caractéristiques qu'au Bénin, mais il n'y a pas de cérémonie de libération de l'apprenti ni de CQM. C'est le certificat de fin d'apprentissage qui est toujours de rigueur. L'étude suggère son amélioration et son intégration progressive à l'apprentissage dual (formel).

Un récent décret pris en février 2019 (no 2019-118) a renforcé le cadre réglementaire de l'apprentissage dual (formel). Le titre de base de l'apprentissage dual (formel) est le CQP. Notons que la Côte d'Ivoire est un pays où la réglementation prévoit des passerelles entre le CQP et les diplômes de l'EFTP classique. Les principaux partenaires et acteurs du dispositif d'apprentissage dual (formel) sont le METFP, l'ANPE, l'AGEPE (l'équivalent de l'ONEF), le FDFP, les partenaires sociaux (Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) et syndicats) et les OPA (chambres des métiers et Fédération nationale des artisans de Côte d'Ivoire). On note également que la Côte d'Ivoire est le seul, parmi les cinq pays qui font l'objet de l'étude, dont la structure de financement de l'apprentissage, le FDFP, reçoit la totalité de la TPA. La recommandation principale pour la Côte d'Ivoire est d'appliquer au dispositif d'apprentissage dual (formel) existant les principes des six éléments clés pour passer à un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

Au **Mali**, l'apprentissage traditionnel (informel) est du même type que dans les autres pays. Il présente les mêmes insuffisances au niveau de la réglementation, mais également les mêmes forces pour ce qui est du lieu d'apprentissage d'un métier, du complément d'éducation familiale et de la préparation à l'insertion sociale. Cependant, de par la structuration sociale au Mali, l'entreprise artisanale est composée des membres de la famille du maître artisan et des apprentis, qui ne reçoivent pas de rémunération fixe. Il n'y a également pas de cérémonie de libération en fin d'apprentissage.

Les principaux partenaires et acteurs du dispositif d'apprentissage dual (formel) sont le MEJCC, l'ANPE, l'OEJ (l'équivalent de l'ONEF), le FAFPA, les partenaires sociaux (Conseil national du patronat du Mali et syndicats), les OPA (chambres des métiers, FNAM, APCCM) et les CFP ou établissements d'enseignement technique et professionnel. On note que le Mali est le seul pays où il y a une structure nationale de concertation sur l'apprentissage dual (formel), la COFPA, et une agence spécifique pour l'emploi des jeunes, l'APEJ. C'est au dispositif d'apprentissage dual (formel) existant au Mali qu'il est proposé d'appliquer les principes des six éléments clés pour atteindre l'objectif d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

Au **Niger**, l'apprentissage traditionnel (informel), à l'instar de celui du Mali, est de type sahélien. Il repose sur un substitut des relations familiales entre patron et apprentis. La

sortie de l'apprentissage n'est pas sanctionnée par un diplôme, le patron lui donnant le droit de sortie selon l'appréciation qu'il fait du savoir-faire de son apprenti et de l'assimilation des techniques du métier par celui-ci. L'apprenti a droit à une rémunération minimale, dont le montant est fixé une fois qu'il maîtrise le métier et participe activement à la production. Le patron peut garder le jeune qui lui a été confié tant qu'il n'a pas jugé avoir récupéré l'équivalent de l'investissement qu'il a consenti à faire pour le former. Il arrive que le patron aide l'apprenti à s'installer. Il considère en effet ce dernier moins comme un concurrent que comme un membre de la famille, vis-à-vis duquel il continue à assumer une sorte d'obligation morale.

Les principaux acteurs et partenaires du dispositif de l'apprentissage dual (formel) sont le MEP/T et ses structures rattachées, l'ANPE, l'ONEF, le FAFPA, les partenaires sociaux (Conseil national du patronat du Niger, syndicats) et les OPA (chambres des métiers et FNAN). Il est important de signaler que le Niger a fait un effort important en 2018 en adoptant un certain nombre de textes réglementaires sur la formation professionnelle en général et l'apprentissage en particulier. Un cadre national de certification des compétences professionnelles a été créé. De nouveaux titres de qualification comme l'AQB, le CQM, le BQP et le BPT ont été créés en plus du CQP. À l'instar des autres pays, l'application des principes des six éléments clés permettra la transition vers un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

Au **Togo**, l'apprentissage traditionnel (informel), comme celui du Bénin, est de type côtier¹. Il diffère de l'apprentissage sahélien dans la mesure où il est payant et repose de ce fait sur une relation entre le patron, l'apprenti et sa famille. Les tarifications varient entre 50 000 et 150 000 FCFA. Les OPA et quelquefois les pouvoirs publics interviennent en vue de régulariser les droits d'entrée et de sortie de l'apprentissage. Il y a une sorte de règle tacite sur la durée de l'apprentissage, qui est de quatre ans. La fin de l'apprentissage donne lieu à une cérémonie libératoire qui va de pair avec la remise d'un CFA à l'apprenti libéré.

Les principaux partenaires et acteurs de l'apprentissage dual (formel) au Togo sont le METFIP et ses structures rattachées, l'ANPE, l'ONEF et le FNAFPP, les partenaires sociaux (Conseil national du patronat du Togo et syndicats) et les OPA (chambres des métiers et FNAT).

Le cadre législatif est construit avec une loi d'orientation de l'ETFP, un décret de septembre 2003 (décret no 2003-238/PR) relatif à l'apprentissage et plus récemment un arrêté pris en août 2018 (arrêté no 2018/02/METFP/CAB/SG) portant modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle par apprentissage dual (formel).

Comme pour les autres pays qui font l'objet de l'étude, c'est au dispositif d'apprentissage dual (formel) existant au Togo qu'il est proposé d'appliquer les principes des six éléments clés pour atteindre l'objectif d'un apprentissage de qualité au sens de l'OIT.

¹ Walther et Filipiak (2007).



BIBLIOGRAPHIE
ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

AFD (Agence française de développement) (2014). *Financement de la formation professionnelle en Afrique – Rôles et spécificités des fonds de financement de la formation professionnelle*, Ouagadougou.

Alio, N. (2019). Contribution à l'étude de cas du Niger sur les apprentissages de qualité, au nom du FAFPA.

Ardouin, T. (2003). *Ingénierie de formation pour l'entreprise: analyser, concevoir, réaliser, évaluer*, 1^{re} édition, Paris, Dunod.

Banque mondiale (2017). *Impacts à court terme de l'apprentissage dual sur les jeunes et les entreprises – Résultats de l'évaluation d'impact de la composante apprentissage du Projet emploi jeunes et développement des compétences (PEJEDEC) en Côte d'Ivoire*.

Beniey, S. (2019). Contribution à l'étude de cas de la Côte d'Ivoire sur les apprentissages de qualité, au titre de la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire.

BIT (Bureau international du Travail) (2017). *Outils pour les apprentissages de qualité – Volume 1: Guide de l'OIT à l'intention des décideurs politique*, Genève.

– (2012). *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique – Un guide de réflexion*, Genève.

Diall, O. G. (2019). Contribution à l'étude du Mali sur les apprentissages de qualité, au titre de La voix des jeunes du Sahel, organisation de la société civile.

Fofana, A. C. (2019). Contribution à l'étude du Mali sur les apprentissages de qualité, au titre du Conseil national du patronat du Mali.

Ganou, G. (2018). Contribution à l'élaboration d'une stratégie d'aide à l'insertion des sortants des dispositifs de formation du PEJDC.

– (2007). *Étude sur la structuration des modes de formation dans les centres de l'ANPE et hors ANPE du Burkina Faso*, rapport définitif, Programme de renforcement de la formation professionnelle.

– (1999). *Étude pour l'élaboration d'une politique de développement de l'apprentissage au Burkina Faso*, rapport définitif, Programme des Nations Unies pour le développement.

Gedion, D. (2019). Contribution à l'étude de cas de la Côte d'Ivoire sur les apprentissages de qualité, au titre de la Confédération syndicale de l'hôtellerie.

Koumondji, J.-F. (2019). Contribution à l'étude de cas du Togo sur les apprentissages de qualité, au titre de la Confédération syndicale des travailleurs du Togo.

Maiga, Y. G. (2019). Contribution à l'étude de cas du Mali sur les apprentissages de qualité, au titre du ministère de l'Emploi, de la Jeunesse et de la Construction citoyenne.

Moussa, I. (2019). Contribution à l'étude de cas du Mali sur les apprentissages de qualité, au titre de la Confédération syndicale des travailleurs du Mali.

Ouattara, A. K. (2019). Contribution à l'étude de cas de la Côte d'Ivoire sur les apprentissages de qualité, au titre de l'Agence nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

République de Côte d'Ivoire (2019). *Décret no 2019-118 du 6 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage*.

République du Bénin (2012). Loi portant institution et organisation de l'apprentissage au Bénin.

– (1998). *Loi no 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail du Bénin*.

République du Niger (2018a). *Décret no 2018-770/PRN/MEP/T du 2 novembre 2018 portant institution des certifications professionnelles et déterminant les modalités de l'évaluation et de la sanction des formations*.

- (2018b). [Décret no 2018-771/PRN/MRP/T du 2 novembre 2018](#) portant création, missions, organisation et modalités de fonctionnement du cadre national de certification des compétences professionnelles.
 - (2018c). [Décret no 2018-772/PRN/MEP/T du 2 novembre 2018](#) portant modalités d'organisation de l'apprentissage.
 - (2017). [Décret no 2017-682/PN/MET/PS du 10 août 2017](#) portant partie réglementaire du Code du travail.
 - (2015). Décret no 2015-565/PRN/MEP/T du 26 octobre 2015 portant création du FAFPA en remplacement du FAFPCA.
 - (2012). [Loi no 2012-45 du 25 septembre 2012](#) portant Code du travail de la République du Niger.
 - (1998). [Loi no 98-12 du 1er juin 1998](#) portant orientation du système éducatif nigérien.
- République du Togo (2018). Arrêté no 2018/02/METFP/CAB/SG du 1er août 2018 portant modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle par apprentissage de type dual coopératif.
- (2002). [Loi no 2002-16 du 30 avril 2002](#) portant orientation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Togo.
- Tchendo, C. (2019). Contribution à l'étude de cas du Togo sur les apprentissages de qualité, METFIP.
- UEMOA (2014). [Règlement no 01/2014/CM/UEMOA du 27 mars 2014](#) portant Code communautaire de l'artisanat de l'Union économique et monétaire ouest-africaine.
- Walther, R.; et Filipiak, E. (2007). *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest – Vers une meilleure insertion professionnelle des jeunes*, Paris, Agence française de développement.
- Walther, R.; Filipiak, E.; et Uhder, C. (2006). *La formation professionnelle en secteur informel au Bénin, Rapport sur l'enquête terrain au Bénin*, document de travail, Paris, Agence française de développement.
- Walther, R. (dir. de publ.); Uhder, C.; Doligez, F.; Goldstein, G.; et Bunge, F. (2014). *Étude sur le financement de la formation professionnelle*, Paris, Agence française de développement.

ANNEXE 1

DÉTAILS DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE DE L'ÉTUDE DE CAS DU BÉNIN

Du dialogue social constructif		
1.1.1.	Les partenaires sociaux – associations patronales et syndicales – jouissent-ils des droits de liberté syndicale et de négociation collective?	Au Bénin, les partenaires sociaux jouissent des droits de liberté syndicale depuis l'avènement du multipartisme.
1.1.2.	Les partenaires sociaux disposent-ils des capacités techniques adéquates pour participer au dialogue social au niveau national et/ou sectoriel sur la formation en apprentissage?	La mise en place des organes dirigeants des organisations syndicales et patronales ne se fait pas en fonction des préoccupations spécifiques du secteur de l'éducation et de la formation. Aussi, les membres participant aux différentes rencontres de concertation ne sont pas toujours compétents en matière d'apprentissage.
1.1.3.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation?	Les partenaires participent à l'élaboration des textes réglementaires pour les cahiers des charges des établissements de formation. Cependant, c'est une commission restreinte qui se réunit périodiquement pour statuer sur les autorisations d'ouverture des établissements de formation. Il faut noter que les cahiers des charges sont différents pour les établissements de formation relevant du ministère en charge de l'éducation et les centres de formation relevant du ministère en charge de la formation professionnelle.
1.1.4.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation/l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis?	Il n'y a pas de dispositif d'accréditation des entreprises qui forment des apprentis. Mais, dans le cadre de l'apprentissage dual (formel), les OPA sont fortement impliquées dans la sélection des entreprises/ateliers d'accueil des apprentis.
1.1.5.	Les partenaires sociaux conseillent-t-ils sur: <ul style="list-style-type: none"> ■ les qualifications et compétences requises; ■ la mise en place des nouveaux programmes; ■ les droits des apprentis; ■ la réglementation pour l'agrément et l'accréditation des entreprises? 	Dans le cadre de l'apprentissage dual (formel), les partenaires sociaux participent à la mise en place de nouveaux programmes (curricula) et à la définition des qualifications et des compétences requises pour les titres comme le CQP. Les droits des apprentis sont prévus par le Code du travail et repris dans les contrats individuels. En revanche, il n'y a pas d'accréditation formelle pour les entreprises offrant des postes d'apprentissage.
1.2. Du cadre réglementaire solide		
1.2.1.	Existe-t-il un cadre réglementaire et/ou une loi sur l'apprentissage qui énonce les droits et les obligations des apprentis, des employeurs et des prestataires de formation?	En plus du Code du travail de 1998 ² , le cadre réglementaire a été renforcé avec deux décrets (en 2005 et en 2010) ³ .
1.2.2.	Les employeurs et les travailleurs collaborent-ils de manière structurée avec le gouvernement pour établir, développer et gérer le cadre réglementaire?	Les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) et les partenaires institutionnels conjuguent leurs efforts pour l'application effective des textes réglementaires.
1.2.3.	Le cadre réglementaire détermine-t-il la durée minimale (au moins un an) et maximale de l'apprentissage?	Il n'y a aucune indication sur la durée minimale de l'apprentissage. En revanche, la durée maximale est de trois (3) ans.

¹ Tous les termes employés au masculin s'adressent aussi bien aux jeunes filles et aux jeunes garçons qu'aux hommes et aux femmes. Les concepts de genre et d'égalité homme-femme sont d'une importance capitale.

² Source: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49604/65115/F98BEN01.htm>.

³ Décret n° 2005-118 portant orientation et introduction du système d'apprentissage dual dans l'enseignement technique et la formation professionnelle au Bénin et décret n° 2010-641 portant certification des qualifications professionnelles au Bénin.

1.2.4.	Le cadre réglementaire détermine-t-il l'équilibre entre la formation en milieu de travail avec l'employeur et la formation en dehors du poste de travail avec un prestataire de formation?	Il est prévu que 80 pour cent du temps d'apprentissage doit se dérouler en entreprise, et 20 pour cent dans une structure de formation.
1.2.5.	Pour les apprentissages individuels, un contrat énonce-t-il les droits et obligations des différentes parties prenantes?	Le Code du travail traite du contrat d'apprentissage en son chapitre IV, mais ce sont les décrets d'application qui prévoient les obligations des différentes parties.
1.2.6.	Les apprentis ont-ils droit à une rémunération de l'employeur?	Il y a une rémunération, mais le montant doit être conclu d'un commun accord entre le chef d'entreprise et l'apprenti ou son tuteur si ce dernier est mineur.
1.2.7.	Les apprentis sont-ils sélectionnés par l'employeur formateur?	La sélection des apprentis est faite conjointement par les entreprises et le centre de formation, avec l'aide de l'ANPE.
1.2.8.	Les mesures de SST pour les apprentis sont-elles assurées?	La loi ne fait pas mention des mesures de SST en termes de prévention, mais prévoit que les centres de formation par apprentissage sont tenus de contracter des assurances maladie au profit des apprentis.
1.2.9.	L'apprenti finissant obtient-il un diplôme reconnu par l'État dans le dispositif d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)?	Dans le nouveau système d'apprentissage de type dual (formel), l'apprenti prépare un CQP, qui est un diplôme et un titre reconnus par l'État. Le CQM délivré en fin d'apprentissage traditionnel est également reconnu par l'État.
1.2.10.	Les coûts et les avantages de l'apprentissage sont-ils équitablement partagés entre l'apprenti, l'employeur et le gouvernement?	Les entreprises qui accueillent des apprentis bénéficient d'une contribution de l'État aux frais de formation de chaque apprenti ⁴ . Les entreprises sont exonérées du paiement de la taxe de formation professionnelle au titre des allocations versées aux apprentis.
1.2.11.	L'information sur les possibilités d'apprentissage est-elle largement diffusée auprès des candidats potentiels, et des services d'orientation professionnelle sont-ils offerts?	La communication sur l'apprentissage est assurée par le centre de formation, mais sans obligations contractuelles.
1.2.12.	Les apprentis diplômés ont-ils un accès adéquat à d'autres possibilités d'apprentissage, y compris à des qualifications professionnelles de niveau supérieur et à l'enseignement supérieur?	Il y a des possibilités de passerelles du CQP au CAP. Des démarches de validation des acquis professionnels et de VAE sont possibles.
1.2.13.	L'assurance de la qualité, avec l'appui de bonnes données et évaluations, garantit-elle une qualité adéquate et soutient-elle l'amélioration?	L'assurance de la qualité est assurée par des dispositifs de test au début de l'apprentissage, suivis d'évaluations formatives pendant la formation et d'évaluations sommatives et certificatives en fin d'apprentissage.
1.3. Des rôles et des responsabilités clairement définis		
Les employeurs sont-ils, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, impliqués dans:		
1.3.1.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les employeurs (organisations professionnelles) participent à l'élaboration des curricula.
1.3.2.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les organisations professionnelles sont consultées pour l'élaboration et ou/la relecture des curricula.
1.3.3.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Certains employeurs font appel à des professionnels pour des formations dans les centres de formation.
Les syndicats et/ou les représentants des travailleurs sont-ils impliqués dans:		
1.3.4.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les syndicats participent à l'élaboration des curricula (ou référentiels de formation et de certification).
1.3.5.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les syndicats sont consultés pour l'élaboration et/ou la relecture des curricula.

⁴ Nous n'avons pas eu connaissance du montant de cette contribution.

1.3.6.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Certains syndicats font appel à des professionnels (travailleurs pris individuellement) pour des formations dans les centres de formation par apprentissage.
Le gouvernement, soit directement, soit par l'entremise de ses organismes, participe-t-il aux activités suivantes:		
1.3.7.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage. La conception des systèmes de formation pour les autres ministères techniques (agriculture, infrastructures) est assurée par ces ministères.
1.3.8.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage. La conception des systèmes de formation pour les autres ministères techniques (agriculture, infrastructures) est assurée par ces ministères.
1.3.9.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage.
Les acteurs que sont les prestataires de formation, les enseignants et les formateurs sont-ils impliqués dans:		
1.3.10.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
1.3.11.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
1.3.12.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité dans le cadre de leurs attributions.
1.4. De l'approche inclusive		
1.4.1.	Les apprenants défavorisés, et ceux qui sont autrement à risque, reçoivent-ils un soutien continu afin qu'ils puissent accéder à l'apprentissage, poursuivre le programme et le terminer avec succès?	Les apprenants défavorisés ou vulnérables sont pris en compte dans l'apprentissage. Cependant, c'est l'option des centres spécialisés qui est retenue en faveur de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap.
1.4.2.	Des données sont-elles recueillies sur la participation des groupes sous représentés (par exemple les femmes, les différents groupes ethniques, les personnes en situation de handicap) à l'apprentissage?	Il n'y a pas de statistiques fiables et désagrégées par sexe ou par type de handicap disponibles.
1.4.3.	Des politiques efficaces sont-elles en place pour remédier à la sous représentation de certains groupes?	Il existe une politique nationale de genre qui traite de la promotion de la représentation de certains publics cibles vulnérables dans le dispositif d'apprentissage.
1.5. Des mécanismes de financement équitable		
1.5.1.	Existe-t-il des réglementations déterminant les mécanismes de financement?	
1.5.2.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour les apprentis?	Aucune initiative n'est prise pour calculer les coûts, avantages financiers et non financiers pour les apprentis.
1.5.3.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour le gouvernement?	Aucune initiative n'est prise pour calculer les coûts, avantages financiers et non financiers pour le gouvernement.
1.5.4.	Un financement gouvernemental adéquat est-il disponible pour soutenir l'apprentissage?	Le gouvernement a mis en place en 1998 le FODEFCA, qui finance essentiellement le système de formation par apprentissage dual (formel).

1.5.5.	Le gouvernement propose-t-il des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils embauchent des apprentis?	Les entreprises sont exonérées du paiement de la taxe de formation professionnelle au titre des allocations versées aux apprentis.
1.5.6.	Les employeurs financent-ils la formation en milieu de travail?	Une allocation mensuelle est versée à l'apprenti.
1.5.7.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation en milieu de travail?	La loi prévoit à son article 8 que le chef d'entreprise verse à l'apprenti une allocation mensuelle fixée en accord avec ce dernier ou son tuteur légal.
1.5.8.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation hors poste de travail?	L'allocation mensuelle versée à l'apprenti couvre toute la durée de l'apprentissage, y compris les périodes hors poste de travail.
1.5.9.	Les modalités de financement actuelles sont-elles suffisantes pour soutenir la formation par apprentissage?	Elles sont largement insuffisantes. Le FODEFCA est essentiellement alimenté par les PTF. Les financements ne sont pas suffisants, car ils ne prennent pas en compte l'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des apprentis par l'auto-emploi.
1.5.10.	Le système de financement actuel prévoit-il une aide pour les groupes défavorisés?	Il n'y a pas d'aide financière spécifique pour les groupes défavorisés.
1.5.11.	Des sources de financement, autres que les fonds publics, sont-elles mises en place?	Le FODEFCA, qui est un fonds public, est essentiellement alimenté par l'aide extérieure.
1.6. De l'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail		
1.6.1.	Existe-t-il un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences?	L'ONEF, qui mène des études sur le marché du travail, a la charge de ce mécanisme d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences. Des études préliminaires d'opportunités sont réalisées avant l'élaboration des programmes d'apprentissage selon l'APC.
1.6.2.	Les partenaires sociaux – organisations patronales et syndicales – sont-ils formellement impliqués dans le processus d'évaluation et d'anticipation?	Les partenaires sociaux participent à l'élaboration des curricula selon l'APC.
1.6.3.	Un mécanisme est-il mis en place pour traduire les besoins en compétences identifiés en programmes d'apprentissage et en qualifications?	Le mécanisme pour traduire les compétences identifiées en programmes d'apprentissage et en qualifications est l'APC, à travers les référentiels des métiers et des compétences.
1.6.4.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux ne sont pas formellement impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage.
1.6.5.	Un système d'évaluation des compétences des apprentis est-il mis en place?	Un système national d'évaluation sommative et certificative est mis en place en fin d'apprentissage (examen du CQP).
1.6.6.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans l'évaluation des compétences de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux sont impliqués dans l'évaluation certificative des compétences de l'apprentissage de type dual (CQP).
1.6.7.	Un système de prestation de services d'orientation, de conseil et de soutien aux apprentis et aux employeurs est-il en place?	Il n'existe pas de prestation de services d'orientation, de conseil et de soutien aux apprentis et aux employeurs.

ANNEXE 2

DÉTAILS DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE DE L'ÉTUDE DE CAS DE LA CÔTE D'IVOIRE

2.1. Du dialogue social constructif		
2.1.1.	Les partenaires sociaux – associations patronales et syndicales – jouissent-ils des droits de liberté syndicale et de négociation collective?	En Côte d'Ivoire, les partenaires sociaux jouissent des droits de liberté syndicale et de négociation collective qui sont garantis par la Constitution.
2.1.2.	Les partenaires sociaux disposent-ils des capacités techniques adéquates pour participer au dialogue social au niveau national et/ou sectoriel sur la formation en apprentissage?	Oui.
2.1.3.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation?	Les partenaires sociaux participent à l'élaboration des textes réglementaires pour les cahiers des charges des établissements de formation. Il faut noter que les cahiers des charges sont différents pour les établissements de formation relevant du ministère en charge de l'éducation et les centres de formation relevant du ministère en charge de la formation professionnelle.
2.1.4.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation/ l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis?	Il n'y a pas de dispositif d'accréditation des entreprises qui forment des apprentis. Mais, dans le cadre de l'apprentissage dual (formel), les OPA sont fortement impliquées dans la sélection des entreprises/ateliers d'accueil des apprentis.
2.1.5.	Les partenaires sociaux conseillent-ils sur: <ul style="list-style-type: none"> ■ les qualifications et compétences requises; ■ la mise en place des nouveaux programmes; ■ les droits des apprentis; ■ la réglementation pour l'agrément et l'accréditation des entreprises? 	Dans le cadre de l'apprentissage restructuré, les partenaires sociaux participent à la mise en place de nouveaux programmes (curricula) et à la définition des qualifications et des compétences requises. Les droits des apprentis sont prévus par la loi no 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail. En revanche, il n'y a pas d'accréditation formelle pour les entreprises offrant des postes d'apprentissage.
2.2. Du cadre réglementaire solide		
2.2.1.	Existe-t-il un cadre réglementaire et/ou une loi sur l'apprentissage qui énonce les droits et les obligations des apprentis, des employeurs et des prestataires de formation?	Il existe un décret présidentiel sur l'apprentissage en Côte d'Ivoire. C'est le décret no 2019-118 du 6 février 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Ce décret vient en application de: <ul style="list-style-type: none"> ■ la loi no 95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'enseignement, telle que modifiée par la loi no 2015-635 du 17 septembre 2015; ■ la loi no 2014-338 relative à l'artisanat; ■ la loi no 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail. Le décret énonce les droits et les obligations des apprentis et des chefs d'entreprise dans le contrat d'apprentissage. Il est mentionné dans le décret qu'une convention de partenariat doit être signée entre l'entreprise et le centre de formation.
2.2.2.	Les employeurs et les travailleurs collaborent-ils de manière structurée avec le gouvernement pour établir, développer et gérer le cadre réglementaire?	Les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) et les partenaires institutionnels conjuguent leurs efforts pour l'application effective du décret et des dispositions du Code du travail.
2.2.3.	Le cadre réglementaire détermine-t-il la durée minimale (au moins un an) et maximale de l'apprentissage?	La durée de l'apprentissage varie selon le métier et le diplôme préparé. Elle ne peut excéder quatre (4) années, avec trois (3) années réglementaires et une (1) année de prorogation spéciale pour cas de force majeure.

¹ Tous les termes employés au masculin s'adressent aussi bien aux jeunes filles et aux jeunes garçons qu'aux hommes et aux femmes. Les concepts de genre et d'égalité homme-femme sont d'une importance capitale.

2.2.4.	Le cadre réglementaire détermine-t-il l'équilibre entre la formation en milieu de travail avec l'employeur et la formation en dehors du poste de travail avec un prestataire de formation?	Le décret indique en son article 13 une répartition entre le temps de pratique en entreprise, qui est de 75 pour cent du temps total, et le temps de formation en centre, qui est de 25 pour cent du temps total.
2.2.5.	Pour les apprentissages individuels, un contrat énonce-t-il les droits et obligations des différentes parties prenantes?	Le contrat d'apprentissage tel que prévu dans le décret énonce les droits et les obligations des différentes parties.
2.2.6.	Les apprentis ont-ils droit à une rémunération de l'employeur?	Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) en fonction du niveau de l'apprenti, soit 30 pour cent la 1 ^{re} année, 50 pour cent la 2 ^e année et 70 pour cent la 3 ^e année.
2.2.7.	Les apprentis sont-ils sélectionnés par l'employeur formateur?	La sélection des apprentis est faite conjointement par les établissements de formation et les entreprises qui offrent des postes d'apprentissage.
2.2.8.	Les mesures de SST pour les apprentis sont-elles assurées?	Une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est contractée par l'État pour chaque apprenti auprès des organismes publics ou privés.
2.2.9.	L'apprenti finissant obtient-il un diplôme reconnu par l'État dans le dispositif d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)?	Dans le nouveau système d'apprentissage de type dual (formel), l'apprenti prépare un CFP, qui est un diplôme et un titre reconnu par l'État.
2.2.10.	Les coûts et les avantages de l'apprentissage sont-ils équitablement partagés entre l'apprenti, l'employeur et le gouvernement?	Les entreprises qui accueillent des apprentis bénéficient d'une contribution de l'État aux frais de formation de chaque apprenti. Cette contribution et les conventions conclues dans le cadre de l'apprentissage sont exonérées de tout impôt, et les entreprises sont exemptes du paiement de la taxe de formation professionnelle au titre des allocations versées aux apprentis.
2.2.11.	L'information sur les possibilités d'apprentissage est-elle largement diffusée auprès des candidats potentiels, et des services d'orientation professionnelle sont-ils offerts?	Les services d'information du public et d'orientation des jeunes candidats à l'apprentissage sont assurés par les établissements de formation professionnelle ou les centres, mais des efforts doivent encore être faits dans ce sens.
2.2.12.	Les apprentis diplômés ont-ils un accès adéquat à d'autres possibilités d'apprentissage, y compris à des qualifications professionnelles de niveau supérieur et à l'enseignement supérieur?	Le cursus de formation professionnelle par apprentissage est sanctionné par le CQP. Le cursus de formation professionnelle diplômante est sanctionné par le CAP, le BT et le BTS. Des possibilités de validation des acquis professionnels et de VAE sont envisagées.
2.2.13.	L'assurance de la qualité, avec l'appui de bonnes données et évaluations, garantit-elle une qualité adéquate et soutient-elle l'amélioration?	L'assurance de la qualité est assurée par des outils de suivi-évaluation, notamment le règlement d'apprentissage, le livret d'apprentissage et le cahier de validation. Les évaluations formatives et certificatives permettent l'amélioration de la qualité.

2.3. Des rôles et des responsabilités clairement définis

Les employeurs sont-ils, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, impliqués dans:

2.3.1.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Oui, le nouveau cadre réglementaire a été mis en place par trois entités: le gouvernement, la CGECI et la chambre des métiers. Les employeurs (organisations professionnelles) participent à l'élaboration des curricula.
2.3.2.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Oui, le nouveau cadre réglementaire a été mis en place par trois entités: le gouvernement, la CGECI et la chambre des métiers. Les organisations professionnelles sont consultées pour l'élaboration et/ou la relecture des curricula.
2.3.3.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Oui, le nouveau cadre réglementaire a été mis en place par trois entités: le gouvernement, la CGECI et la chambre des métiers. Certains employeurs font appel à des professionnels pour des formations technologiques des apprentis.

Les syndicats et/ou les représentants des travailleurs sont-ils impliqués dans:		
2.3.4.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Dans le cadre de l'apprentissage dual (formel), les syndicats participent à l'élaboration des curricula.
2.3.5.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Dans le cadre de l'apprentissage dual (formel), les syndicats sont consultés pour l'élaboration et/ou la relecture des curricula.
2.3.6.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Oui, le nouveau cadre réglementaire a été mis en place par trois entités: le gouvernement, la CGECI et la chambre des métiers. Certains prestataires font appel à des professionnels (travailleurs pris individuellement) pour des formations technologiques des apprentis.
Le gouvernement, soit directement, soit par l'entremise de ses organismes, participe-t-il aux activités suivantes:		
2.3.7.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage. La conception des systèmes de formation pour les autres ministères techniques (agriculture, infrastructures) est assurée par ces ministères.
2.3.8.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage. La conception des systèmes de formation pour les autres ministères techniques (agriculture, infrastructures) est assurée par ces ministères.
2.3.9.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage.
Les acteurs que sont les prestataires de formation, les enseignants et les formateurs sont-ils impliqués dans:		
2.3.10.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
2.3.11.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
2.3.12.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité dans le cadre de leurs attributions.
2.4. De l'approche inclusive		
2.4.1.	Les apprenants défavorisés, et ceux qui sont autrement à risque, reçoivent-ils un soutien continu afin qu'ils puissent accéder à l'apprentissage, poursuivre le programme et le terminer avec succès?	Les apprenants défavorisés ou vulnérables ne sont pas spécifiquement pris en compte dans l'apprentissage. Cependant, le FNS, sous la tutelle du ministère en charge de l'action sociale, est un guichet préférentiel de financement des microprojets en faveur des personnes défavorisées.
2.4.2.	Des données sont-elles recueillies sur la participation des groupes sous-représentés (par exemple les femmes, les différents groupes ethniques, les personnes en situation de handicap) à l'apprentissage?	Oui, des statistiques fiables et désagrégées par sexe sont disponibles, mais les cas et les types de handicap ne sont pas toujours précisés.
2.4.3.	Des politiques efficaces sont-elles en place pour remédier à la sous-représentation de certains groupes?	Non, pas dans l'apprentissage, mais plutôt dans la politique nationale de genre.
2.5. Des mécanismes de financement équitable		
2.5.1.	Existe-t-il des réglementations déterminant les mécanismes de financement?	Les mécanismes de financement de l'apprentissage sont décrits dans le chapitre du décret no 2019-118 relatif à la formation professionnelle par apprentissage en ses articles 42 et 43.
2.5.2.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour les apprentis?	Oui, des initiatives sont prises pour calculer les coûts, avantages financiers et non financiers pour les apprentis.

2.5.3.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour le gouvernement?	Oui, des initiatives sont prises pour calculer les coûts, avantages financiers et non financiers pour le gouvernement.
2.5.4.	Un financement gouvernemental adéquat est-il disponible pour soutenir l'apprentissage?	Le gouvernement a mis en place en 1998 le FDFP, qui contribue au financement de l'apprentissage.
2.5.5.	Le gouvernement propose-t-il des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils embauchent des apprentis?	Les entreprises sont exonérées du paiement de la taxe de formation professionnelle au titre des allocations versées aux apprentis.
2.5.6.	Les employeurs financent-ils la formation en milieu de travail?	Ce financement est assuré grâce à la TPA et la taxe de formation professionnelle continue collectées et gérées par le FDFP.
2.5.7.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation en milieu de travail?	C'est l'État qui prend en charge les prérémunérations des apprentis suivant un pourcentage du SMIG.
2.5.8.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation hors poste de travail?	Les prérémunérations sont versées aux apprentis pendant toute la durée de l'apprentissage.
2.5.9.	Les modalités de financement actuelles sont-elles suffisantes pour soutenir la formation par apprentissage?	Non, les financements ne sont pas suffisants, car ils ne prennent pas en compte l'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des apprentis par l'auto-emploi.
2.5.10.	Le système de financement actuel prévoit-il une aide pour les groupes défavorisés?	Le FNS est un guichet préférentiel de financement des microprojets en faveur des personnes défavorisées.
2.5.11.	Des sources de financement, autres que les fonds publics, sont-elles mises en place?	Les projets d'appui à l'apprentissage sont financés par les PTF.
2.6. De l'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail		
2.6.1.	Existe-t-il un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences?	Ce mécanisme d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences est assuré l'AGEPE, qui est l'équivalent de l'ONEF.
2.6.2.	Les partenaires sociaux – organisations patronales et syndicales – sont-ils formellement impliqués dans le processus d'évaluation et d'anticipation?	Les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration des curricula selon l'APC.
2.6.3.	Un mécanisme est-il mis en place pour traduire les besoins en compétences identifiés en programmes d'apprentissage et en qualifications?	Oui, le mécanisme pour traduire les compétences identifiées en programmes d'apprentissage et en qualifications est l'APC.
2.6.4.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage?	Non, les partenaires sociaux ne sont pas formellement impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage.
2.6.5.	Un système d'évaluation des compétences des apprentis est-il mis en place?	Oui, un système national d'évaluation sommative et certificative est mis en place en fin d'apprentissage (examen du CQP).
2.6.6.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans l'évaluation des compétences de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux sont impliqués dans l'évaluation certificative des compétences (examen du CQP) de l'apprentissage dual (formel).
2.6.7.	Un système de prestation de services d'orientation, de conseil et de soutien aux apprentis et aux employeurs est-il en place?	Les prestations de services d'orientation, de conseil et de soutien aux apprentis et aux employeurs sont assurées par les établissements publics de formation professionnelle et l'AGEFOP.

ANNEXE 3

DÉTAILS DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE DE L'ÉTUDE DE CAS DU MALI

3.1. Du dialogue social constructif		
3.1.1.	Les partenaires sociaux – associations patronales et syndicales – jouissent-ils des droits de liberté syndicale et de négociation collective?	Au Mali, les partenaires sociaux jouissent des droits de liberté syndicale depuis l'avènement du multipartisme.
3.1.2.	Les partenaires sociaux disposent-ils des capacités techniques adéquates pour participer au dialogue social au niveau national et/ou sectoriel sur la formation en apprentissage?	Les partenaires sociaux sont membres d'organisations professionnelles qui ont les capacités techniques pour participer au dialogue social au niveau national sur la formation par apprentissage. Il s'agit de la FNAM, de l'APCMM et de la COFPA.
3.1.3.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation?	Les partenaires sociaux participent à l'élaboration des textes réglementaires pour les cahiers des charges des établissements de formation. Il faut noter que les cahiers des charges sont différents pour les établissements de formation relevant du ministère en charge de l'éducation et les centres de formation relevant du ministère en charge de la formation professionnelle.
3.1.4.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation/l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis ?	Il n'y a pas de dispositif d'accréditation des entreprises qui forment des apprentis. Mais, dans le cadre de l'apprentissage restructuré, les OPA sont fortement impliquées dans la sélection des entreprises/ateliers d'accueil des apprentis.
3.1.5.	Les partenaires sociaux conseillent-ils sur: <ul style="list-style-type: none"> ■ les qualifications et compétences requises; ■ la mise en place des nouveaux programmes; ■ les droits des apprentis; ■ la réglementation pour l'agrément et l'accréditation des entreprises? 	Dans le cadre de l'apprentissage restructuré (apprentissage dual (formel)), les partenaires sociaux participent à la mise en place de nouveaux programmes (curricula) et à la définition des qualifications et des compétences requises selon l'APC pour les titres comme le CFA. Les droits des apprentis sont prévus par le Code du travail et repris dans les contrats individuels. En revanche, il n'y a pas d'accréditation formelle pour les entreprises offrant des postes d'apprentissage.
3.2. Du cadre réglementaire solide		
3.2.1.	Existe-t-il un cadre réglementaire et/ou une loi sur l'apprentissage qui énonce les droits et les obligations des apprentis, des employeurs et des prestataires de formation?	
3.2.2.	Les employeurs et les travailleurs collaborent-ils de manière structurée avec le gouvernement pour établir, développer et gérer le cadre réglementaire?	Les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) et les partenaires institutionnels conjuguent leurs efforts pour l'application effective des textes réglementaires.
3.2.3.	Le cadre réglementaire détermine-t-il la durée minimale (au moins un an) et maximale de l'apprentissage?	Il n'y a aucune indication sur la durée minimale de l'apprentissage. En revanche, la durée maximale est de trois (3) ans.
3.2.4.	Le cadre réglementaire détermine-t-il l'équilibre entre la formation en milieu de travail avec l'employeur et la formation en dehors du poste avec un prestataire de formation?	Dans l'apprentissage dual (formel) expérimenté au Mali, 80 pour cent du temps est consacré à la pratique en atelier, et 20 pour cent à la formation complémentaire dans un centre.
3.2.5.	Pour les apprentissages individuels, un contrat énonce-t-il les droits et obligations des différentes parties prenantes?	Le contrat d'apprentissage individuel prévu par la loi indique explicitement les droits et obligations du chef d'entreprise, de l'apprenti et du centre de formation.

3.2.6.	Les apprentis ont-ils droit à une rémunération de l'employeur?	Au Mali, les dispositions du Code du travail prévoient des allocations d'apprentissage pour les apprentis, qui varient de 25 pour cent du SMIG en 1re année à 50 pour cent du SMIG en 2e année et 100 pour cent du SMIG, soit 40 000 FCFA, en 3e année.
3.2.7.	Les apprentis sont-ils sélectionnés par l'employeur formateur?	Le nombre d'apprentis à former par filière est déterminé par les OPA. La sélection des candidats est faite en collaboration avec les centres de formation, avec l'appui de l'ANPE.
3.2.8.	Les mesures de SST pour les apprentis sont-elles assurées?	Non, l'obligation du port des équipements de protection individuelle n'est pas toujours respectée.
3.2.9.	L'apprenti finissant obtient-il un diplôme reconnu par l'État dans le dispositif d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)?	Dans le nouveau système d'apprentissage dual (formel), l'apprenti prépare le CQP, qui est un examen national reconnu par l'État, mais pas par les conventions collectives interprofessionnelles.
3.2.10.	Les coûts et les avantages de l'apprentissage sont-ils équitablement partagés entre l'apprenti, l'employeur et le gouvernement?	Les entreprises qui accueillent des apprentis bénéficient d'une contribution de l'État aux frais de formation de chaque apprenti.
3.2.11.	L'information sur les possibilités d'apprentissage est-elle largement diffusée auprès des candidats potentiels, et des services d'orientation professionnelle sont-ils offerts?	La communication sur l'apprentissage est assurée par l'ANPE et les OPA.
3.2.12.	Les apprentis diplômés ont-ils un accès adéquat à d'autres possibilités d'apprentissage, y compris à des qualifications professionnelles de niveau supérieur et à l'enseignement supérieur?	Au Mali, il n'y a pas, pour le moment, de passerelle entre le CQP et un diplôme de l'EFTP formel tel que le CAP.
3.2.13.	L'assurance de la qualité, avec l'appui de bonnes données et évaluations, garantit-elle une qualité adéquate et soutient-elle l'amélioration?	L'assurance de la qualité est assurée par des dispositifs de test au début de l'apprentissage, suivis d'évaluations formatives pendant la formation et d'évaluations sommatives et certificatives en fin d'apprentissage.

3.3. Des rôles et des responsabilités clairement définis

Les employeurs sont-ils, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, impliqués dans:

3.3.1.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Dans l'apprentissage dual (formel), les employeurs (organisations professionnelles) participent à l'élaboration des curricula.
3.3.2.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les organisations professionnelles sont consultées pour l'élaboration et/ou la relecture des curricula.
3.3.3.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Certains centres de formation font appel à des professionnels pour des formations.

Les syndicats et/ou les représentants des travailleurs sont-ils impliqués dans:

3.3.4.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les syndicats participent à l'élaboration des curricula.
3.3.5.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les syndicats sont consultés pour l'élaboration et/ou la relecture des curricula.
3.3.6.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Certains centres de formation font appel à des professionnels pour des formations.

Le gouvernement, soit directement, soit par l'entremise de ses organismes, participe-t-il aux activités suivantes:

3.3.7.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage à travers ces organismes opérationnels, comme la Direction nationale de la formation professionnelle et l'ANPE.
3.3.8.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage en bonne synergie avec les organisations professionnelles.

3.3.9.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Les organismes du gouvernement veillent à l'application et à l'évaluation des programmes d'apprentissage.
Les acteurs que sont les prestataires de formation, les enseignants et les formateurs sont-ils impliqués dans:		
3.3.10.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
3.3.11.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
3.3.12.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité dans le cadre de leurs attributions.
3.4. De l'approche inclusive		
3.4.1.	Les apprenants défavorisés, et ceux qui sont autrement à risque, reçoivent-ils un soutien continu afin qu'ils puissent accéder à l'apprentissage, poursuivre le programme et le terminer avec succès?	Les apprenants défavorisés ou vulnérables sont pris en compte dans l'apprentissage. Cependant, c'est l'option des centres spécialisés qui est retenue en faveur de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap.
3.4.2.	Des données sont-elles recueillies sur la participation des groupes sous-représentés (par exemple les femmes, les différents groupes ethniques, les personnes en situation de handicap) à l'apprentissage?	Il n'y a pas de statistiques fiables et désagrégées par sexe ou par type de handicap disponibles pour tous les groupes défavorisés dans le système d'apprentissage dual (formel). En revanche, des statistiques sont tenues dans les centres spécifiques.
3.4.3.	Des politiques efficaces sont-elles en place pour remédier à la sous-représentation de certains groupes?	Le Mali a des centres spécifiques pour les personnes défavorisées. Ce sont les CED, les CAFé, les CEI.
3.5. Des mécanismes de financement équitable		
3.5.1.	Existe-t-il des réglementations déterminant les mécanismes de financement?	
3.5.2.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour les apprentis?	Aucune initiative n'est prise pour calculer les coûts, avantages financiers et non financiers pour les apprentis.
3.5.3.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour le gouvernement?	Aucune initiative n'est prise pour calculer les coûts, avantages financiers et non financiers pour le gouvernement
3.5.4.	Un financement gouvernemental adéquat est-il disponible pour soutenir l'apprentissage?	Le gouvernement a créé en 1997 le FAFPA.
3.5.5.	Le gouvernement propose-t-il des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils embauchent des apprentis?	Les entreprises sont exonérées du paiement de la taxe de formation professionnelle au titre des allocations versées aux apprentis.
3.5.6.	Les employeurs financent-ils la formation en milieu de travail?	Pas véritablement, en dehors des allocations versées aux apprentis.
3.5.7.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation en milieu de travail?	Les allocations d'apprentissage versées par les entreprises aux apprentis varient de 25 pour cent du SMIG en 1re année, 50 pour cent du SMIG en 2e année et 100 pour cent du SMIG en 3e année, soit 40 000 FCFA.
3.5.8.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation hors poste de travail?	L'allocation mensuelle versée à l'apprenti couvre toute la durée de l'apprentissage, y compris les périodes hors poste de travail.
3.5.9.	Les modalités de financement actuelles sont-elles suffisantes pour soutenir la formation par apprentissage?	Les modalités de financement sont insuffisantes, puisqu'elles ne comprennent pas l'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des apprentis.

3.5.10.	Le système de financement actuel prévoit-il une aide pour les groupes défavorisés?	Il n'y a pas d'aide financière spécifique pour les groupes défavorisés.
3.5.11.	Des sources de financement, autres que les fonds publics, sont-elles mises en place?	Les PTF participent au financement de l'apprentissage. C'est le cas de l'ONG Swisscontact à travers le Projet d'appui à la formation professionnelle par apprentissage (PAFPA).
3.6. De l'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail		
3.6.1.	Existe-t-il un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences?	Ce mécanisme d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences est assuré par l'OEF, qui est l'équivalent de l'ONEF.
3.6.2.	Les partenaires sociaux – organisations patronales et syndicales – sont-ils formellement impliqués dans le processus d'évaluation et d'anticipation?	Les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration des curricula selon l'APC.
3.6.3.	Un mécanisme est-il mis en place pour traduire les besoins en compétences identifiés en programmes d'apprentissage et en qualifications?	Le mécanisme pour traduire les compétences identifiées en programmes d'apprentissage et en qualifications est l'APC, qui prévoit l'élaboration d'un référentiel des métiers et des compétences avant l'élaboration des programmes de formation.
3.6.4.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux sont formellement impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage à travers leurs organisations professionnelles.
3.6.5.	Un système d'évaluation des compétences des apprentis est-il mis en place?	Un système national d'évaluation sommative et certificative est mis en place en fin d'apprentissage (examen du CQP).
3.6.6.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans l'évaluation des compétences de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux sont impliqués dans l'évaluation certificative des compétences de l'apprentissage de type dual (formel).
3.6.7.	Un système de prestation de services d'orientation, de conseil et de soutien aux apprentis et aux employeurs est-il en place?	Les prestations de services d'orientation, de conseil et de soutien sont assurées aussi bien par l'ANPE que par les organisations professionnelles.

ANNEXE 4

DÉTAILS DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE DE L'ÉTUDE DE CAS DU NIGER

4.1. Du dialogue social constructif		
4.1.1.	Les partenaires sociaux – associations patronales et syndicales – jouissent-ils des droits de liberté syndicale et de négociation collective?	Au Niger, les partenaires sociaux jouissent des droits de liberté syndicale depuis l'avènement du multipartisme.
4.1.2.	Les partenaires sociaux disposent-ils des capacités techniques adéquates pour participer au dialogue social au niveau national et/ou sectoriel sur la formation en apprentissage?	La mise en place des organes dirigeants des organisations syndicales et patronales ne se fait pas en fonction des préoccupations spécifiques du secteur de l'éducation et de la formation. Toutefois, les membres des OPA qui participent aux différentes rencontres de concertation sont compétents en matière d'apprentissage.
4.1.3.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation?	Les partenaires sociaux (OPA et chambres des métiers) participent à l'élaboration des textes réglementaires pour les cahiers des charges des établissements de formation. Il faut noter que les cahiers des charges sont différents pour les établissements de formation relevant du ministère en charge de l'éducation et les centres de formation relevant du ministère en charge de la formation professionnelle et technique.
4.1.4.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation/ l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis?	Il n'y a pas de dispositif d'accréditation des entreprises qui forment des apprentis. Mais, dans le cadre de l'apprentissage dual (formel), les OPA sont fortement impliquées dans la sélection des entreprises/ateliers d'accueil des apprentis.
4.1.5.	Les partenaires sociaux conseillent-ils sur: <ul style="list-style-type: none"> ■ les qualifications et compétences requises; ■ la mise en place des nouveaux programmes; ■ les droits des apprentis; ■ la réglementation pour l'agrément et l'accréditation des entreprises? 	Dans le cadre de l'apprentissage dual (formel), les partenaires sociaux participent à la mise en place de nouveaux programmes (curricula) et à la définition des qualifications et des compétences requises pour les titres comme le CQP. Les droits des apprentis sont prévus par le Code du travail et repris dans les contrats individuels. En revanche, il n'y a pas d'accréditation formelle pour les entreprises offrant des postes d'apprentissage.
4.2. Du cadre réglementaire solide		
4.2.1.	Existe-t-il un cadre réglementaire et/ou une loi sur l'apprentissage qui énonce les droits et les obligations des apprentis, des employeurs et des prestataires de formation?	Les principaux textes législatifs sur l'apprentissage au Niger sont: i) la loi no 98-12 du 1er juin 1998 portant orientation du système éducatif nigérien, modifiée par la loi no 2007-24 du 3 juillet 2007 portant création du FAFPCA; et ii) la loi no 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger. Il y a également le décret no 2015-565/PRN/MEP/T du 26 octobre 2015 portant création du FAFPA en remplacement du Fonds d'appui à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage (FAFPCA), le décret no 2017-682/PN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du travail et, plus récemment, le décret no 2018-772/PRN/MEP/T du 2 novembre 2018 portant modalités d'organisation de l'apprentissage.
4.2.2.	Les employeurs et les travailleurs collaborent-ils de manière structurée avec le gouvernement pour établir, développer et gérer le cadre réglementaire?	Les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) et les partenaires institutionnels conjuguent leurs efforts pour l'application effective de la loi.
4.2.3.	Le cadre réglementaire détermine-t-il la durée minimale (au moins un an) et maximale de l'apprentissage?	Il n'y a aucune indication sur la durée minimale de l'apprentissage. En revanche, la durée maximale est de trois (3) ans. La durée de formation en apprentissage varie en fonction des métiers.

¹ Tous les termes employés au masculin s'adressent aussi bien aux jeunes filles et aux jeunes garçons qu'aux hommes et aux femmes. Les concepts de genre et d'égalité homme-femme sont d'une importance capitale.

4.2.4.	Le cadre réglementaire détermine-t-il l'équilibre entre la formation en milieu de travail avec l'employeur et la formation en dehors du poste avec un prestataire de formation?	Le Code du travail indique que 80 pour cent du temps d'apprentissage doit être passé en entreprise, et 20 pour cent dans une structure de formation.
4.2.5.	Pour les apprentissages individuels, un contrat énonce-t-il les droits et obligations des différentes parties prenantes?	Le décret du 2 novembre 2018 portant organisation de l'apprentissage indique explicitement les droits et obligations du chef d'entreprise, de l'apprenti et du centre de formation.
4.2.6.	Les apprentis ont-ils droit à une rémunération de l'employeur?	Le décret cité ci-dessus indique les conditions de rémunération de l'apprenti.
4.2.7.	Les apprentis sont-ils sélectionnés par l'employeur formateur?	La sélection des apprentis est faite conjointement par les organisations professionnelles et les services publics en charge de l'apprentissage.
4.2.8.	Les mesures de SST pour les apprentis sont-elles assurées?	Il est fait obligation au maître artisan de faire respecter les normes d'hygiène et de SST. Au centre de formation, il est dispensé un module sur l'hygiène et la SST. Dans la réalité, le port des équipements de protection individuelle n'est pas toujours respecté dans les ateliers. Afin de veiller au respect de l'hygiène et de la SST, des suivis sont effectués par les inspecteurs du travail.
4.2.9.	L'apprenti finissant obtient-il un diplôme reconnu par l'État dans le dispositif d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)?	Dans le nouveau système d'apprentissage de type dual (formel), l'apprenti prépare un CQP reconnu par l'État, mais non pris en compte dans les conventions collectives interprofessionnelles. Les nouveaux textes du MEP/T relatifs à la validation des acquis professionnels et expérimentiels prévoient des passerelles pour intégrer le cursus scolaire normal.
4.2.10.	Les coûts et les avantages de l'apprentissage sont-ils équitablement partagés entre l'apprenti, l'employeur et le gouvernement?	Dans certaines professions, compte tenu notamment de la valeur des matières premières utilisées ou de l'usure particulière de l'outillage résultant de l'initiation aux méthodes de travail, il peut être prévu au contrat que l'apprenti ne percevra aucune rémunération ou qu'il versera une redevance à l'employeur. Dans ce dernier cas, cette redevance doit être précisée dans le contrat; elle varie selon les métiers et en fonction des différentes données inhérentes à chaque cas d'espèce; elle peut être, à tout moment, modifiée par les parties pendant l'exécution du contrat.
4.2.11.	L'information sur les possibilités d'apprentissage est-elle largement diffusée auprès des candidats potentiels, et des services d'orientation professionnelle sont-ils offerts?	La communication sur l'apprentissage est assurée par le centre de formation, mais sans obligations contractuelles. Avant tout démarrage des formations en apprentissage, des communiqués et des avis de recrutement des jeunes sont diffusés à travers les médias, les plateformes, les mairies et d'autres structures partenaires.
4.2.12.	Les apprentis diplômés ont-ils un accès adéquat à d'autres possibilités d'apprentissage, y compris à des qualifications professionnelles de niveau supérieur et à l'enseignement supérieur?	Pour l'instant, il n'y a pas de possibilité de passerelles entre les qualifications de l'apprentissage (CQP, BQP et BPT) et les diplômes de l'EFTP classique (CAP, BEP, BT, etc.). Cependant, des textes sont en cours de validation au MEP/T sur la validation des acquis professionnels et expérimentiels afin de permettre ces passerelles.
4.2.13.	L'assurance de la qualité, avec l'appui de bonnes données et évaluations, garantit-elle une qualité adéquate et soutient-elle l'amélioration?	L'assurance de la qualité est assurée par des dispositifs de test au début de l'apprentissage, suivis d'évaluations formatives pendant la formation et d'évaluations sommatives et certificatives en fin d'apprentissage.

4.3. Des rôles et des responsabilités clairement définis

Les employeurs sont-ils, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, impliqués dans:

4.3.1.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les employeurs (organisations professionnelles) participent à l'élaboration des curricula. La FNAN a un réseau régional de comités de formation.
4.3.2.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les organisations professionnelles sont consultées pour l'élaboration et/ou la relecture des curricula.
4.3.3.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Certains centres de formation font appel à des professionnels pour des cours de technologie professionnelle.

Les syndicats et/ou les représentants des travailleurs sont-ils impliqués dans:		
4.3.4.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les syndicats participent à l'élaboration des curricula. Les membres des OPA font partie de la commission de fin d'apprentissage.
4.3.5.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les syndicats sont consultés pour l'élaboration et/ou la relecture des curricula.
4.3.6.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Certains centres de formation font appel à des professionnels (travailleurs pris individuellement) pour des cours de technologie professionnels.
Le gouvernement, soit directement, soit par l'entremise de ses organismes, participet-il aux activités suivantes:		
4.3.7.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage. La conception des systèmes de formation pour les autres ministères techniques (agriculture, infrastructures) est assurée par ces ministères.
4.3.8.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage. La conception des systèmes de formation pour les autres ministères techniques (agriculture, infrastructures) est assurée par ces ministères.
4.3.9.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage.
Les acteurs que sont les prestataires de formation, les enseignants et les formateurs sont-ils impliqués dans:		
4.3.10.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
4.3.11.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
4.3.12.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité dans le cadre de leurs attributions.
4.4. De l'approche inclusive		
4.4.1.	Les apprenants défavorisés, et ceux qui sont autrement à risque, reçoivent-ils un soutien continu afin qu'ils puissent accéder à l'apprentissage, poursuivre le programme et le terminer avec succès?	Les apprenants défavorisés ou vulnérables sont pris en compte de façon spécifique dans l'apprentissage. De façon générale, des pécules sont octroyés par les PTF, à travers les projets et programmes de développement, à tous les apprenants afin de faciliter leur formation.
4.4.2.	Des données sont-elles recueillies sur la participation des groupes sous-représentés (par exemple les femmes, les différents groupes ethniques, les personnes en situation de handicap) à l'apprentissage?	Il n'y a pas de statistiques fiables et désagrégées par sexe ou par type de handicap disponibles.
4.4.3.	Des politiques efficaces sont-elles en place pour remédier à la sous-représentation de certains groupes?	Il existe une politique nationale de genre qui traite de la promotion de la représentation de certains publics cibles vulnérables dans le dispositif d'apprentissage.
4.5. Des mécanismes de financement équitable		
4.5.1.	Existe-t-il des réglementations déterminant les mécanismes de financement?	Il n'existe aucune réglementation déterminant les mécanismes de financement.
4.5.2.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour les apprentis?	Aucune initiative n'est prise pour calculer les coûts, avantages financiers et non financiers pour les apprentis.

4.5.3.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour le gouvernement?	Aucune initiative n'est prise pour calculer les coûts, avantages financiers et non financiers pour le gouvernement.
4.5.4.	Un financement gouvernemental adéquat est-il disponible pour soutenir l'apprentissage?	Le gouvernement a mis en place, par le décret no 2015-565/PRN/MEP/T du 26 octobre 2015, le FAFPA qui contribue à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière d'EFPT, notamment dans le financement de différents types de formation, dont l'apprentissage.
4.5.5.	Le gouvernement propose-t-il des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils embauchent des apprentis?	Les entreprises sont exonérées du paiement de la taxe de formation professionnelle au titre des allocations versées aux apprentis. Les mesures incitatives prises sont: <ul style="list-style-type: none"> ■ l'appui en équipements, outillages et matières d'œuvre aux ateliers; ■ l'indemnité forfaitaire annuelle et par apprenti octroyée aux maîtres artisans; ■ la formation technico-pédagogique des maîtres artisans.
4.5.6.	Les employeurs financent-ils la formation en milieu de travail?	Oui, dans le cas des rémunérations versées aux apprentis.
4.5.7.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation en milieu de travail?	La loi prévoit à son article 8 que le chef d'entreprise verse à l'apprenti une allocation mensuelle fixée en accord avec ce dernier ou son tuteur légal.
4.5.8.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation hors poste de travail?	L'allocation mensuelle versée à l'apprenti couvre toute la durée de l'apprentissage, y compris les périodes hors poste de travail.
4.5.9.	Les modalités de financement actuelles sont-elles suffisantes pour soutenir la formation par apprentissage?	Non, car les financements ne permettent pas de prendre en compte l'accompagnement à l'insertion des finissants.
4.5.10.	Le système de financement actuel prévoit-il une aide pour les groupes défavorisés?	Il n'y a pas d'aide financière spécifique pour les groupes défavorisés.
4.5.11.	Des sources de financement, autres que les fonds publics, sont-elles mises en place?	Des sources de financement sont mises en place par les PTF à travers des projets et programmes de développement comme le Projet de développement des compétences pour la croissance (PRODEC), Lux Dev, Coopération Suisse, UNICEF.

4.6. De l'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail

4.6.1.	Existe-t-il un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences?	Ce mécanisme d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences est assuré par l'ONEF.
4.6.2.	Les partenaires sociaux – organisations patronales et syndicales – sont-ils formellement impliqués dans le processus d'évaluation et d'anticipation?	Les partenaires sociaux participent à l'élaboration des curricula selon l'APC. Les partenaires sociaux sont pleinement impliqués dans les processus d'évaluation et d'anticipation en collaborant lors des études sur les filières porteuses.
4.6.3.	Un mécanisme est-il mis en place pour traduire les besoins en compétences identifiés en programmes d'apprentissage et en qualifications?	Le mécanisme pour traduire les compétences identifiées en programmes d'apprentissage et en qualifications est l'APC, qui prévoit l'élaboration d'un référentiel des métiers et des compétences et l'élaboration des programmes.
4.6.4.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux ne sont pas formellement impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage.
4.6.5.	Un système d'évaluation des compétences des apprentis est-il mis en place?	Un système national d'évaluation sommative et certificative est mis en place en fin d'apprentissage (examens du CQM et du CQP). Un cadre national de certification des compétences professionnelles a été créé en 2018.
4.6.6.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans l'évaluation des compétences de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux ne sont pas formellement impliqués dans l'évaluation des compétences de l'apprentissage.
4.6.7.	Un système de prestation de services d'orientation, de conseil et de soutien aux jeunes, ainsi qu'aux employeurs est-il en place?	Il existe des plateformes d'orientation, de conseil et de soutien aux jeunes, ainsi que, au MEP/T, des directions chargées de l'orientation des jeunes.

ANNEXE 5

DÉTAILS DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE DE L'ÉTUDE DE CAS DU TOGO

5.1. Du dialogue social constructif		
5.1.1.	Les partenaires sociaux – associations patronales et syndicales – jouissent-ils des droits de liberté syndicale et de négociation collective?	Au Togo, le ministère en charge de l'artisanat a créé des chambres des métiers qui sont des établissements publics à caractère professionnel opérationnels; parallèlement à ces chambres des métiers, les syndicats des corps de métier organisés en centrales syndicales sont très actifs. Ils participent aux discussions sur la mise en œuvre de la convention collective interprofessionnelle à travers leur centrale.
5.1.2.	Les partenaires sociaux disposent-ils des capacités techniques adéquates pour participer au dialogue social au niveau national et/ou sectoriel sur la formation en apprentissage?	Les responsables des chambres des métiers et des syndicats reçoivent périodiquement des aides pour le renforcement des capacités, soit sur leur initiative, soit sur celle des départements intervenant dans la formation professionnelle. Ils participent aux discussions sur les politiques et orientations du secteur de l'éducation, notamment sur le plan sectoriel de l'éducation, et autres politiques sous-sectorielles.
5.1.3.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation?	Non.
5.1.4.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation/ l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis?	Non, seule l'administration centrale assure l'accréditation des centres de formation formelle et non formelle.
5.1.5.	Les partenaires sociaux conseillent-ils sur: ■ les qualifications et compétences requises; ■ la mise en place des nouveaux programmes; ■ les droits des apprentis; ■ la réglementation pour l'agrément et l'accréditation des entreprises?	Les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration des contrats d'apprentissage, aux curricula et à l'évaluation des formations.
5.2. Du cadre réglementaire solide		
5.2.1.	Existe-t-il un cadre réglementaire et/ou une loi sur l'apprentissage qui énonce les droits et les obligations des apprentis, des employeurs et des prestataires de formation?	Le décret no 2003-238/PR du 26 septembre 2003 relatif à l'apprentissage traite de l'apprentissage dans les grandes entreprises. Sinon, la loi no 2006 portant Code du travail ² au Togo ne consacre que deux articles à l'apprentissage. L'arrêté no 2018/02/METFP/CAB/SG du 1er août 2018 portant modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle par apprentissage de type dual coopératif fait référence plutôt à la loi d'orientation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (loi no 2002-016 du 30 avril 2002).
5.2.2.	Les employeurs et les travailleurs collaborent-ils de manière structurée avec le gouvernement pour établir, développer et gérer le cadre réglementaire?	Oui, dans le cadre de la charte de partenariat public/privé ³ .
5.2.3.	Le cadre réglementaire détermine-t-il la durée minimale (au moins un an) et maximale de l'apprentissage?	Le contrat d'apprentissage et l'arrêté no 2018/02/METFP/CAB/SG fixent la durée de l'apprentissage, qui est de trois (3) ans .

¹ Tous les termes employés au masculin s'adressent aussi bien aux jeunes filles et aux jeunes garçons qu'aux hommes et aux femmes. Les concepts de genre et d'égalité homme-femme sont d'une importance capitale.

² Voir <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/togoloin2006portantcodedutravailart102.pdf>

³ Cette charte de partenariat public-privé en matière de formation a été mentionnée par le directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage du Togo, mais nous n'avons pas encore ce document.

5.2.4.	Le cadre réglementaire détermine-t-il l'équilibre entre la formation en milieu de travail avec l'employeur et la formation en dehors du poste avec un prestataire de formation?	Le cadre de formation professionnelle duale et l'arrêté no 2018/02/METFP/CAB/SG fixent les modalités de mise en œuvre de la formation de type dual coopératif.
5.2.5.	Pour les apprentissages individuels, un contrat énonce-t-il les droits et obligations des différentes parties prenantes?	Oui, ce sont les clauses obligatoires du contrat d'apprentissage.
5.2.6.	Les apprentis ont-ils droit à une rémunération de l'employeur?	Non.
5.2.7.	Les apprentis sont-ils sélectionnés par l'employeur formateur?	Oui, l'employeur formateur est libre d'accepter ou non les candidats à l'apprentissage.
5.2.8.	Les mesures de SST pour les apprentis sont-elles assurées?	Les dispositions du contrat d'apprentissage et autres arrêtés définissent la SST (loi no 2002-016). En réalité, le port des équipements de protection individuelle n'est pas toujours respecté dans les ateliers.
5.2.9.	L'apprenti finissant obtient-il un diplôme reconnu par l'État dans le dispositif d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)?	L'apprenti finissant passe l'examen national de fin de formation sanctionné par le CFA.
5.2.10.	Les coûts et les avantages de l'apprentissage sont-ils équitablement partagés entre l'apprenti, l'employeur et le gouvernement?	Non, seul l'apprenti et ses parents supportent les frais d'apprentissage.
5.2.11.	L'information sur les possibilités d'apprentissage est-elle largement diffusée auprès des candidats potentiels, et des services d'orientation professionnelle sont-ils offerts?	L'information est faible, voire embryonnaire.
5.2.12.	Les apprentis diplômés ont-ils un accès adéquat à d'autres possibilités d'apprentissage, y compris à des qualifications professionnelles de niveau supérieur et à l'enseignement supérieur?	Oui, il existe des passerelles permettant aux artisans d'accéder aux niveaux supérieurs de formation (CFA, CQP, CAP, BT, BTS...).
5.2.13.	L'assurance de la qualité, avec l'appui de bonnes données et évaluations, garantit-elle une qualité adéquate et soutient-elle l'amélioration?	Dans le système de formation duale (formelle), les dispositifs de formation, les curricula, la pédagogie et le système d'évaluation garantissent la qualité adéquate et soutiennent l'amélioration.

5.3. Des rôles et des responsabilités clairement définis

Les employeurs sont-ils, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, impliqués dans:

5.3.1.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Oui, voir la loi d'orientation, la charte de partenariat public-privé et les arrêtés de mise en œuvre de la formation professionnelle.
5.3.2.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Oui, les employeurs sont impliqués pour ce qui est de l'adéquation de la formation à l'emploi.
5.3.3.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Oui, les apprenants sont formés en entreprise ou effectuent des stages pratiques en entreprise.

Les syndicats et/ou les représentants des travailleurs sont-ils impliqués dans:

5.3.4.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Oui, ils sont impliqués dans la mise en place du cadre national de certification.
5.3.5.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Oui, les syndicats participent à la mise en place du cadre national de certification.

5.3.6.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Oui, ce sont les professionnels membres des organisations professionnelles qui forment les apprentis.
Le gouvernement, soit directement, soit par l'entremise de ses organismes, participe-t-il aux activités suivantes:		
5.3.7.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage. La conception des systèmes de formation pour les autres ministères techniques (agriculture, infrastructures) est assurée par ces ministères.
5.3.8.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage. La conception des systèmes de formation pour les autres ministères techniques (agriculture, infrastructures) est assurée par ces ministères.
5.3.9.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Cette activité est menée dans le cadre des missions régaliennes du ministère en charge de la formation et de l'apprentissage.
Les acteurs que sont les prestataires de formation, les enseignants et les formateurs sont-ils impliqués dans:		
5.3.10.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
5.3.11.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité quand ils sont sollicités par le ministère au regard de leurs compétences en la matière.
5.3.12.	la prestation de programmes d'apprentissage?	Les prestataires de formation et les enseignants/formateurs mènent cette activité dans le cadre de leurs attributions.
5.4. De l'approche inclusive		
5.4.1.	Les apprenants défavorisés, et ceux qui sont autrement à risque, reçoivent-ils un soutien continu afin qu'ils puissent accéder à l'apprentissage, poursuivre le programme et le terminer avec succès?	Les apprenants défavorisés ou vulnérables ne sont pas systématiquement pris en compte dans l'apprentissage. Cependant, des programmes de formation et d'apprentissage en faveur des personnes défavorisées sont mis en place par les PTF et des ONG (Plan International, Handicap International, etc.).
5.4.2.	Des données sont-elles recueillies sur la participation des groupes sous-représentés (par exemple les femmes, les différents groupes ethniques, les personnes en situation de handicap) à l'apprentissage?	Des statistiques fiables et désagrégées par sexe ou par type de handicap sont disponibles uniquement dans les programmes spécifiques. Toutefois, des démarches sont en cours pour la généralisation de ces statistiques dans le dispositif national d'apprentissage.
5.4.3.	Des politiques efficaces sont-elles en place pour remédier à la sous-représentation de certains groupes?	Il existe une politique nationale de genre qui traite de la promotion de la représentation de certains publics cibles vulnérables dans le dispositif d'apprentissage.
5.5. Des mécanismes de financement équitable		
5.5.1.	Existe-t-il des réglementations déterminant les mécanismes de financement?	Oui, l'arrêté no 2018/025/METFP/CAB/SG du 1er août 2018 fixe les modalités de financement de la formation professionnelle par apprentissage de type dual (formel) coopératif. Le terme «coopératif» renvoie certainement à la coopération entre une entreprise/un atelier et un centre de formation.
5.5.2.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour les apprentis?	Des initiatives sont en cours dans le cadre de l'élaboration du Code spécifique sur l'apprentissage au Togo.
5.5.3.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour le gouvernement?	Des initiatives sont en cours dans le cadre de l'élaboration du Code spécifique sur l'apprentissage au Togo.
5.5.4.	Un financement gouvernemental adéquat est-il disponible pour soutenir l'apprentissage?	Oui, le gouvernement a mis en place le FNAFPP.

5.5.5.	Le gouvernement propose-t-il des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils embauchent des apprentis?	Des mesures incitatives sont en cours d'élaboration (phase pilote avec l'ANPE).
5.5.6.	Les employeurs financent-ils la formation en milieu de travail?	Oui, ce sont les employeurs formateurs qui fournissent les matières d'œuvre et soutiennent financièrement les apprentis.
5.5.7.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation en milieu de travail?	Non.
5.5.8.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation hors poste de travail?	Non.
5.5.9.	Les modalités de financement actuelles sont-elles suffisantes pour soutenir la formation par apprentissage?	Non, car les financements ne permettent pas de prendre en compte l'accompagnement à l'insertion des finissants.
5.5.10.	Le système de financement actuel prévoit-il une aide pour les groupes défavorisés?	Il n'y a pas d'aide financière spécifique pour les groupes défavorisés.
5.5.11.	Des sources de financement, autres que les fonds publics, sont-elles mises en place?	Des sources de financement sont mises en place par les PTF à travers des projets et programmes de développement.
5.6. De l'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail		
5.6.1.	Existe-t-il un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences?	Ce mécanisme d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences est assuré par l'ONEF.
5.6.2.	Les partenaires sociaux – organisations patronales et syndicales – sont-ils formellement impliqués dans le processus d'évaluation et d'anticipation?	Les partenaires sociaux participent à l'élaboration des curricula selon l'APC et sont pleinement impliqués dans les processus d'évaluation et d'anticipation en collaborant lors des études sur les filières porteuses.
5.6.3.	Un mécanisme est-il mis en place pour traduire les besoins en compétences identifiés en programmes d'apprentissage et en qualifications?	Le mécanisme pour traduire les compétences identifiées en programmes d'apprentissage et en qualifications est l'APC, qui prévoit l'élaboration d'un référentiel des métiers et des compétences et l'élaboration des programmes.
5.6.4.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux (OPA) sont fortement impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage de type dual (formel).
5.6.5.	Un système d'évaluation des compétences des apprentis est-il mis en place?	Un système national d'évaluation sommative et certificative est mis en place en fin d'apprentissage (examen du CQP).
5.6.6.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans l'évaluation des compétences de l'apprentissage?	Les partenaires sociaux sont impliqués dans l'évaluation certificative des compétences de l'apprentissage de type dual (formel).
5.6.7.	Un système de prestation de services d'orientation, de conseil et de soutien aux apprentis et aux employeurs est-il en place?	Des prestations de services d'orientation, de conseil et de soutien sont fournies aux apprentis et aux employeurs. Cependant, ces prestations sont relativement limitées.

ANNEXE 6

QUESTIONNAIRE SUR LES APPRENTISSAGES DE QUALITÉ DANS CINQ PAYS D'AFRIQUE DE L'OUEST

1. Du dialogue social constructif		
No	Ces questions sont adressées particulièrement aux personnes ressources représentant les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs) dans le pays	Réponses avec argumentation et références documentaires si possible
1.1.	Les partenaires sociaux – associations patronales et syndicales – jouissent-ils des droits de liberté syndicale et de négociation collective?	
1.2.	Les partenaires sociaux disposent-ils des capacités techniques adéquates pour participer au dialogue social au niveau national et/ou sectoriel sur la formation en apprentissage?	
1.3.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation des établissements de formation?	
1.4.	Les partenaires sociaux sont-ils formellement impliqués dans l'accréditation/l'enregistrement des entreprises qui forment des apprentis?	
1.5.	Les partenaires sociaux conseillent-ils sur: <ul style="list-style-type: none"> ■ les qualifications et compétences requises; ■ la mise en place des nouveaux programmes; ■ les droits des apprentis; ■ la réglementation pour l'agrément et l'accréditation des entreprises? 	
2. Du cadre réglementaire solide		
No	Ces questions sont adressées particulièrement aux personnes ressources représentant les partenaires institutionnels (ministères et agences nationales), mais aussi à toutes autres personnes disposant d'informations sur cette question dans le pays	Réponses avec argumentation et références documentaires si possible
2.1.	Existe-t-il un cadre réglementaire et/ou une loi sur l'apprentissage qui énonce les droits et les obligations des apprentis, des employeurs et des prestataires de formation?	
2.2.	Les employeurs et les travailleurs collaborent-ils de manière structurée avec le gouvernement pour établir, développer et gérer le cadre réglementaire?	
2.3.	Le cadre réglementaire détermine-t-il la durée minimale (au moins un an) et maximale de l'apprentissage?	
2.4.	Le cadre réglementaire détermine-t-il l'équilibre entre la formation en milieu de travail avec l'employeur et la formation en dehors du poste avec un prestataire de formation?	
2.5.	Pour les apprentissages individuels, un contrat énonce-t-il les droits et obligations des différentes parties prenantes?	
2.6.	Les apprentis ont-ils droit à une rémunération de l'employeur?	
2.7.	Les apprentis sont-ils sélectionnés par l'employeur formateur?	
2.8.	Les mesures de SST pour les apprentis sont-elles assurées?	

¹ Tous les termes employés au masculin dans ce questionnaire s'adressent aussi bien aux jeunes filles et aux jeunes garçons qu'aux hommes et aux femmes. Les concepts de genre et d'égalité homme-femme sont d'une importance capitale.

2.9.	L'apprenti finissant obtient-il un diplôme reconnu par l'État dans le dispositif d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)?	
2.10.	Les coûts et les avantages de l'apprentissage sont-ils équitablement partagés entre l'apprenti, l'employeur et le gouvernement?	
2.11.	L'information sur les possibilités d'apprentissage est-elle largement diffusée auprès des candidats potentiels, et des services d'orientation professionnelle sont-ils offerts?	
2.12.	Les apprentis diplômés ont-ils un accès adéquat à d'autres possibilités d'apprentissage, y compris à des qualifications professionnelles de niveau supérieur et à l'enseignement supérieur?	
2.13.	L'assurance de la qualité, avec l'appui de bonnes données et évaluations, garantit-elle une qualité adéquate et soutient-elle l'amélioration?	
3. Des rôles et des responsabilités clairement définis		
No	Ces questions sont adressées aux personnes ressources représentant les partenaires désignés (employeurs, syndicats, partenaires institutionnels et acteurs) dans le pays	Réponses avec argumentation et références documentaires si possible
Les employeurs sont-ils, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, impliqués dans:		
3.1.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	
3.2.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	
3.3.	la prestation de programmes d'apprentissage?	
Les syndicats et/ou les représentants des travailleurs sont-ils impliqués dans:		
3.4.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	
3.5.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	
3.6.	la prestation de programmes d'apprentissage?	
Le gouvernement, soit directement, soit par l'entremise de ses organismes, participe-t-il aux activités suivantes:		
3.7.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	
3.8.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	
3.9.	la prestation de programmes d'apprentissage?	
Les acteurs que sont les prestataires de formation, les enseignants et les formateurs sont-ils impliqués dans:		
3.10.	la conception du système d'apprentissage tel qu'il est établi dans le cadre réglementaire?	
3.11.	la création et la modification des qualifications individuelles des apprentis?	
3.12.	la prestation de programmes d'apprentissage?	
4. De l'approche inclusive		
No	Ces questions sont adressées particulièrement aux personnes ressources représentant les partenaires institutionnels (ministères et agences nationales), mais aussi à toutes autres personnes disposant d'informations sur cette question dans le pays	Réponses avec argumentation et références documentaires si possible
4.1.	Les apprenants défavorisés, et ceux qui sont autrement à risque, reçoivent-ils un soutien continu afin qu'ils puissent accéder à l'apprentissage, poursuivre le programme et le terminer avec succès?	

4.2.	Des données sont-elles recueillies sur la participation des groupes sous-représentés (par exemple les femmes, les différents groupes ethniques, les personnes en situation de handicap) à l'apprentissage?	
4.3.	Des politiques efficaces sont-elles en place pour remédier à la sous-représentation de certains groupes?	
5. Des mécanismes de financement équitable		
No	Ces questions sont adressées aux personnes ressources compétentes et/ou disposant d'informations en matière de financement de l'apprentissage dans le pays	Réponses avec argumentation et références documentaires si possible
5.1.	Existe-t-il des réglementations déterminant les mécanismes de financement?	
5.2.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour les apprentis?	
5.3.	Des initiatives sont-elles prises pour calculer les coûts et les avantages, tant financiers que non financiers, de la formation en apprentissage pour le gouvernement?	
5.4.	Un financement gouvernemental adéquat est-il disponible pour soutenir l'apprentissage?	
5.5.	Le gouvernement propose-t-il des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils embauchent des apprentis?	
5.6.	Les employeurs financent-ils la formation en milieu de travail?	
5.7.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation en milieu de travail?	
5.8.	Les employeurs rémunèrent-ils les apprentis pour une période de formation hors poste de travail?	
5.9.	Les modalités de financement actuelles sont-elles suffisantes pour soutenir la formation par apprentissage?	
5.10.	Le système de financement actuel prévoit-il une aide pour les groupes défavorisés?	
5.11.	Des sources de financement, autres que les fonds publics, sont-elles mises en place?	
6. De l'adéquation du système d'apprentissage au marché du travail		
No	Ces questions sont adressées aux personnes ressources disposant d'informations sur cette question dans le pays	Réponses avec argumentation et références documentaires si possible
6.1.	Existe-t-il un système d'évaluation et d'anticipation des besoins en compétences?	
6.2.	Les partenaires sociaux – organisations patronales et syndicales – sont-ils formellement impliqués dans le processus d'évaluation et d'anticipation?	
6.3.	Un mécanisme est-il mis en place pour traduire les besoins en compétences identifiés en programmes d'apprentissage et en qualifications?	
6.4.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans le suivi de la mise en œuvre de l'apprentissage?	
6.5.	Un système d'évaluation des compétences des apprentis est-il mis en place?	
6.6.	Les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans l'évaluation des compétences de l'apprentissage?	
6.7.	Un système de prestation de services d'orientation, de conseil et de soutien aux apprentis et aux employeurs est-il en place?	

