

► Vers une reconnaissance mutuelle des compétences dans les secteurs de l'agriculture et de la construction

Rapport final : Ghana, Nigeria et Togo



Copyright © Organisation internationale du travail 2021

Première publication (2021)

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur prévue par les dispositions du protocole n° 2 de la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts extraits peuvent être reproduits sans autorisation, à condition d'en indiquer la source. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée à: Octroi de licences, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: rights@ilo.org. Le Bureau international du Travail accueillera favorablement ces demandes.

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. Veuillez consulter www.ifrro.org pour trouver les organismes de gestion des droits de reproduction de votre pays.

Ghana, Nigéria et Togo: Vers une reconnaissance mutuelle des compétences dans les secteurs de l'agriculture et de la construction

ISBN: 9789220344064 (Print)
9789220344071 (Web PDF)

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.

Table des matières

Liste des figures	3
Liste des tableaux.....	3
Acronymes	4
Préface	5
Introduction.....	6
► PARTIE I – Comparaison des Référentiels Métier et de Formation dans le Secteur de l’agriculture et de la Construction	7
Sélection de dix métiers pilotes dans les secteurs de la construction et de l'agriculture	7
Comparaison des systèmes nationaux de certification.....	9
Comparaison des référentiels métiers et de formation pour les dix métiers sélectionnés	19
Métier n° 1 : Maçon/Poseur de brique.....	21
Métier n° 2 : Plomberie	26
Métier n° 3 : Menuisier-Charpentier	31
Métier n° 4 : Electricien en bâtiment.....	36
Métier n° 5 : Aviculteur/Éleveur de volaille	38
► PARTIE II – Processus de consultation en ligne pour la reconnaissance mutuelle des référentiels métiers.....	41
Méthodologie.....	41
Principaux résultats des consultations tripartites en ligne	42
Référentiels métiers	42
Évaluation.....	43
Bonnes pratiques en place	43
Considérations	43
Prochaines étapes.....	44

► PARTIE III – Conclusion	50
Annexe I : Voiture de partenariat	51
Annexe II : Secteurs d'intervention	52
Annexe III : Participants au processus de reconnaissance mutuelle.....	53
Annexe IV : Ordre du jour des consultations.....	56
Annexe V : Référentiels métiers minimums harmonisés.....	58
Annexe VI : Document de Résultat – Consultation	63

Liste des figures

Figure 1: Schéma organisationnel des différents niveaux du CNC du Ghana et des passerelles existantes	15
Figure 2: Schéma organisationnel des différents niveaux du CNC du Nigéria et des passerelles existantes	16
Figure 3: Feuille de route pour la reconnaissance mutuelle des référentiels métiers	44
Figure 4: Processus de reconnaissance mutuelle	44
Figure 5: Portée et profondeur de la taxonomie des fleurs	46
Figure 6: Exemple de norme sur l'étendue et la profondeur des compétences	46
Figure 7: Reconnaissance du modèle d'apprentissage antérieur	48
Figure 8: Description de la certification en matière de soudage adoptée à partir de la feuille de route d'harmonisation de l'ASEAN	49

Liste des tableaux

Tableau 1: Matrice de migration montrant les flux de population entre les trois pays du corridor	7
Tableau 2: Dix métiers proposés sur la base des études de terrain menées dans les trois pays	8
Tableau 3: Comparaison des systèmes nationaux de certifications dans les trois pays.....	10
Tableau 4: Comparaison des niveaux de certification, leurs descripteurs et des conditions d'entrée	13
Tableau 5: Certifications du Togo avec une tentative d'attribution de descripteurs de niveau	17
Tableau 6: Listes de documents sur les dix métiers sélectionnés, recueillis dans les trois pays.....	19
Tableau 7: Comparaison des certifications professionnelle délivrés pour le métier de maçon.....	21
Tableau 8: Modules enseignées dans les 3 niveaux de formation en maçonnerie (Nigéria)	22
Tableau 9: Modules enseignées dans les deux niveaux de formation en maçonnerie (Ghana)	23
Tableau 10: Programme de formation du CAP en maçonnerie développé au Togo	23
Tableau 11: Comparaison des modules inclus dans les référentiels métiers pour le métier de maçon	25
Tableau 12: Formations qualifiantes au métier de plombier dans les trois pays	26
Tableau 13: Modules enseignées dans les trois niveaux de formation en plomberie (Nigéria).....	27
Tableau 14: Modules enseignées dans les deux niveaux de formation en maçonnerie (Ghana)	28
Tableau 15: Programme de formation du CAP en plomberie développé au Togo.....	29
Tableau 16: Comparaison des programmes des deux premières années de formation au Ghana et Nigéria	30
Tableau 17: Différentes formations qualifiantes au métier de Menuisier/Charpentier	31
Tableau 18: Modules enseignés dans les trois niveaux de formation en menuiserie (Nigéria)	32
Tableau 19: Différents modules contenues dans le programme de formation au BT de menuisier (Togo)	34
Tableau 20: Comparaison des programmes de formation au Nigéria et au Togo.....	35
Tableau 21: Formations qualifiantes au métier d'électricien en bâtiment dans les trois pays	36
Tableau 22: Comparaison des programmes de formation au métier d'électricien au Ghana et au Togo	37
Tableau 23: Les formations qualifiantes au métier d'aviculteur dans les trois pays	38
Tableau 24: Comparaison des programmes de formation au métier d'aviculteur au Ghana et au Togo	38

Acronymes

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BECE	Examen du certificat d'éducation de base
BEPC	brevet d'études du premier cycle.
BTP	bâtiment et travaux publics
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CBT	Approche Par les Compétences
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEE	Certificat de fin d'étude primaire
CEPE	Certificat d'études primaires élémentaires
CFA	Certificat de Fin d'Apprentissage
CNC	Cadre National de Certification
COTVET	Conseil pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CSI	Confédération Syndicale Internationale
DACUM	Méthode de Développement de Curriculum
DEST	Direction de l'Enseignement Secondaire Technique
DFPA	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
EFTP	Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
GIZ	Agence de coopération internationale allemande pour le développement
GSDI	Ghana Skills Development Initiative
HND	Diplôme National Supérieur
NBTE	Conseil national de l'enseignement technique (Nigéria)
OIT	Organisation Internationale du Travail
OIE	Organisation Internationale des Employeurs
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
SNC	Système National de Certification
SST	Santé et sécurité au travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Préface

En Afrique de l'Ouest, le manque de passerelles entre les systèmes de compétences, la faiblesse des systèmes de validation des acquis de l'expérience et le manque d'opportunités de perfectionnement pertinentes restent un obstacle majeur à l'inclusion sociale et à l'accès à un travail décent pour les travailleurs migrants. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs peu et moyennement qualifiés, qui constituent la majorité des travailleurs migrants dans la sous-région.

Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières consacre son objectif 18 à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle ses États membres à " Nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants " (UNGC, 2018, 25-26).

Dans ce contexte, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a forgé le Partenariat mondial sur les compétences et la migration (GSP) afin de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences par le biais de partenariats entre pays, le long des couloirs de migration et au sein de régions sélectionnées, en échangeant des connaissances et en fournissant une assistance technique. L'OIT a organisé un atelier tripartite, du 11 au 13 septembre 2019 à Abuja, au Nigéria, pour réunir des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs de huit pays, développer des partenariats et partager des idées. Parmi les propositions de partenariat élaborées au cours de cet atelier figure la promotion de la **reconnaissance mutuelle des compétences des travailleurs migrants au Ghana, au Nigeria et au Togo**.

Ce rapport met en lumière le travail accompli par l'OIT pour répondre à la demande de ses mandants et pour contribuer au renforcement du partenariat sur les compétences entre le Ghana, le Nigeria et le Togo depuis lors. Il décrit les processus et les leçons apprises, et discute des défis et des opportunités dans la perspective de progresser vers la reconnaissance mutuelle des acquis, des compétences et des qualifications. Le processus présenté dans ce rapport est toujours en cours au moment de la publication. En tant que tel, les auteurs de ce rapport ont cherché à fournir un compte rendu précis des efforts et des mesures qui ont été prises, qui peuvent inspirer et générer des innovations pour le développement de processus de partenariat de compétences.

Le présent rapport est rédigé par Simon Barussaud (Partie I) et Kaylash Allgoo (Partie II), et préparé sous la supervision technique de Christine Hofmann, Ilca Webster et Julien Varlin. Janet Neubecker a édité et mis en forme le rapport. Nous apprécions le soutien financier de l'Union européenne au projet d'Appui à la libre circulation des personnes et aux migrations en Afrique de l'Ouest (FMM), ainsi que le soutien du gouvernement norvégien dans le cadre du projet SKILL-UP.

Introduction

Le cadre du Global Skills Partnership¹ souhaite faciliter la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants semi-qualifiés et sous-qualifiés dans la région de la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et en Afrique centrale afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail des pays d'accueil. À cette fin, l'OIT a mené 15 études de pays, dont le Ghana, le Nigéria et le Togo², dans la région de la CEDEAO et en Afrique centrale afin de comparer leurs systèmes d'EFTP et d'identifier des partenariats potentiels en matière de compétences, en mettant l'accent sur les travailleurs migrants d'Afrique de l'Ouest qui pourraient être soutenus au niveau régional. Les résultats de ces 15 études nationales ont été compilés par un consultant international afin de produire un rapport régional pour l'ensemble de la région de la CEDEAO et un autre pour l'Afrique centrale. Ces rapports régionaux et les 15 rapports nationaux ont été présentés lors de deux ateliers tripartites sous-régionaux qui se sont tenus à Abuja (siège de la CEDEAO) et à Yaoundé en septembre 2019.

Au cours de l'atelier régional pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel, les parties prenantes tripartites du Ghana, du Nigéria et du Togo ont développé une idée de partenariat de compétences et un plan d'action visant à accroître la reconnaissance mutuelle de leurs titres de certification professionnelle respectifs et à harmoniser leurs programmes de formation dans les deux secteurs économiques stratégiques que sont l'agriculture et la construction (voir annexe I). Ces secteurs ont été choisis par les trois pays parce qu'ils emploient une proportion importante de travailleurs migrants, qui ont des difficultés à faire reconnaître leurs compétences dans leur pays d'accueil et souffrent donc d'un réel déficit de travail décent. Afin d'harmoniser les référentiels métier et les programmes de formation des trois pays et promouvoir la reconnaissance mutuelle de leurs compétences, la première étape de ce travail a consisté à sélectionner de manière participative dix métiers (cinq par secteur) dans lesquels les travailleurs migrants sont couramment employés et pâtissent de la faible reconnaissance de leur certification professionnelle. Sur la base de cette liste de dix métiers (validée au préalable par les parties prenantes nationales), la deuxième étape de ce travail a consisté à procéder à la comparaison des référentiels métier et des programmes de formation des trois pays étudiés ont été comparés afin d'identifier les similitudes et les différences entre eux.

Le rapport présente par ordre chronologique le déroulement et les résultats de ce processus : La première partie est un examen des référentiels métiers et des certifications dans les secteurs de l'agriculture et de la construction au Ghana, au Nigéria et au Togo. Il décrit le processus de sélection des dix métiers pilotes dans les secteurs de la construction et de l'agriculture, et compare les systèmes nationaux de certification et les référentiels métier et de formation pour les dix métiers sélectionnés (Ghana, Nigéria et Togo). La deuxième partie présente le processus de consultation en ligne pour la reconnaissance mutuelle des référentiels métier dans les secteurs de l'agriculture et de la construction au Ghana, au Nigéria et au Togo, qui s'est déroulé entre novembre et décembre 2020. Elle présente, entre autres, le modèle de référentiels métiers minimaux harmonisés proposés et la feuille de route qui indique comment la reconnaissance mutuelle sera réalisée.

Ce rapport a été réalisé avec la contribution du projet "Soutien à la libre circulation des personnes et à la migration en Afrique de l'Ouest",³ financé par l'UE et la CEDEAO, et du projet SKILL-UP financé par le gouvernement norvégien.

¹ Les membres du Partenariat sont : le Bureau international du travail (BIT), en coopération avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI).

² Voir : [Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Togo](#) ; [Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Togo](#) ; et [Potentials for skills partnerships on migration in Ghana](#) (non publié). Une brochure d'information est aussi disponible [en anglais] : [Skills Partnerships on Migration in the Western African & Central African Regions](#).

³ Plus d'information sur le projet est disponible à : https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_555536/lang--en/index.htm.

► PARTIE I – Comparaison des Référentiels Métier et de Formation dans le Secteur de l'agriculture et de la Construction

Sélection de dix métiers pilotes dans les secteurs de la construction et de l'agriculture

Le choix des 10 métiers retenus pour la comparaison a été principalement axé sur la composante migratoire et l'interaction que celle-ci a sur l'offre et la demande de compétences au sein des trois pays de l'étude (Ghana, Nigéria, Togo). Ces pays sont caractérisés par des flux importants de population et par un recours généralisé aux travailleurs migrants pour effectuer un certain nombre de métiers et de travaux notamment dans les secteurs de la construction et de l'agriculture (liste des métiers sélectionnés en **annexe II**).

Tableau 1: Matrice de migration montrant les flux de population entre les trois pays du corridor

Pays d'origine	Pays de destination		
	Ghana	Nigéria	Togo
Ghana		229 048	47 997
Nigéria	70 705		32 796
Togo	91 473	152 128	

Source : Département des affaires économiques et sociales des Nations unies (DAES), Tableau mural des migrations internationales, 2017.

En raison de sa taille, de son attractivité économique et de ses nombreuses possibilités d'emploi, le Nigéria attire notamment de nombreux travailleurs migrants du Togo (actuellement 152 128) et du Ghana (actuellement 229 048). Le Ghana a également attiré une importante communauté togolaise (actuellement 91 473), en particulier dans les secteurs de la construction et de l'agriculture. Compte tenu de cette migration active, souvent pour des raisons d'emploi (migration de travail), les dix métiers ont été choisis sur la base des critères suivants :

- un nombre important de travailleurs migrants effectuant des travaux et des tâches que les citoyens du pays ne peuvent ou ne souhaitent pas effectuer ;
- la reconnaissance des compétences acquises par les migrants tant dans leur pays d'origine qu'à la suite de leur migration vers le pays d'accueil peut améliorer l'utilisation et l'adéquation des compétences ;
- Les parties prenantes ont exprimé leur intérêt pour encourager le développement des compétences professionnelles dans ces métiers, y compris pour les travailleurs migrants et les migrants de retour (réinsertion sociale et professionnelle).

Tout au long de la présente étude, ces trois critères de sélection ont été mis en œuvre en utilisant des bases de données secondaires sur les migrations et les marchés du travail des trois pays et, surtout, en recueillant des données sur le terrain auprès des parties prenantes tripartites de l'OIT (ministères, organisations d'employeurs et confédérations syndicales).

Entre 15 et 20 structures dans chaque pays ont été interrogées au cours d'entretiens semi-structurés afin d'identifier les dix métiers dans lesquels le plus grand nombre de migrants travaillent et dans lesquels la reconnaissance de leurs compétences et/ou certifications leur donnerait accès à des emplois mieux payés et plus sûrs.

En utilisant à la fois des données secondaires et des données primaires fournies par les acteurs nationaux des trois pays, une liste des métiers les plus souvent mentionnés et les plus pertinents pour la présente étude a pu être établie.

Tableau 2: Dix métiers proposés sur la base des études de terrain menées dans les trois pays

N°	Secteur d'activité	Métiers proposés	Ghana	Nigéria	Togo
1	Construction Agriculture	Maçon/Poseur de brique	Mason	Masonry and Bricklaying	Maçon/Poseur de brique
2		Menuisier	POP Ceiling and plastering	Carpentry & Upholstery	Menuisier
3		Plombier	Carpentry (with specialty in Roofing, Furniture)	Plumbing	Plombier
4		Staffeur	Crane Operators and Truck Drivers	Painting	Electricien en bâtiment
5		Conducteur d'engin de chantier	Glass doors and windows manufacturing	Plaster of Paris (POP)	Staffeur
5 alt.		Electricien en bâtiment		<i>Electrical Installation</i>	Conducteur d'engin de chantier
6		Laboureur/Préparateur de sol	Ploughing, weeding and Soil Preparation	Land Preparation	Exploitant agricole
7		Agent- Pépiniériste	Seed Nursery and Planters	Logging	Aviculteur
8		Aviculteur	Crop care (Spraying, dressing)	Weeding	Agent- pépiniériste
9		Agent de récolte	Composting	Poultry care	Pisciculteur
10	Agent-phytosanitaire	Harvesting	Harvesting	Agent-phytosanitaire	

Cette liste préliminaire a été envoyée aux acteurs nationaux afin qu'ils puissent approuver le processus de sélection, commenter et proposer des changements. Une vingtaine d'institutions dans les trois pays ont examiné les métiers proposés et ont suggéré plusieurs changements en fonction de leur connaissance de la situation migratoire et de l'offre et de la demande de compétences dans les métiers proposés.

Dans le secteur de la construction, les choix du consultant ont été approuvés à la quasi-unanimité par les parties prenantes nationales ; 16 entités ont exprimé leur approbation, trois n'ont pas formulé d'objections spécifiques et une seule n'était pas d'accord. Cependant, quatre entités ont proposé que le métier d'électricien en bâtiment remplace celui de conducteur d'engin de chantier. Le principal argument en faveur

de ce changement était le grand nombre d'électriciens sur les chantiers de construction et le pourcentage élevé de migrants parmi eux. Il a également été dit que la formation professionnelle en électricité de construction était beaucoup plus disponible et institutionnalisée que la formation en conduite d'engins de construction, qui a été récemment introduite, de courte durée (quelques semaines de formation intensive) et dispensée par des centres de formation professionnelle privés. Dans leurs remarques, les intervenants nationaux ont également souligné la polyvalence du métier de maçon, qui comprend également la fabrication et la pose de briques et autres agrégats de construction.

Dans le secteur de l'agriculture, la liste des métiers proposés par le consultant a également été largement approuvée (17 acteurs nationaux les ont approuvés et trois n'avaient pas d'objections particulières). Les principales suggestions concernaient la nécessité d'une définition claire des métiers agricoles, dans lesquels les travailleurs sont, par nature, relativement polyvalents et les tâches se chevauchent. Cela était particulièrement important si l'on souhaitait, à un stade ultérieur, identifier, au niveau national, la formation professionnelle qui offrait le mieux les compétences requises par un métier donné. Le métier d'agent de récolte qui n'est pas considéré comme un métier au Togo mais qui est largement reconnu au Ghana et au Nigéria, a fait l'objet de différentes interprétations. Cette différence s'explique notamment par la taille et la mécanisation des exploitations agricoles, qui sont beaucoup plus importantes dans les deux pays anglophones, alors que le Togo se caractérise encore par une agriculture familiale de subsistance où les travaux de récolte ne nécessitent pas le recours à de la main d'œuvre rétribuée. L'importance de ce travail pour le Ghana et le Nigéria (les principaux pays d'immigration) a justifié son maintien sur la liste des dix métiers sélectionnés.

Une fois cette liste approuvée, la deuxième étape de l'étude pouvait commencer. Il s'agissait d'abord de comparer les systèmes nationaux de certification des trois pays, puis la comparaison des référentiels métier et des programmes de formation pour les dix métiers sélectionnés.

Comparaison des systèmes nationaux de certification

L'objectif de cette section est de comparer les Systèmes Nationaux de Certification (SNC) de trois pays de la CEDEAO : Ghana, Nigéria et Togo. Cette comparaison générale servira à identifier les similitudes et les différences entre leurs systèmes nationaux de certifications respectifs et à envisager les moyens les plus efficaces de promouvoir la reconnaissance réciproque de leurs certifications.

Avant de procéder à cette comparaison, il est important de noter que ce groupe de trois pays n'est pas homogène et qu'un pays comme le Togo, avec une population d'environ 8 millions d'habitants, est très différent du Ghana (30 millions d'habitants)⁴ et encore plus du Nigéria, le pays le plus peuplé d'Afrique (196 millions d'habitants).⁵ Il convient également de mentionner les éléments suivants :

- **La langue officielle** : Le Togo est un pays francophone et membre de l'Organisation internationale de la Francophonie, tandis que le Ghana et le Nigéria sont des pays anglophones et membres du Commonwealth ;
- **Le niveau de développement économique** : Le Togo est un Pays Moins Avancé (PMA) avec un produit intérieur brut (PIB) par habitant de 679 dollars, tandis que le Ghana et le Nigéria sont des pays à revenu intermédiaire (PRI) avec des PIB par habitant de 2 202 (Ghana) et 2 028 (Nigéria) dollars. Par conséquent, leurs tissu entrepreneurial, leur marché du travail et leur condition d'emploi présentent des caractéristiques différentes

⁴ Les données sont tirées de la Banque Mondiale data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=GH.

⁵ Les données sont tirées de World Bank at data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=NG.

- **le système politique et le degré de décentralisation** : Le Togo et le Ghana sont tous deux des républiques présidentielles et ont des systèmes très centralisés dans lesquels la majorité des décisions sont prises et des responsabilités exercées au niveau national, tandis que le Nigéria est une république fédérale comprenant 36 États qui jouissent d'une autonomie considérable en matière de gouvernance et de responsabilités spécifiques.

Prises ensemble, ces différences ont un grand impact sur les caractéristiques de leurs systèmes éducatifs en général et, plus spécifiquement, sur leur système national de certifications, qui n'ont pas le même niveau de développement, de complexité et d'institutionnalisation. Malgré ces différences, nous avons tenté de comparer les principaux aspects de leur système de certifications dans le tableau 3.⁶

Tableau 3: Comparaison des systèmes nationaux de certifications dans les trois pays

	Ghana	Nigéria	Togo
Cadre National de Certification (CNC)⁷	Possède un Cadre National de Certification (CNC) qui est unifié et comprend tous les sous-secteurs de l'éducation et les niveaux de certification	Possède un Cadre National de Certification (CNC) qui est unifié et comprend tous les sous-secteurs de l'éducation et les niveaux de certification	Aucun Cadre National de Certification (CNC) développé à ce jour dans ce pays malgré la volonté du gouvernement appuyé par l'UNESCO/CAPED de se doter de cet outil. Pour résultat, le SNC n'est pas unifié ni intégré.
Principaux acteurs en charge de l'EFTP	1 acteur principal (COTVET) qui coordonne et régule l'ensemble des différents organismes qui interviennent dans le domaine de l'EFTP	1 acteur principal (NBTE) qui coordonne et régule l'ensemble des différents organismes qui interviennent dans le domaine de l'EFTP	Le Ministère de l'EFTP via ses différentes directions techniques (DEST pour l'enseignement technique et DFPA pour la formation professionnelle) + les ministères sectoriels qui gère leur propre centre de formation professionnelle (ex : Ministère de l'Agriculture) --> défis en matière de délimitation du rôle et des responsabilités
Approche pédagogique	Le CNC indique que l'ensemble des formations officiellement reconnues doivent être délivrées selon l'Approche Par les Compétences (CBT) . Dans la pratique, la grande majorité des formations sont délivrés selon cette approche.	Le CNC indique que l'ensemble des formations officiellement reconnues doivent être délivrées selon l'Approche Par les Compétences (CBT). Dans la pratique, la grande majorité des formations sont délivrés selon cette approche.	Coexistence de plusieurs approches pédagogiques tels que l'Approche par le Contenu (PPO), l'Approche par les Compétences (APC) et la méthode DACUM. Pour un métier donné, il peut exister plusieurs référentiels métier et de formation qui sont mis en pratique --> absence de clarté et de lisibilité de l'offre de formation

⁶ Le tableau 3 a été préparé sur la base de discussions avec les parties prenantes nationales des trois pays et de suggestions faites par des spécialistes de la branche compétences et employabilité de l'OIT.

⁷ Pour plus d'informations de les systèmes nationaux, voir Ron Tuck, *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers* (Geneva: ILO, Skills and Employability Department 2007).

Niveau de certification	CNC basé sur huit niveaux de certification ⁸	CNC basé sur 6 niveaux de certification	Il existe plusieurs niveaux de titres de certification professionnelle (CFA, CQP, CAP, BT, BAC pro, BTS) mais ceux-ci ne sont pas consignés dans un CNC qui spécifie les équivalences entre eux
Degré de flexibilité des parcours de formation	Flexibilité élevée avec la possibilité de poursuivre un parcours de formation en plusieurs étapes afin de gravir progressivement les différents niveaux de certification	Flexibilité élevée avec la possibilité de poursuivre un parcours de formation en plusieurs étapes afin de gravir progressivement les différents niveaux de certification	Flexibilité réduite avec faible possibilité de suivre un long parcours de formation au sein du sous-secteur de l'EFTP. De nombreuses passerelles entre les différents niveaux sont manquantes et/ou pas opérantes
Lien avec le système d'enseignement général	Oui, a plusieurs niveaux de certification (faible, intermédiaire et avancé)	Oui, a plusieurs niveaux de certification (faible, intermédiaire et avancé)	Seulement au niveau initial. Par la suite, pas de passerelle/d'équivalence entre les niveaux intermédiaires et supérieurs.
Lien avec les besoins en compétence du marché du travail (secteur privé)	Partenariat effectif avec les Comités des Branches Professionnelles (CBS) ⁹ et collaboration avec les Organisations professionnelles (micro-entreprises) concernant l'apprentissage dual	Partenariat effectif avec les Comités des Branches Professionnelles (CBS)	Accord formel de partenariat via la Charte de Partenariat Public-Privé signée en 2011. Cependant, dans la pratique cette charte est peu mise en application et l'adéquation formation/emploi demeure problématique
Méthode d'évaluation	Processus d'évaluation continue (module par module) basé sur cinq principes : Validité, Fiabilité, Equité, Flexibilité et Pérennité	Processus d'évaluation continue (module par module)	Examen en fin de parcours d'apprentissage basée sur une méthode mixte d'évaluation (théorie et pratique)
Principaux défis du système de certification	Inadéquation quantitative/qualitative entre l'offre et la demande de compétences, manque de financement des structures en charge de l'EFTP, mise à jour irrégulière des référentiels de formation, disparité régionale d'accès à la formation professionnelle	Inégalité de genre, infrastructure de formation inadapté dans les métiers les plus complexes, besoin de renforcement des formateurs, manque de ressources financières, besoin d'intégrer d'avancer les TIC dans les méthodes d'enseignement	Gouvernance fragmentée du système de formation professionnelle, faible inclusion du secteur privé, manque d'infrastructure et de ressources humaines, faible niveau de financement de l'EFTP, référentiels de formation dépassés

⁸ National Proficiency I, National Proficiency II, National Certificate I, National Certificate II, Higher National Diploma (HND), Bachelor of Technology (B. Tech.), Master of Technology (M. Tech) and Doctor of Technology (D. Tech).

⁹ Le terme consacré est Council of Business Sectors (CBS) dans le cas du Ghana et du Nigéria.

Cadres nationaux de certification (CNC)

Le Ghana et le Nigéria ont tous deux élaboré leur propre cadre national de certification et le mettent en œuvre depuis plusieurs années. Ces CNCF sont largement basés sur ceux développés dans d'autres pays du Commonwealth (Grande-Bretagne et Afrique du Sud). Ils constituent un outil pour le développement, la classification et la reconnaissance des compétences, du savoir-faire et des connaissances acquises tout au long du processus de formation à plusieurs niveaux et peuvent donc être utilisés pour classer les niveaux de compétences requis par un métier donné du niveau le plus bas au niveau le plus élevé.

Le **CNC du Ghana, le cadre de certification de l'EFTP ghanéen**, a été élaboré dans le cadre d'un programme de soutien de l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) destiné à renforcer le système d'EFTP du pays. Ce CNC a été approuvé et officiellement promulgué par le Parlement avant sa mise en œuvre. Ses objectifs sont les suivants : (i) de rassembler toutes les formations professionnelles post-fondamentales dans un cadre de certification unifié ; (ii) de faciliter l'accès des apprenants de l'EFTP aux niveaux supérieurs de l'éducation et de la formation ; (iii) d'améliorer la qualité de la formation dispensée en établissant et en suivant des normes de pratique uniformes dans les différents métiers ; (iv) de promouvoir et de faciliter l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, en particulier pour les opérateurs de l'économie informelle.¹⁰

Le **cadre nigérian de certification des compétences**, est un système de développement, de classification et de reconnaissance des compétences et des connaissances acquises par les individus, quels que soient le lieu et la manière dont elles ont été acquises. Le système indique clairement les compétences que les apprenants doivent acquérir et mettre en pratique en classe, sur le lieu de travail ou dans un environnement d'apprentissage informel. Ce cadre des certifications facilite la comparaison des niveaux des différentes certifications et indique les parcours d'un niveau à l'autre. Ses principaux objectifs sont (i) d'assurer la qualité, le statut, la pertinence et la validité des programmes de formation professionnelle ; (ii) de permettre aux entreprises (employeurs) de recruter plus facilement des travailleurs ayant les compétences requises pour le poste ; (iii) d'établir des passerelles entre les moyens informels d'apprentissage d'un métier, les cours de formation en cours d'emploi de courte durée et les programmes de formation formelle proposés par le ministère chargé de l'EFTP ; (iv) réduire les écarts entre le niveau de compétences des diplômés de la formation professionnelle et les compétences et connaissances requises par les entreprises ; (v) surmonter la durée limitée des parcours de formation de l'EFTP et assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de formation (qui, à ce jour, a largement dépassé l'offre).¹¹

Cette brève description des cadres nationaux de certifications du Ghana et du Nigéria montre qu'ils ont des objectifs et une structure largement similaire. Cela facilite la comparaison entre eux et augmente leur compatibilité et leur potentiel de reconnaissance mutuelle dans le nombre prédéterminé de métiers et de programmes de formation (dans les secteurs de la construction et de l'agriculture) qui sont visés par cette étude.

Le **Togo, cependant, n'a pas encore établi de cadre national de certification**, bien que la nécessité de le faire ait été exprimée dans des rapports.¹² Son système national de certification souffre d'une absence de liens et d'une gestion unifiée et coordonnée. Le système d'EFTP est divisé en deux sous-secteurs :

¹⁰ Pour Ghana, voir : <https://cotvet.gov.gh/qualification-framework/>.

¹¹ Voir le NBTE site d'internet: [https://net.nbte.gov.ng/nsqf#:~:text=Nigerian%20Skills%20Qualification%20Framework%20\(NSQF,training%20or%20skill%20was%20acquired.](https://net.nbte.gov.ng/nsqf#:~:text=Nigerian%20Skills%20Qualification%20Framework%20(NSQF,training%20or%20skill%20was%20acquired.)

¹² Voir, entre autres, la *Revue des politiques d'enseignement technique et de formation professionnelle au Togo* (UNESCO, 2017), qui recommande expressément la mise en place d'un cadre national de certifications (CNC) afin d'[accroître la clarté, la transparence et l'intégration du système d'EFTP](#).

- l'enseignement technique sous l'égide de la DEST, qui propose des formations conduisant aux certifications CAP, BEP et Bac Pro
- la formation professionnelle sous l'égide de la DFPA, qui propose des formations qualifiantes CFA, CQP et le diplôme de certification professionnelle (BQP).

Cette division est d'autant plus préjudiciable qu'il n'existe pas de liens ou de passerelles entre les deux sous-secteurs, chacun d'eux ayant son propre système de gestion spécifique. Afin de surmonter ces obstacles au développement d'un système d'EFTP plus homogène et intégré, le ministère en charge de l'EFTP, avec le soutien technique et financier du projet CapED de l'UNESCO, prévoit de développer son propre cadre spécifique à l'EFTP. Le projet soutient également une plate-forme en ligne pour la mutualisation des outils et ressources de formation professionnelle en partenariat avec l'UEMOA.¹³

Niveaux de certification

L'établissement de niveaux de certification est important pour définir la progression dans un parcours de formation et pour faciliter l'équivalence nationale et internationale des certifications délivrées par les différents centres de formation professionnelle. Chaque niveau de certification décrit donc les compétences, le savoir-faire et les connaissances des titulaires de certification. Ce descripteur de niveau suggère le type de travail ou de tâches que les titulaires de certifications sont capables d'effectuer dans l'exercice de leur métier.

Dans le présent rapport, la comparaison des niveaux de certification se concentrera d'abord sur les deux pays (Ghana et Nigéria) qui disposent d'un cadre national de certification (CNC) et de descripteurs spécifiques clairement établis pour chaque niveau. Le tableau 4 compare les niveaux de certification du Ghana (8) et du Nigéria (6).

Tableau 4: Comparaison des niveaux de certification, leurs descripteurs et des conditions d'entrée

ISCED	Ghana	Nigéria	Descripteur de niveau
CNC niveau 1	National Proficiency I	Labour Trade Certificate 3	Ce niveau de certification confirme la possession de compétences de base dans un métier particulier ; la capacité à effectuer des tâches routinières et prévisibles . Le titulaire de la certification travaille sous étroite surveillance .
CNC niveau 2	National Proficiency II	Labour Trade Certificate 2	Ce niveau de certification confirme la compétence basique dans les travaux de routine , de nature prévisibles et non complexes. Le titulaire travaille sous une supervision limitée .
CNC niveau 3	National Certificate	National Technical Certificate / Labour Trade Certificate 1	Les activités exercées par le titulaire du certificat sont complexes ou non routinières et il existe une certaine responsabilité ou autonomie individuelle . L'individu travaille sous une supervision minimale .
CNC niveau 4	National Certificate II	Advanced national Technical Certificate (ANTC)	Le titulaire de la certification exerce des activités complexes et non routinières avec responsabilité et autonomie dans l'exécution de son travail , et la capacité de contrôler ou de guider les autres est souvent requise

¹³ La décision de créer cette plateforme a été prise lors de la 8e Conférence des ministres de l'emploi et de la formation professionnelle de l'UEMOA (UEMOA), qui s'est tenue à Lomé en 2017. La plate-forme est maintenant opérationnelle (<https://www.mutualisation.cmefp-uemoa.org/>) et donne accès à plus de 50 normes de formation des pays membres de l'UEMOA.

Tableau 4 (suite)

ISCED	Ghana	Nigéria	Descripteur de niveau
CNC niveau 5	Higher National Diploma (HND)	Higher National Diploma (HND)	Le travail du titulaire du HND exige la capacité d'intégrer, de contextualiser et d'appliquer des compétences et des connaissances à une série d' activités professionnelles complexes dont certaines sont imprévisibles . L'individu exerce des fonctions de planification, d'analyse et de supervision sous une direction minimale et exige un niveau élevé de réflexion et de jugement indépendants
CNC niveau 6	B. TEC	Post Graduate diploma ¹⁴	La certification B.Tech confirme un niveau élevé de compétences techniques , de connaissances conceptuelles et d'aptitudes professionnelles dans un large éventail d'activités de travail. Les activités sont principalement autodirigées et nécessitent un degré important de réflexion , de jugement stratégique et de gestion des ressources
CNC niveau 7	M. TEC		Le titulaire sera en mesure d'effectuer des travaux très variés , dont la plupart impliquent la résolution de questions complexes et la formulation de jugements pertinents destinés à des spécialistes. Il faut faire preuve d'autonomie et d'originalité pour résoudre les problèmes et agir de manière indépendante dans la planification et la mise en œuvre des tâches.
CNC niveau 8	Doctor of Technology		Le titulaire sera en mesure d'effectuer des travaux très variés , dont la plupart impliquent la résolution de questions complexes et la formulation de jugements pertinents destinés à des spécialistes. Il faut faire preuve d'autonomie et d'originalité pour résoudre les problèmes et agir de manière indépendante dans la planification et la mise en œuvre des tâches.

Le tableau 4 présente un schéma bien défini des différents niveaux de certification au Ghana et au Nigéria, accompagné de descripteurs clairs et précis. Tous deux sont basés sur les cadres nationaux de certifications des pays anglo-saxons et ont une structure relativement similaire. La seule différence se situe au niveau de l'enseignement supérieur : Le Ghana distingue les diplômes de licence (niveau 6), de maîtrise (niveau 7) et de doctorat (niveau 8), tandis que le Nigéria les inclut tous dans le niveau 6 de son CNC.

Malgré ce cadre général plus ou moins similaire, chacun de ces deux pays présente quelques spécificités quant aux conditions d'entrée aux différents niveaux et aux passerelles existantes entre la formation générale et l'EFTP. Afin de prendre en compte ces spécificités, le cadre organisationnel de chacun de leurs CNC doit être présenté tour à tour.

Ghana

Le programme national de compétence (I et 2) accepte tous les candidats, quel que soit leur niveau de formation préalable (pas de prérequis). La première année (niveau 1 (NP1)) implique l'apprentissage des compétences de base (générales) qui faciliteront la compréhension et l'acquisition ultérieure de compétences pratiques / professionnelles. Le niveau 2 (NP2) est la continuation du NP1 et exige la réussite

¹⁴ Au sein du CNC du Nigéria, il n'y a pas de distinction de niveau parmi les diplômes supérieurs qui sont tous classés dans le niveau 6 (Bachelor, Master et Doctorat) étant le plus élevé.

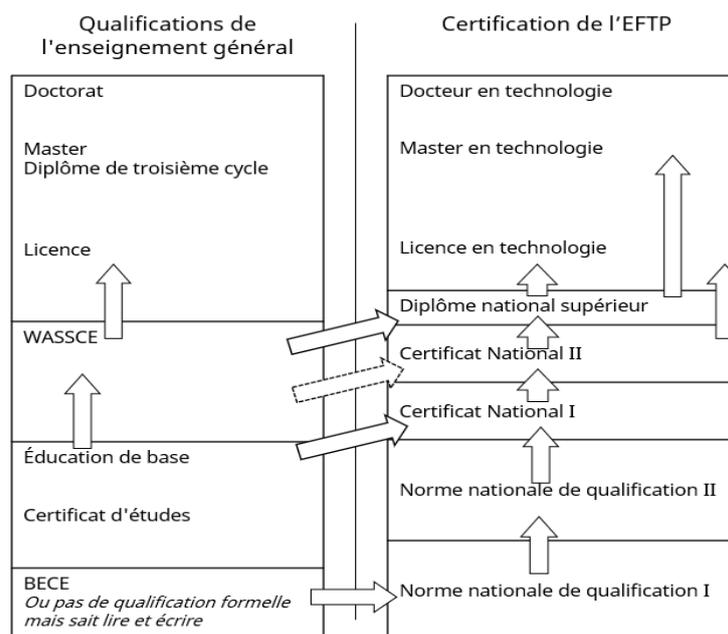
de la première année. Les diplômés du NP peuvent soit poursuivre leur formation professionnelle, soit entrer sur le marché du travail.

Le programme du **certificat national (1 et 2)** accepte les candidats qui ont réussi le programme NP2 (EFTP) ou l'examen du certificat d'éducation de base (BECE) ; ce dernier est l'examen final à la fin du premier niveau de l'enseignement secondaire (neuf ans d'études). Le niveau 2 exige la réussite de la première année (NC1) ou la réussite à l'examen de fin d'études secondaires (WASSCE), l'examen final à la fin du deuxième niveau de l'enseignement secondaire (douze ans d'études). La réussite de la NC2 est une condition préalable au programme du Diplôme national supérieur (HDN) et au programme du Business and Technology Education Council (BTEC). Les diplômés peuvent également entrer sur le marché du travail en tant que travailleurs qualifiés.

Le diplôme national supérieur (HND) sert de passerelle entre les niveaux secondaire et post-secondaire de l'EFTP. Il permet également à ceux qui ont réussi le WASSCE (enseignement général) de s'inscrire dans l'enseignement technique post-secondaire.

Comme l'enseignement supérieur général, l'enseignement technique supérieur est divisé en trois niveaux : La licence (B. Tech.), la maîtrise (M. Tech.) et le doctorat (D. Tech.). Le CNC du Ghana est bien structuré et facilite la formation technique et professionnelle à long terme grâce aux différentes passerelles entre les certifications, d'une part, et entre ces certifications et les diplômes de l'enseignement secondaire général (BECE et WASSCE), d'autre part.

Figure 1: Schéma organisationnel des différents niveaux du CNC du Ghana et des passerelles existantes



Nigéria

La première certification est le **certificat de commerce du travail (CITE2)**. Toute personne ayant réussi l'examen commun d'entrée à la fin de l'école primaire ou ayant terminé la dernière année de l'école primaire (sans avoir réussi l'examen) est éligible à ce programme de trois ans. Les diplômés peuvent s'inscrire au programme du certificat technique national (CTN) ou entrer sur le marché du travail.

Le niveau 3 de la CITE comprend trois programmes de formation différents :

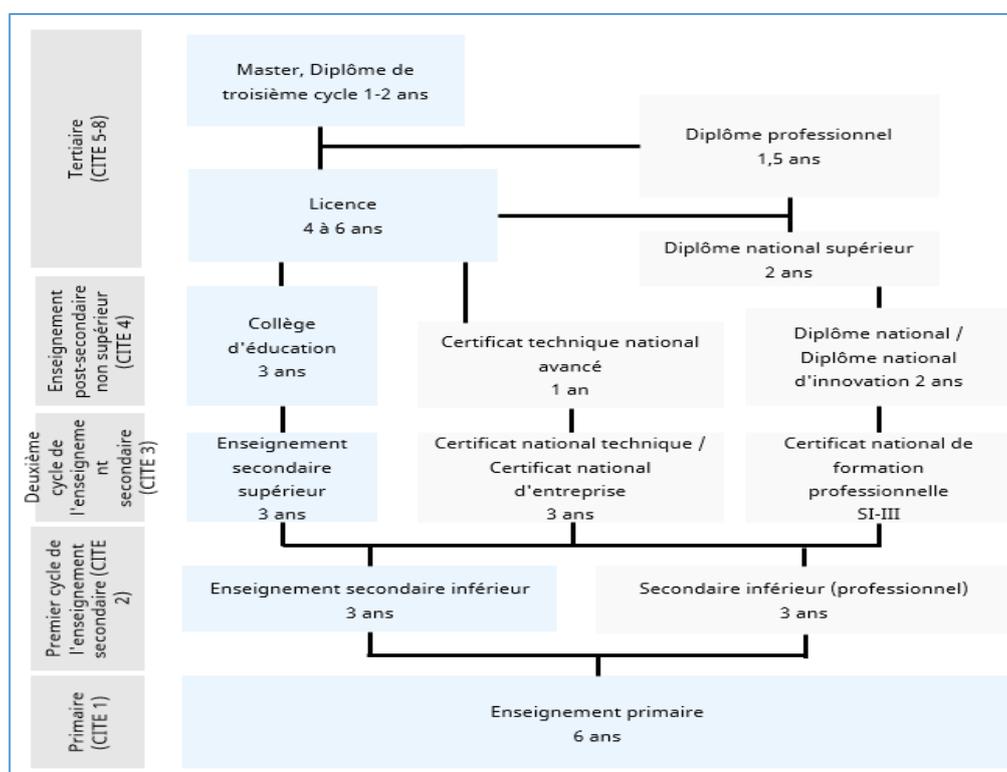
- Le programme du **National Technical Certificate (NTC)**, d'une durée d'un à trois ans, accepte les candidats titulaires du Labour Trade Certificate ou du National Vocational Certificate (NVC) et les diplômés du premier niveau de l'enseignement secondaire général qui ont réussi le Junior School Certificate Examination (JSCE).
- Les programmes de formation commerciale comprennent le programme de trois ans du **National Business Certificate (NBC)** et d'autres programmes de niveau équivalent.
- Les programmes de formation technique comprennent le programme de trois ans du **certificat technique national (NTC)** et d'autres programmes de niveau équivalent.

Le niveau 4 de la CITE comprend deux programmes de formation :

- Le programme de **certificat technique national avancé (ANTC)**, d'une durée d'un an, accepte les détenteurs de NTC et de NBC. Les diplômés de ce programme peuvent s'inscrire dans l'enseignement supérieur.
- Le programme **national de deux ans menant au diplôme** accepte les titulaires du certificat d'enseignement général de l'école supérieure. Les diplômés de ce programme peuvent s'inscrire dans l'enseignement supérieur.

Les niveaux 5 et 6 de la CITE comprennent deux programmes d'enseignement supérieur sanctionnés par le Diplôme national supérieur (programme de deux ans) ou le Diplôme professionnel (programme de 18 mois).

Figure 2: Schéma organisationnel des différents niveaux du CNC du Nigéria et des passerelles existantes



Togo

Il est beaucoup plus difficile de déterminer la hiérarchie entre les diplômes du Togo, et encore plus difficile d'établir des équivalences avec les différents diplômes délivrés au Ghana et au Nigéria. C'est pourquoi les différents diplômes sont présentés sans chercher à identifier leurs équivalents en termes de niveau.

Tableau 5: Certifications du Togo avec une tentative d'attribution de descripteurs de niveau

Togo	Descripteur de niveau	Critères d'admission
Certificat de Fin d'Apprentissage (CFA)	Ce niveau de certification confirme la possession de compétences de base dans un métier particulier ; la capacité à effectuer des tâches routinières et prévisibles . Le titulaire de la certification travaille sous étroite surveillance .	Aucunes conditions préalables d'admission
Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)	Ce niveau de certification confirme la compétence basique dans les travaux de routine , de nature prévisibles et non complexes. Le titulaire travaille sous une supervision limitée .	CEPE ou niveau de fin de CM2 (cycle primaire) (six 6ans de scolarité)
Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)	Les activités exercées par le titulaire du certificat sont complexes ou non routinières et il existe une certaine responsabilité ou autonomie individuelle . L'individu travaille sous une supervision minimale .	CEPE
Brevet de Technicien (BT)	Le titulaire de la certification exerce des activités complexes et non routinières avec responsabilité et autonomie dans l'exécution de son travail , et la capacité de contrôler ou de guider les autres est souvent requise	BEPC (10 ans de scolarité)
BAC de l'enseignement Technique (Bac des filières techniques G1, G2, T1, T2, T3, etc.)	Être travail du titulaire du BAC exige la capacité d'intégrer, de contextualiser et d'appliquer des compétences et des connaissances à une série d' activités professionnelles complexes dont certaines sont imprévisibles . L'individu exerce des fonctions de planification, d'analyse et de supervision sous une direction minimale et exige un niveau élevé de réflexion et de jugement indépendants	BEPC (10 ans de scolarité)
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	La certification Brevet de Technicien Supérieur confirme un niveau élevé de compétences techniques , de connaissances conceptuelles et d'aptitudes professionnelles dans un large éventail d'activités de travail. Les activités sont principalement autodirigées et nécessitent un degré important de réflexion , de jugement stratégique et de gestion des ressources	Bac Technique ou Bac Général (13 ans de scolarité)

Toutefois, ces certifications ne sont pas liées entre elles et il est rare que les apprenants suivent des parcours de formation à long terme et en plusieurs étapes dans le cadre du système d'EFTP. Théoriquement, les jeunes sans formation préalable pourraient obtenir d'abord un CFA puis un CQP, ce qui leur permettrait de s'inscrire au programme BQP.¹⁵ En pratique, cependant, ces parcours de formation en plusieurs étapes sont très peu nombreux car les programmes de formation ne sont pas nécessairement homogènes et ce type de progression n'est pas suffisamment valorisé par les centres de formation professionnelle. De ce fait, la plupart des jeunes obtiennent simplement la certification accordée à l'issue du programme auquel ils sont inscrits et n'ont aucune envie de poursuivre leur formation. Cette absence de passerelles/équivalences est

¹⁵ Le BQP est reconnu en théorie par le ministère de l'EFTP. En pratique, aucune formation au BQP n'est actuellement dispensée par les institutions d'EFTP au Togo.

indéniablement l'une des faiblesses majeures du CNC du Togo, qui ne fonctionne pas suffisamment comme un système intégré.

Approches Pédagogiques

Les **CNC du Ghana et du Nigéria** ont été élaborés sur la base de l'approche de la formation basée sur les compétences (CBT) et exigent que tous les programmes de formation existants et reconnus soient basés sur cette méthode à tous les niveaux de certification. Dans la pratique, cependant, l'objectif est de vérifier que toutes les normes de formation sont effectivement conçues et mises en œuvre conformément à l'approche CBT et de déterminer si les anciens référentiels métier sont toujours utilisés dans les différents centres de formation professionnelle agréés par le ministère chargé de l'EFTP.

Le CBT repose sur plusieurs principes directeurs qui régissent la forme et le contenu des programmes de formation : (i) elle est divisée en unités de valeur (UV) correspondant à la matrice des compétences spécifiques à acquérir au cours du programme de formation ; (ii) elle fournit un processus de formation flexible qui peut être adapté aux besoins et aux objectifs de l'apprenant ; (iii) elle comprend un nombre spécifique de niveaux afin que les apprenants puissent visualiser leurs progrès et les objectifs à atteindre dans le futur ; (iv) elle encourage l'acquisition de compétences professionnelles pratiques plutôt que de connaissances théoriques générales qui sont d'une utilité limitée dans l'environnement de travail ; (v) elle requiert la participation de différents types d'acteurs (partenariats public/privé) afin que les référentiels métiers puissent être établis ou ajustés en fonction des évolutions technologiques et économiques et que les référentiels métier puissent être modernisés à la lumière des compétences requises par le marché du travail. Cette reconnaissance mutuelle (en cours) des approches pédagogiques au Ghana et au Nigéria a eu un impact positif sur la qualité, la crédibilité et l'attractivité de leurs programmes de formation et de leurs certifications.

Contrairement à ces approches pédagogiques standardisées, **plusieurs approches pédagogiques coexistent et se chevauchent** au Togo. Pendant de nombreuses années, ses référentiels métier ont utilisé une approche basée sur le contenu, qui se concentrait principalement sur les connaissances théoriques plutôt que sur les compétences. Cela n'avait pas changé jusqu'à récemment, lorsque le ministère en charge de l'EFTP a décidé de moderniser ses référentiels métier en se concentrant sur l'approche CBT afin de renforcer la composante pratique de son programme de formation. Le pays se trouve donc dans une phase de transition, où de nouveaux programmes de formation sont élaborés selon l'approche CBT et coexistent avec d'autres programmes qui suivent l'ancien format. Cette juxtaposition peut se faire à la fois entre les métiers et dans un métier spécifique, pour lequel une formation selon plusieurs normes de formation existants peut être proposée. Cette complexité est aggravée par le fait que, ces dernières années, l'Agence allemande pour la coopération internationale (GIZ) a élaboré de nouveaux référentiels métier (y compris dans les secteurs de la construction et de l'agriculture) en utilisant la méthode de développement d'un programme d'études (DACUM). Cette méthode met également l'accent sur l'acquisition de compétences pratiques par l'apprenant et, à cette fin, divise le savoir-faire nécessaire à l'exécution des tâches requises pour la maîtrise d'un métier en unités encore plus petites ; dans le cas d'un menuisier, par exemple, trois modules de formation successifs consistent à fabriquer, respectivement, une chaise, une table et une porte. L'augmentation du nombre de ces référentiels métier dépend d'une bonne gestion du système d'EFTP, de l'implication des partenaires sociaux, de l'établissement d'équivalences et de passerelles entre les niveaux, et de la garantie que ces nouvelles normes reflètent les besoins en compétences exprimés par les acteurs du marché du travail (recruteurs potentiels).

En résumé, une comparaison des systèmes nationaux de certification des trois pays montre qu'il existe plusieurs similitudes entre ceux du Ghana et du Nigéria en termes de niveaux, d'approches pédagogiques (CBT) et de style de gestion (un seul organisme public responsable de l'ensemble du système). Toutes ces similitudes facilitent notre tentative de comparer leurs référentiels métiers et leurs programmes de formation pour les dix métiers sélectionnés. En revanche, le SNC du Togo est moins structuré, interconnecté et unifié et il sera donc plus difficile de comparer ses caractéristiques spécifiques avec celles des deux autres pays. Cette difficulté globale justifie la décision de sélectionner un petit groupe de métiers (10) et de comparer concrètement les référentiels métier des trois pays. Cela nous permettra de mieux évaluer la faisabilité d'une tentative d'amélioration de la clarté de ces programmes de formation, d'établir des équivalences entre les référentiels métiers spécifiques aux dix métiers, et de progresser vers une reconnaissance mutuelle des compétences et des certifications.

Comparaison des référentiels métiers et de formation pour les dix métiers sélectionnés

Afin de comparer les référentiels pour les dix métiers sélectionnés dans les trois pays, le consultant a demandé aux acteurs nationaux de fournir un certain nombre de documents afin de déterminer les compétences requises par le métier en question, les niveaux de formation disponibles, le contenu des programmes de formation (organisation des différents modules et des compétences enseignées dans chacun d'eux) et les méthodes d'évaluation utilisées. Ce processus de collecte a été réalisé à distance (en raison de la situation sanitaire actuelle) et a permis de rassembler les documents décrits dans le tableau 6.

Il faut souligner qu'il a été beaucoup plus facile de rassembler des documents pour le secteur de la construction, où les métiers sont largement connus, délimités et bien couverts par la formation professionnelle, que pour le secteur de l'agriculture, où la formation professionnelle doit être mieux promue et reconnue. Finalement, sur la base des documents reçus fin octobre, il s'est avéré possible de comparer les référentiels métiers et les programmes de formation pour quatre métiers du secteur de la construction (maçonnerie, travail du bois, plomberie et électricité de construction) mais un seul métier du secteur agricole (élevage de volaille). C'est pourquoi ces cinq métiers seront comparés dans le présent rapport sur la base des documents fournis par au moins deux, et parfois trois, pays. La collecte auprès des acteurs nationaux des documents pour les autres métiers est toujours en cours et ces métiers pourront être comparés ultérieurement.

Tableau 6: Listes de documents sur les dix métiers sélectionnés, recueillis dans les trois pays

	Secteur	Métiers sélectionnés	Ghana	Nigéria	Togo
1	Construction / BTP	Maçon/ Poseur de briques	Occupational Standards (NP1 & NP2)	Occupational Profile (LTC1 & LTC2 & LTC3)	CAP maçon
2		Menuisier	Pas de référentiel métier	Occupational Profile (LTC1 & LTC2 & LTC3)	CAP menuisier
3		Plombier	Occupational Standards (NP1 & NP2)	Occupational Profile (LTC1 & LTC2 & LTC3)	CAP Plombier
4		Staffeur/ Poseur de plafond	Pas de référentiel métier	Pas de référentiel métier	CAP Staffeur

Tableau 6 (suite)

Secteur	Métiers sélectionnés	Ghana	Nigéria	Togo	
5	Construction / BTP	Électricien de construction	Référentiels métiers (NP1 et 2)	Pas de référentiel métier ¹⁶	La PAC dans la construction de l'électricité
6	Agriculture	Laboureur, sarcleur et préparateur de sol (travail manuel et mécanisé)	Pas de référentiel métier	Référentiels métiers pour les outils et les mécaniciens agricoles	Pas de référentiel métier
7		Pépinieriste/planteur de semences (y compris les semis de céréales)	Pas de référentiel métier	Pas de référentiel métier	2 manuels de formation (méthode DACUM)
8		Éleveur de volaille	Référentiels métiers Volaille (NC1)	Pas de référentiel métier	1 guide de l'apprentissage 2 manuels de formation (DACUM)
9		Travailleur agricole - moissonneur	Il n'existe pas de référentiels métier et de matériel de formation officiellement reconnus pour ce métier		
10		Responsable de la protection des végétaux	Pas de référentiel métier	Pas de référentiels métier	1 tableau des compétences 1 guide de l'apprentissage 2 manuels de formation (DACUM)

Cette comparaison métier par métier commencera par les certifications en usage dans les trois pays et examinera ensuite le contenu de leurs programmes de formation en mettant l'accent sur les types de compétences enseignées (compétences générales/portatives, compétences spécifiques à un métier et compétences managériales, y compris et/ou en relation avec l'emploi de jeunes diplômés).

¹⁶ Cette norme professionnelle a été fournie par la partie prenante nationale (le Conseil national de l'enseignement technique (NBTE) à la toute fin de la présente étude et n'a donc pas été utilisée dans les comparaisons figurant dans le rapport.

Métier n° 1 : Maçon/Poseur de brique

Pour ce métier, les référentiels métiers et de formation actuelles des trois pays étudiés seront comparées à travers une brève présentation des différentes normes reconnues par les entités en charge de l'EFTP et fournies par les acteurs nationaux. Les descripteurs spécifiques à chaque pays seront ensuite comparés afin d'identifier les similitudes et les différences entre leurs programmes de formation.

Tableau 7: Comparaison des certifications professionnelle délivrés pour le métier de maçon

	Ghana	Nigéria	Togo
Niveau de certification	National Proficiency (1&2) en pose de brique et de carreaux	Labour Trade Certificate en maçonnerie	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) en maçonnerie
Conditions de candidature	National Proficiency 1 : Pas de condition d'admission (accessible à tous) National Proficiency 2 : Réussite de la 1 ^{ère} année	Labour Trade Certificate 1 : Certificat de fin d'étude primaire (CEE) ou alors fréquentation de la dernière année Labour Trade Certificate 2 : Réussite du niveau 1 Labour Trade Certificate 3 : Réussite du niveau 2	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) : Accessible pour les titulaires du Certificat de fin d'Etude Primaire (CEPE)
Durée du programme de formation	National Proficiency d'une durée de deux ans	Labour Trade Certificate d'une durée de trois ans	Certificat d'Aptitude Professionnelle d'une durée de deux ans

Le niveau de formation au Nigéria

Le Nigéria a récemment revu ses référentiels métier pour les différents niveaux de certification du métier de maçon. Cette norme a été préparée et approuvée par la Fédération de l'industrie de la construction en 2019 avec le soutien technique du GIZ. Voir Tableau 8.

Le référentiel est basé sur un processus de formation de trois ans, à trois niveaux, par lequel les apprenants peuvent passer de maçon assistant (niveau 1) à maçon (niveau 2) et à maçon assistant senior (niveau 3). Les modules de formation de niveau 1 et de niveau 2 sont étroitement liés et ont une structure similaire basée sur des modules d'apprentissage génériques (3) sur la bonne conduite et les bonnes pratiques sur les chantiers de construction et les compétences techniques requises acquises au cours de la première année.

Les diplômés de ces deux années de formation sont capables de construire des bâtiments simples (maisons unifamiliales et bâtiments de plain-pied). Le niveau 3 de la formation (maçon principal adjoint) élargit les compétences acquises pendant les deux premières années en ce qui concerne la planification des travaux, la supervision des travailleurs (ouvriers) peu ou pas qualifiés et l'exécution de tâches plus complexes et diversifiées (par exemple, préparation à la construction de bâtiments à plusieurs étages, plâtrage et crépissage, vérification de l'étanchéité). Ce niveau peut également inclure une spécialisation dans les moulures décoratives et/ou les revêtements de sol (par exemple, les patios).

Tableau 8: Modules enseignés dans les 3 niveaux de formation en maçonnerie (Nigéria)

Métier	Référentiel métier	Modules enseignés lors de la formation
Assistant Maçon (ISCED 1) 1 année	Les assistant-maçons et les travailleurs assimilés aide les maçons à poser des briques, des pierres prédécoupées et d'autres types de blocs de construction dans du mortier pour construire et réparer des murs, des cloisons, des arcs et d'autres structures.	7 modules <ul style="list-style-type: none"> • 3 modules génériques sur les comportements/habitudes à avoir sur un chantier • 1 module sur la connaissance/entretien du matériel de construction • 3 modules pratiques sur les fouilles/fondations, la préparation des matériaux de construction (briques, pierres etc.) et l'installation des échafaudages
Maçon (ISCED 2) 1 année	Les maçons et les travailleurs assimilés posent des briques, des pierres prédécoupées et d'autres types de blocs de construction dans du mortier pour construire et réparer des murs, des cloisons, des arcs et d'autres structures.	7 modules <ul style="list-style-type: none"> • 3 modules génériques sur les comportements/habitudes à avoir sur un chantier (renforcement des modules 1ère année) • 4 modules pratiques sur l'utilisation du matériel de construction, l'élargissement des structures de maçonnerie, les travaux de finition et la rectification/réparation des ouvrages
Assistant-Maçon expérimenté (ISCED 3) 1 année	Les assistants-maçons expérimentés interviennent, sous la supervision d'un maçon expérimenté, sur différents types de chantiers plus complexes tels que les immeubles résidentiels et les bâtiments commerciaux	10 modules <ul style="list-style-type: none"> • 4 modules génériques sur la supervision des comportements/habitudes à avoir sur un chantier en matière de santé et sécurité, communication et travail en équipe et la planification et l'estimation de la charge de travail • 4 modules pratiques sur la préparation des structures de construction spéciales et complexes, la construction sur étage, la pose de plâtre et d'induits, la vérification de l'étanchéité des structures • 2 modules optionnels sur l'installation de moulure décorative et la pose de revêtement de sol

Le référentiel métier au Ghana

Le Ghana a lui aussi récemment revu ses référentiels métier pour le commerce de la pose de blocs et de carreaux. Cette révision a été réalisée en 2019 grâce à un financement de la Ghana Skills Development Initiative (GSDI), financée par la GIZ et destinée à accroître l'employabilité des apprentis, des ouvriers et des maîtres artisans dans divers métiers artisanaux informels. Les diplômés de ce programme de formation de deux ans ont le rang de poseur de blocs et de tuiles. Les modules de formation enseignés pendant ces deux années sont décrits dans le tableau 9.

Ce programme de formation de deux ans est polyvalent ; il comprend un savoir-faire et une pratique pour le métier de poseur de blocs et de carreaux. La première année apporte des connaissances plus théoriques relatives à la compréhension générale du métier et aux caractéristiques spécifiques des chantiers, tandis que la deuxième année est entièrement consacrée aux compétences pratiques requises par le métier.

Le niveau de formation au Togo

Le programme de formation pour le métier de maçon se situe au niveau de la PAC. Le référentiel métier actuel a été développé par le ministère en charge du département de la pédagogie et des programmes de l'EFTP en 2016. Le référentiel prévoit deux ans de formation et comprend 22 modules comprenant 155 unités de valeur et 2 160 heures de cours, répartis entre compétences générales (315 heures) et pratiques (1 845 heures). Conformément aux normes du CBT, environ 85 % de la formation est pratique et 15 % générale, comme le montre le tableau 10.

Tableau 9: Modules enseignées dans les deux niveaux de formation en maçonnerie (Ghana)

Métier (niveau)	Référentiel métier	Modules enseignés lors de la formation
Poseur de brique/Carreleur 1 année (ISCED 1)	Les maçons/carreleurs posent des briques, des pierres prédécoupées et d'autres types de blocs de construction dans du mortier pour construire et réparer des murs, des cloisons, des arcs et d'autres structures. Ils peuvent également s'occuper de carreler différents types de surface et/ou revêtement.	11 modules <ul style="list-style-type: none"> • 3 modules génériques sur les comportements/habitudes à avoir sur un chantier • 1 module sur la connaissance/entretien du matériel de construction • 5 modules pratiques (introduction) sur la préparation des matériaux de construction (briques, pierres etc.), la découpe des pierres, la construction de mur, la mesure du bâtiment et le dessin technique • 2 modules optionnels sur la quantification des matériaux nécessaires à la pose de carrelage (devis), les opérations de plâtrage et de pose d'enduits
Poseur de brique/Carreleur 2ème année (ISCED 2)		11 modules <ul style="list-style-type: none"> • 9 modules pratiques (consolidation) sur la préparation/mélange du mortier avec les matériaux de construction (brique, carreaux), la mesure du bâtiment, la pose de brique, la préparation des sols à carreler, le dessin technique, le marquage au sol, les opérations de nivellement et la compréhension des plans de construction • 2 modules optionnels sur la pose de plâtre et d'enduit, la pose de dalle

Tableau 10: Programme de formation du CAP en maçonnerie développé au Togo

No.	Nom du module	Type de compétence	UV
1	Connaissance générale du métier et de la formation	Compétences professionnelles clés	2
2	Maintien d'un environnement de travail sécuritaire	Compétences professionnelles clés	2
3	Communication en milieu de travail	Compétences professionnelles clés	3
4	Lectures de plan	Pratiques	4
5	Matériaux à base de ciment	Pratiques	5
6	Briques à base d'argile	Pratiques	6
7	Dessin à main levée (esquisse)	Pratiques	3
8	Implantation d'un ouvrage	Pratiques	6
9	Terrassement	Pratiques	6
10	Travaux d'élévation de murs	Pratiques	8
11	Gestion de personnel d'une micro-entreprise	Compétences professionnelles clés	3
12	Travaux de béton	Pratiques	7
13	Travaux de finition	Pratiques	8
14	Escaliers	Pratiques	8
15	Réalisation d'une fosse septique avec regard	Pratiques	8
16	Pose des pavés et des bordures	Pratiques	8
17	Réalisation de caniveaux	Pratiques	7
18	Construction d'un puisard dans un sol sablonneux	Pratiques	7
19	Gestion financière d'une micro-entreprise	Compétences professionnelles clés	4
20	Démarrage d'une micro-entreprise	Compétences professionnelles clés	5
21	Recherche d'emploi	Compétences professionnelles clés	2
22	Intégration du milieu de travail (Stage de fin de formation)	Pratiques	32
Total			144

Le tableau 10 montre que l'enseignement général est dispensé au début (première année), afin de donner aux apprenants une compréhension de base du métier et à la fin (deuxième année) de la formation, afin de les préparer à entrer dans le monde du travail (gestion d'entreprise, recherche d'emploi). Afin d'accroître l'employabilité des jeunes, la formation comprend également un stage de 480 heures (trois mois) en entreprise.

Les compétences pratiques enseignées dans le cadre de cette formation sont conçues pour produire des maçons polyvalents qui peuvent effectuer les groupes de tâches suivants :

- Préparation des matériaux/agrégats de construction (mortier, brique, pierres)
- Travaux d'implantation de l'ouvrage (terrassement, fondation)
- Différents travaux de béton (construction de mur, escalier)
- Travaux de finition (crépissage, jointure, carrelage)
- Pose de pavés et de bordure, réalisation de caniveaux et de fosses sceptiques

Les modules de fin de formation sur la gestion d'entreprise et la recherche d'emploi préparent les maçons à un emploi dans une entreprise de BTP ou à un travail indépendant en tant qu'entrepreneur. Le stage est donc un point de départ idéal pour l'une ou l'autre de ces alternatives.

Comparaison des référentiels métier des trois pays

Cette description des référentiels métier des trois pays pour le métier de maçon montre qu'il existe de nombreuses similitudes, en particulier si l'on se concentre sur les deux premières années de formation (qui aboutissent au titre de "maçon").

Similitudes

Dans les trois pays, le référentiel de formation est basée sur une combinaison d'instruction générale (une plus petite proportion) et de savoir-faire pratique (la majorité), conformément aux lignes directrices de la CBT. La plupart des connaissances théoriques sont dispensées au début de la première année afin de familiariser l'apprenant avec les caractéristiques du métier et la bonne conduite sur un chantier en ce qui concerne l'utilisation des matériaux, les équipements de protection (SST) et la coopération avec les autres membres de l'équipe de chantier. Les compétences enseignées sont de nature polyvalente et permettent à l'apprenant d'avoir une compréhension générale des différentes tâches à accomplir aux étapes successives de la construction d'un bâtiment simple. Au Ghana et au Nigéria, des modules optionnels permettent d'approfondir les connaissances sur les différentes tâches de finition, dont certaines peuvent pratiquement constituer un métier à part entière (moulures, plâtres et crépis, et revêtements de sol). Au-delà de ces points communs, qui montrent que les trois pays ont une définition/délimitation relativement similaire du métier de maçon, l'analyse de leurs référentiels métier révèle que chacun présente quelques caractéristiques spécifiques.

Caractéristiques spécifiques

Le **Nigéria** offre une formation avancée de niveau 3 (CITE) qui permet d'obtenir un diplôme d'assistant maçon senior. Cette année supplémentaire est axée sur la maîtrise de tâches plus complexes dans la construction d'immeubles résidentiels à plusieurs étages et de centres commerciaux. La maîtrise de ces tâches plus exigeantes reflète un changement récent dans le marché de la construction du pays, qui est de plus en plus urbain avec de nombreux nouveaux blocs d'appartements.

Le **Ghana** combine les métiers de poseur de blocs et de carreaux et plusieurs modules visent la maîtrise des différentes tâches associées à ce métier. Cette spécialité est également fortement axée sur le style de construction actuel au Ghana, où l'utilisation de la pierre de taille est plus courante et a donné aux maçons ghanéens une réputation dans la sous-région. Le **Togo, en revanche**, propose une formation de deux ans sans variation d'une année sur l'autre (continuité du contenu), tandis que le Ghana et le Nigéria délivrent un diplôme à l'issue de la première année et un autre après la deuxième année. Le programme de formation

du Togo comprend davantage d'enseignements sur le lancement et la gestion d'entreprises et sur la recherche d'emploi. Le Togo est également le seul pays qui inclut spécifiquement dans son programme de formation un stage de trois mois en entreprise.

Tableau 11: Comparaison des modules inclus dans les référentiels métiers pour le métier de maçon

Niveau de formation	Type de compétence	Module de formation	Ghana (UV)	Nigéria	Togo (UV)
2 premières années de formation (1&2)	Compétences générales/transférables	Connaissances générales du métier	X (3)	X	X (2)
		Maintien d'un environnement de travail sécuritaire	X (3)	X	X (2)
		Communication en milieu de travail	X (3)	X	X (3)
	Compétences pratiques : Préparation des travaux de construction	Connaissance des outils/instruments de travail	X (3)	X	
		Matériaux de construction	X (6)	X	X (11)
		Préparation du site	X (3)	X	X (12)
		Estimation et dimensionnement	X (3)		
	Compétences pratiques : Exécution des travaux de construction	Dessin Technique	X (9)	X	X
		Travaux d'élévation de murs	X (3)	X	X (8)
		Travaux de béton	X (3)	X	X (7)
		Travaux de finition	X (3)	X	x (8)
		Plâtrage et pose d'enduits	X (3)		
		Réparation de murs		X	
		Pose des pavés et des bordures			X (8)
	Compétence générales (insertion professionnelle)	Pose de carreaux	X(10)		
		Réalisation système d'évacuation des eaux usées			X (22)
		Gestion d'une micro-entreprise	X (3)		X (9)
Recherche d'emploi				X (2)	
	Stage en Entreprise			X (32)	
		Nombre Total Unités de Valeurs	(66)		(144)¹⁷
3ème année de formation (3) Niveau de formation 2 premières années de formation (1&2)	Compétences générales/transférables	Connaissances générales du métier et du secteur de la construction		X	
		Maintien d'un environnement de travail sécuritaire		X	
		Communication en milieu de travail		X	
	Compétences pratiques : Préparation	Préparation construction spéciale		X	
		Compétences pratiques : Exécution des travaux de construction	Travaux de construction complexe		X
	Pose de plâtre interne et externe			X	
	Travaux d'étanchéité			X	
	Moulure			X	
	Pose de revêtement de sols		X		

¹⁷ Une unité de valeur au Togo équivaut à 15H de contenu. La durée totale du programme de formation en maçonnerie est de 2160 heures.

Métier n° 2 : Plomberie

Pour ce métier, les référentiels métiers et de formation actuelles des trois pays étudiés seront comparées à travers une synthèse des référentiels de formation reconnues par les entités en charge de l'EFTP et fournies par les acteurs nationaux. Les descripteurs spécifiques à chaque pays seront ensuite comparés afin d'identifier les similitudes et les différences entre leurs programmes de formation.

Tableau 12: Formations qualifiantes au métier de plombier dans les trois pays

	Ghana	Nigéria	Togo
Niveau de certification	National Proficiency (1&2) en plomberie	Labour Trade Certificate en plomberie	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) en plomberie
Conditions d'admission	<p>National Proficiency 1 : Pas de condition d'admission (accessible à tous)</p> <p>-National Proficiency 2 : Réussite de la 1^{ère} année</p>	<p>Labour Trade Certificate 1 : Certificat de fin d'étude primaire (CEE) ou alors fréquentation de la dernière année</p> <p>Labour Trade Certificate 2 : Réussite du niveau 1</p> <p>Labour Trade Certificate 3 : Réussite du niveau 2</p>	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) : Accessible à partir de l'école secondaire premier cycle (niveau 5 ^{ème})
Durée du programme de formation	National Proficiency d'une durée de deux ans	Labour Trade Certificate d'une durée de trois ans	Certificat d'Aptitude Professionnelle d'une durée de trois ans
Date d'élaboration du référentiel de formation	2019 selon APC (« <i>Competence Based Training</i> »)	2020 selon APC (« <i>Competence Based Training</i> »)	2011 selon l'approche par le contenu
Ressources de Documents	Référentiel métier (norme professionnelle)	Référentiel métier (norme professionnelle)	Référentiel de formation

Référentiel métier/formation du Nigéria

Le Nigéria a récemment revu ses référentiels de formation pour le métier de plombier. Cette norme a été élaborée en 2019 et approuvée par la Fédération de l'industrie de la construction en 2020 avec le soutien technique et financier du GIZ. Elle est basée sur un processus de formation de trois ans, à trois niveaux, par lequel les apprenants peuvent passer d'assistant plombier (niveau 1) à plombier (niveau 2) et assistant plombier senior (niveau 3). Pour une description du référentiel métier et des modules enseignés, voir le tableau 13.

Les modules de formation de niveau 1 et 2 sont étroitement liés et ont une structure similaire basée sur des modules d'apprentissage génériques (3) sur la bonne conduite et la pratique de la plomberie. Les modules de deuxième année consolident les compétences de base acquises au cours de la première année. Les apprenants qui ont suivi ces deux années de formation sont capables d'effectuer des travaux de plomberie de base. Le niveau 3 de la formation (plombier senior assistant) élargit les compétences acquises au cours des deux premières années en ce qui concerne la planification des travaux, la supervision des travailleurs (ouvriers) peu ou pas qualifiés et l'exécution de tâches plus complexes et diversifiées (par exemple, type d'équipement et complexité des systèmes de tuyauterie).

Tableau 13: Modules enseignés dans les trois niveaux de formation en plomberie (Nigéria)

Métier (niveau de formation)	Référentiel métier	Modules enseignés lors de la formation
Assistant Plombier (ISCED 1)	Les assistant-plombiers appuient les plombiers dans leurs travaux d'assemblage, d'installation, de réparation et d'entretien des systèmes de tuyauterie, de drains, de gouttières, de conduits et les équipements connexes pour l'eau, le gaz, le drainage, l'assainissement, le chauffage, le refroidissement et la ventilation.	Appliquer les règles de santé et de sécurité
		Communication professionnelle
		Travailler en équipe
		Effectuer des travaux de plomberie de base
		Manipulation et stockage de matériel
		Couper et fileter des tuyaux
		Préparer le lieu de travail
Plombier (ISCED 2)	Les plombiers assemblent, installent, réparent et entretiennent les systèmes de tuyauterie, les drains, les gouttières, les conduits et les installations et équipements connexes pour l'eau, le gaz, le drainage, l'assainissement, le chauffage, le refroidissement et la ventilation.	Communication professionnelle
		Travailler en équipe
		Appliquer les règles de santé et de sécurité
		Élaborer un plan de travail
		Maintenir une relation de travail efficace
		Choisir et utiliser des outils électriques
Assistant-Plombier expérimenté (ISCED 3)	Les plombiers assemblent, installent, réparent et entretiennent les systèmes de tuyauterie, les drains, les gouttières, les conduits et les installations et équipements connexes pour l'eau, le gaz, le drainage, l'assainissement, le chauffage, le refroidissement et la ventilation.	Appliquer les règles de santé et de sécurité
		Communication professionnelle
		Travailler en équipe
		Inspecter et tester l'installation
		Entretien et rectification des défauts des systèmes
		Superviser le fonctionnement et l'entretien des pompes
		Utilisation d'outils électriques
		Installer les systèmes, équipements et composants
		Appliquer les codes, manuels et spécifications
		Organiser l'environnement de travail
		Coupe et filetage de tuyaux
Elaborer un plan de travail		

Référentiel métier/formation au Ghana

Le Ghana a lui aussi récemment revu ses référentiels de formation pour les plombiers. Cette révision a été réalisée en 2019 grâce à un financement de la GSDI, financé par le GIZ et destiné à accroître l'employabilité des apprentis, des ouvriers et des maîtres artisans dans divers métiers artisanaux informels. Les diplômés du programme de formation de deux ans ont le rang de plombier. Les modules de formation enseignés pendant ces deux années sont décrits dans le tableau 14.

Ce programme de formation de deux ans est polyvalent ; il comprend non seulement le savoir-faire et la pratique du métier de plombier (tuyauteur), mais aussi des modules sur la réparation de certains types de matériaux et d'équipements.

La première année apporte des connaissances plus théoriques relatives à la compréhension générale du métier et aux caractéristiques spécifiques des travaux de plomberie, tandis que la deuxième année est entièrement consacrée aux compétences pratiques requises par le métier.

Tableau 14: Modules enseignés dans les deux niveaux de formation en maçonnerie (Ghana)

Métier (niveau de formation)	Référentiel métier	Modules enseignés lors de la formation
Plombier 1 année (ISCED 1)	Les plombiers assemblent, installent, réparent et entretiennent les systèmes de tuyauterie, les drains, les gouttières, les conduits et les installations et équipements connexes pour l'eau, le gaz, le drainage, l'assainissement, le chauffage, le refroidissement et la ventilation.	Introduction à la plomberie et au gaz
		Introduction à la sécurité sanitaire
		Connaissance de outils manuels de base
		Introduction à la tuyauterie
		Raccords de base de la tuyauterie
		Introduction aux supports de tuyauterie
		Mesure mathématique de base en plomberie
		Introduction aux systèmes de ventilation
		Introduction aux accessoires sanitaires
		Introduction aux appareils (citez les appareils)
		Introduction au drainage
		Introduction à l'approvisionnement en eau
		Santé et sécurité
		Outils à main et équipement
Plombier 2ème année (ISCED 2)		Outils électriques portables
		Tuyaux et supports
		Raccords de tuyauterie
		Introduction aux robinets et vannes
		Introduction au système de distribution d'eau
		Appareils sanitaires et accessoires
		Introduction à la régulation du niveau d'aération
		Introduction à l'estimation de base
		Drainage

Référentiel métier/formation au Togo

Le programme de formation en plomberie se situe au niveau de la PAC. Le référentiel métier actuel a été développé par le ministère en charge du département de la pédagogie et des programmes de l'EFTP en 2016 et prévoit deux ans de formation avec dix modules comprenant 2 490 heures de cours. La formation est très théorique et de nature générale ; 1 350 heures sont consacrées à l'enseignement en classe, 1 140 heures aux compétences professionnelles et seulement 360 heures (moins de 15 % du total sur les trois ans) à la pratique de la plomberie. À l'exception de l'économie et de la gestion, qui ne sont pas enseignées pendant la première année, et de l'informatique, qui n'est pas enseignée pendant la troisième année, les dix modules sont identiques pour chacune des trois années.

Le tableau montre que la majeure partie de l'enseignement dispensé pendant les trois années de formation est de nature générale et que la composante pratique ne suit pas le rythme du processus d'apprentissage. Il est clair que cette norme de formation, qui a presque dix ans (2011), ne suit pas la méthode CBT.

Tableau 15: Programme de formation du CAP en plomberie développé au Togo

(trois ans de formation de trois ans de la PAC au Togo)

Disciplines enseignées	Années de formation			Total
	Année 1	Année 2	Année 3	
Français	75	75	75	225
Anglais	60	75	75	210
Législation du travail/SST	60	60	60	180
Mathématique	150	150	150	450
Economie et Gestion		60	45	105
Physique	30	30	30	90
Informatique	45	45		90
Sous total compétences générales	420	495	435	1 350
Technologie professionnelle	240	240	120	600
Pratique professionnelle	120	120	120	360
Dessin Industriel	60	60	60	180
Sous total compétences professionnelles	420	420	300	1 140
Total horaire	840	915	735	2 490

Comparaisons des référentiels métiers des trois pays

Cette description des normes de formation des trois pays pour le métier de plombier montre clairement la différence entre les programmes proposés au Ghana et au Nigéria, qui sont tous deux fortement axés sur la pratique, et le programme proposé au Togo, qui accorde une plus grande attention aux connaissances théoriques et générales au détriment du savoir-faire pratique, auquel moins de 50 % des heures de cours sont consacrées. Compte tenu du fait que les approches pédagogiques du Togo sont très différentes de celles des deux pays anglophones, il a été jugé préférable de limiter notre comparaison aux programmes du Ghana et du Nigéria.

Tableau 16 montre qu'il existe plusieurs différences entre le contenu des deux programmes de formation :

- Le programme du Nigéria met davantage l'accent sur les compétences transférables, en particulier au cours de la première année mais aussi de la deuxième année, tandis que le programme du Ghana consacre moins de modules à ces compétences ;
- Les modules du programme du Ghana sont divisés en sujets plus petits que ceux du Nigéria ;
- Le contenu du Nigéria est plus diversifié que celui du Ghana et comprend de nombreux modules d'introduction qui peuvent être utilisés pour acquérir des connaissances et des compétences sur de nombreux aspects de la plomberie.

Tableau 16: Comparaison des programmes des deux premières années de formation au Ghana et Nigéria

Métier (niveau de formation)		Modules enseignés	Ghana	Nigéria
Assistant-Plombier 1ère année (ISCED 1)	Compétences générales/transférables	Introduction à la plomberie et au gaz	X	X
		Introduction à la sécurité sanitaire	X	X
		Communiquer en milieu professionnel		X
		Travailler en équipe (plomberie)		X
	Compétences pratiques/spécifiques	Connaissance de base de outils manuels	X	X
		Introduction à la tuyauterie	X	X
		Préparer le site de travail		X
		Raccords de base de la tuyauterie	X	X
		Introduction aux supports de tuyauterie	X	
		Mesure mathématique de base en plomberie	X	
		Introduction aux systèmes de ventilation	X	
		Introduction aux accessoires sanitaires	X	
		Introduction aux appareils (citez les appareils)	X	
		Introduction au drainage	X	
Introduction à l'approvisionnement en eau	X			
Plombier 2ème année (ISCED 2)	Compétences générales/transférables	Santé et sécurité	X	X
		Communiquer en milieu professionnel)		X
		Travailler en équipe (plomberie)		X
	Compétences pratiques/spécifiques	Outils à main et équipement	X	
		Outils électriques portables	X	X
		Tuyaux et supports	X	
		Raccords de tuyauterie	X	
		Introduction aux robinets et vannes	X	
		Introduction au système de distribution d'eau	X	
		Appareils sanitaires et accessoires	X	X
		Introduction à la régulation du niveau d'aération	X	
		Introduction à l'estimation de base	X	X
Drainage	X			

Métier n° 3 : Menuisier-Charpentier

Pour le métier de menuisier/charpentier, les référentiels métiers et de formation actuelles des trois pays étudiés seront comparés. Le tableau 17 présente des descripteurs spécifiques à chaque pays afin d'identifier les similitudes et les différences entre les programmes de formation. Malheureusement, bien qu'une formation au travail du bois et à la menuiserie soit disponible au Ghana, nous n'avons pas reçu de référentiel métier ou de formation pour ce pays. Pour cette raison, seules les référentiels fournis par les intervenants nigériens et togolais seront comparés.

Tableau 17: Différentes formations qualifiantes au métier de Menuisier/Charpentier

	Ghana	Nigéria	Togo
Niveau de certification	Informations manquantes à collecter	Labour Trade Certificate en menuiserie/charpenterie	Brevet du Technicien (BT) en menuiserie
Conditions d'admission		Labour Trade Certificate 1 : Certificat de fin d'étude primaire (CEE) ou fréquentation de la dernière année Labour Trade Certificate 2 : Réussite du niveau 1 Labour Trade Certificate 3 : Réussite du niveau 2	Brevet de Technicien (BT) : Accessible à partir de la réussite du BEPC (école secondaire), l'obtention du CAP ou du CQP
Durée du programme de formation		Labour Trade Certificate d'une durée de trois ans	Brevet du Technicien d'une durée de trois ans
Date d'élaboration du référentiel de formation		2020 selon APC (<i>Competence Based Training</i>)	2011 selon l'approche par le contenu
Documents sources		Référentiel métier (norme professionnelle)	Référentiel de formation

Les référentiels métiers/formation du Nigéria

Le Nigéria a récemment révisé ses normes de formation pour les différents niveaux de certification du métier de menuisier/charpentier. Ces normes ont été élaborées en 2019 et approuvées par la Fédération de l'Industrie de la Construction avec le soutien technique et financier du GIZ. Elles sont basées sur un processus de formation de trois ans, à trois niveaux, par lequel les apprenants peuvent passer d'assistant (niveau 1) à menuisier/charpentier (niveau 2) et assistant senior menuisier/ charpentier (niveau 3). Pour une description du référentiel métier et des modules enseignés, voir le tableau 18.

Les modules de formation de niveau 1 et de niveau 2 sont étroitement liés et ont une structure similaire basée sur des modules d'apprentissage génériques (3) sur la bonne conduite et la pratique du travail du bois, et en particulier de la menuiserie (à laquelle une grande partie du programme de formation est consacrée). Les modules de deuxième année consolident les compétences de base acquises au cours de la première année. Les diplômés de ces deux années de formation sont capables de réaliser des travaux de menuiserie de base (sur des chantiers de construction et de travaux publics) et, dans une bien moindre mesure, des travaux de menuiserie et d'ébénisterie (construction de meubles en bois). Le niveau 3 de la formation (menuisier-adjoint senior) élargit les compétences acquises au cours des deux premières années en ce qui concerne la planification des travaux, la supervision de travailleurs (ouvriers) peu ou pas qualifiés et l'exécution de tâches plus complexes et diversifiées (par exemple, encadrement, installation d'échafaudages et de portes coulissantes, etc.).

Les modules de formation de niveau 1 et de niveau 2 sont étroitement liés et ont une structure similaire basée sur des modules d'apprentissage génériques (3) sur la bonne conduite et la pratique du travail du bois, et en particulier de la menuiserie (à laquelle une grande partie du programme de formation est consacrée). Les modules de deuxième année consolident les compétences de base acquises au cours de la première année. Les diplômés de ces deux années de formation sont capables de réaliser des travaux de menuiserie de base (sur des chantiers de construction et de travaux publics) et, dans une bien moindre mesure, des travaux de menuiserie et d'ébénisterie (construction de meubles en bois). Le niveau 3 de la formation (menuisier-adjoint senior) élargit les compétences acquises au cours des deux premières années en ce qui concerne la planification des travaux, la supervision de travailleurs (ouvriers) peu ou pas qualifiés et l'exécution de tâches plus complexes et diversifiées (par exemple, encadrement, installation d'échafaudages et de portes coulissantes, etc.).

Tableau 18: Modules enseignés dans les trois niveaux de formation en menuiserie (Nigéria)

Métier (niveau de formation)	Référentiel métier	Modules enseignés lors de la formation
Assistant menuisier (ISCED 1)	Les aides menuisiers possèdent les compétences et connaissances de base requises pour appuyer la réalisation de travaux dans le domaine de la construction de bâtiments et d'ouvrage de génie civil.	Préparer et creuser le site pour les travaux de menuiserie et de charpenterie
		Identifier et utiliser les outils et équipements de base
		Identifier et utiliser les matériaux de charpenterie et de menuiserie
		Assurer une communication efficace dans une zone de travail de charpenterie et de menuiserie
		Appliquer les règles de santé et de sécurité à une zone de travail de charpenterie et de menuiserie
		Travailler efficacement en équipe dans une zone de travail de menuiserie et de charpenterie
		Préparer et creuser le site pour les travaux de menuiserie et de charpenterie
		Manipuler et stocker des matériaux
		Monter et démonter différents types d'échafaudages
		Dimensionner, couper et percer le bois / les planches et joints fabriqués
		Installer les cadres, les revêtements et les portes à guillotine
		Ériger et frapper les coffrages des fondations (colonnes, linteaux, bases de colonnes, dalles de plancher et faisceaux)
		Monter et démonter la plate-forme d'accès/de travail
Menuisier (ISCED 2) Métier (niveau de formation)	Les menuisiers sont capables de réaliser les travaux de finition qui se déroulent sur un chantier de bâtiment et de construction civile typique, y compris, mais sans s'y limiter, les toitures/armoires,/étagères et autres finitions.	Identifier et utiliser des outils et équipements de charpenterie et de menuiserie
		Assurer la manipulation et le stockage des matériaux
		Préparer et creuser le site pour les travaux de menuiserie et de charpenterie
		Ériger et frapper des coffrages de fondation (colonnes, linteaux, bases de colonnes, dalles de plancher, etc.)
		Ériger des murs et des planchers en bois
		Mettre en pratique la santé et la sécurité sur un site de charpenterie et de menuiserie
		Assurer une communication efficace sur un site de menuiserie et de charpenterie
		Travailler efficacement en équipe dans une zone de travail de menuiserie et de charpenterie

Assistant menuisier (ISCED 1) Menuisier (ISCED 2)	Les aides menuisiers possèdent les compétences et connaissances de base requises pour appuyer la réalisation de travaux dans le domaine de la construction de bâtiments et d'ouvrage de génie civil.	Inspecter et contrôler la santé et la sécurité sur les sites de charpenterie et de menuiserie
		Superviser le système de communication sur les sites de charpenterie et de menuiserie
		Travailler efficacement en équipe sur les sites de charpenterie et de menuiserie
		Identification et utilisation des outils à main et des équipements
		Construire des murs et des planchers en bois
		Identifier et utiliser des matériaux de menuiserie sur un chantier de construction
		Superviser la manutention et le stockage des matériaux de construction
		Déblayer et creuser un site pour des travaux de charpenterie et de menuiserie
Assistant menuisier (ISCED 1) Menuisier (ISCED 2)	Les aides menuisiers possèdent les compétences et connaissances de base requises pour appuyer la réalisation de travaux dans le domaine de la construction de bâtiments et d'ouvrage de génie civil.	Ériger et frapper les coffrages de fondation, y compris les colonnes, les linteaux, les bases de colonnes, les dalles de plancher et des poutres
		Mesurer, couper et percer les joints bois/contreplaqué dans un environnement de travail de charpenterie et de menuiserie
		Monter et démonter différents types d'échafaudages
		Monter et démonter la plate-forme d'accès/de travail
		Construction de toits et de plafonds en bois
		Intégrer les outils TIC dans les travaux de construction de menuiserie et de charpenterie
		Installer des cadres, des revêtements et des portes à guillotine sur un environnement de travail de menuiserie et de charpenterie
		Produire des finitions pour le traitement des bords du bois et des produits à base de bois

Référentiel métier/formation au Togo

Le programme de formation au métier de charpentier est sanctionné au Togo par un diplôme de technicien. La norme de formation actuelle a été élaborée en 2011 par le ministère chargé du département de la pédagogie et des programmes de l'EFTP.

Ce référentiel métier couvre trois ans de formation et comprend dix sujets et un total de 2 790 heures de cours, réparties entre compétences spécifiques (1 860 heures) et compétences portables ou générales (930 heures). Le programme est divisé en 34 modules, dont la durée varie entre 30 et 480 heures (multiples de 15 heures). Le tableau suivant montre que la majorité de ces trois années de formation est consacrée à l'enseignement général et que la composante pratique n'augmente pas progressivement au cours du processus d'apprentissage. Il est clair que cette formation, dont la norme a été établie il y a près de dix ans (en 2011), ne suit pas la méthode CBT (voir le tableau 19 à la page suivante).

Comparaison des référentiels métier des deux pays

Une comparaison des référentiels du Nigéria et du Togo pour le commerce du bois et de la charpenterie montre qu'il existe plusieurs similitudes et surtout de nombreuses différences entre elles. En ce qui concerne les dénominateurs communs, les programmes des deux pays prévoient une formation de trois ans, sanctionnée par une certification CITE 3.

Les deux programmes de formation commencent également par une instruction générale sur le métier et sur la bonne conduite, la communication et l'utilisation des outils en menuiserie/ charpenterie. Dès lors, le contenu pratique des deux programmes de formation est très différent :

- **Le programme de formation du Nigéria** est plus axé sur le métier de charpentier et sur la maîtrise des différentes tâches à effectuer sur les chantiers de construction. Comme pour les métiers de la maçonnerie et de la plomberie, les deux premières années sont consacrées à la construction d'un bâtiment simple (par exemple une résidence privée), tandis que la troisième année est consacrée aux travaux plus complexes de construction de bâtiments à plusieurs étages et à l'utilisation de matériaux plus sophistiqués.

Tableau 19: Différents modules contenus dans le programme de formation au BT de menuisier (Togo)

Titre du module	HEUR ES	UNIT ES	Titre du module	HEUR ES	UNIT ES
Enseignement Technique Spécifique Au Métier			Enseignement général		
Résolution de problème par calcul spécifique	90	6	Métier et formation	30	2
Exécution de dessin technique	105	7	Environnement de travail sécuritaire	30	2
Traitement de bois	45	3	Communication en français	105	7
Fabrication de fenêtre	30	2	Résolution de problème par calcul général	90	6
Réalisation de plancher et podium	90	6	Communication en anglais	105	4
Réalisation de finition de travail	60	4	Exploitation des techniques informatiques	60	4
Fabrication de meuble de repos	75	5	Protection de l'environnement	60	4
Fabrication de volet persienne	75	5	Application des règles de droit	60	3
Fabrication de table	120	8	Application des règles de mécanique	45	4
Fabrication de meuble de rangement	75	5	Application des techniques d'économie générale	60	6
Fabrication de porte semi vitrée	30	2	Création et organisation d'entreprise	90	5
Réalisation de coffrage	45	3	Application des phénomènes physiques	75	5
Exécution de revêtement	90	6	Gestion des ressources humaines	75	5
Réalisation de plafond	75	5	Elaboration et conduite de projet	45	3
Réalisation de charpente	90	6	TOTAL	930	62
Réalisation de couverture	45	3			
Réalisation d'escalier	120	8			
Application des techniques	75	5			
Intégration en milieu de travail	480	32			
Soutenance de rapport de stage	45	3			
Total	1860	124			

- **Le programme de formation du Togo se** concentre principalement sur la construction de meubles en bois pour des clients privés. Il est plus proche du métier de menuisier/ébéniste et consiste à construire des objets relativement classiques (tables, chaises, commodes, lits et étagères). Ce programme comprend également des modules sur l'entrepreneuriat, destinés à encourager l'auto-emploi des jeunes diplômés.

Cette focalisation sur les différents aspects du commerce du bois (menuiserie au Nigéria et ébénisterie au Togo) s'explique, entre autres, par les caractéristiques économiques des deux pays et les différentes possibilités d'emploi et les besoins en compétences découlant de leur tissu d'entreprises. Le Nigéria est un pays à revenu moyen avec une industrie de la construction en plein essor et de nombreuses opportunités d'emploi et besoins en compétences dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Le Togo, en revanche, est un pays à faible revenu où l'artisanat joue encore un rôle important et où les jeunes diplômés de l'EFTP peuvent trouver des emplois dans des microentreprises

Tableau 20: Comparaison des programmes de formation au Nigéria et au Togo

Niveau de formation	Type de compétence	Module de formation (trois ans)	Nigéria	Togo (UV)
3 années de formation (1&2&3) Niveau de formation 3 années de formation (1&2&3)	Compétences générales/transférables	Acquérir les connaissances générales du métier	X	X (2)
		Assurer la santé et la sécurité au travail		X (2)
		Savoir communiquer en milieu de travail		X (11)
		Résoudre des calculs généraux et des problèmes arithmétiques		X (6)
		Maîtriser l'outil informatique	X	X (2)
		Connaître les normes environnementales	X	X (3)
		Acquérir une connaissance de la législation du travail (code du travail)		X (3)
		Connaître les phénomènes physiques élémentaires		X (5)
	Compétences pratiques : Préparation des travaux	Identifier et utiliser les outils et équipements de base	X	X (3)
		Identifier et utiliser les matériaux de charpenterie et de menuiserie	X	
		Manipuler et stocker des matériaux	X	
		Exécuter des dessins techniques	X	X (7)
		Assurer le traitement du bois	X	x (3)
	Compétences pratiques : Exécution des travaux de menuiserie	Assurer la fabrication d'une table		x (8)
		Assurer la fabrication de meubles de rangements		x (5)
		Assurer la fabrication de meubles de repos		x (5)
		Assurer la fabrication de porte semi-vitrée		X (2)
		Réalisation d'escalier		X (8)
	Compétences pratiques : Exécution des travaux de charpenterie	Préparer et creuser le site pour les travaux de charpenterie	X	
		Monter et démonter différents types d'échafaudages	X	
		Dimensionner, couper et percer le bois / les planches et joints fabriqués	X	
		Installer les cadres, les revêtements et les portes à guillotine	X	x(6)
		Eriger et frapper les coffrages des fondations (colonnes, linteaux)	X	x (3)
		Monter et démonter la plate-forme d'accès/de travail	X	
		Construire des murs et des planchers en bois	X	x (6)
		Assurer l'exécution de revêtement	X	
		Mesurer, couper et percer les joints bois/contreplaqué	X	
		Construction de toits et de plafonds en bois	X	X (5)
		Compétence générales (insertion professionnelle)	Connaître les procédures de création et de gestion d'une micro-entreprise	
	Tenir une comptabilité élémentaire			X (2)
	Avoir des notions en gestion des ressources humaines			X (3)
	Elaborer et conduite de projet			X (3)
	Réaliser un Stage en Entreprise			X (35)
Connaître les procédures de création et de gestion d'une micro-entreprise			X (6)	
Nombre total unités de valeurs				186

Métier n° 4 : Electricien en bâtiment

Pour le métier d'Electricien en bâtiment, les référentiels métiers et de formation actuelles des trois pays étudiés seront comparées sur la base d'une brève présentation des référentiels métier reconnus par leurs entités en charge de l'EFTP, fournie par les acteurs nationaux. Les descripteurs spécifiques à chaque pays seront ensuite comparés afin d'identifier les similitudes et les différences entre leurs programmes de formation. Malheureusement, bien que le Nigéria offre une formation en électricien en bâtiment, nous n'avons pas reçu son standard professionnel ou de formation. Pour cette raison, seules les référentiels fournis par les acteurs ghanéens et togolais seront comparés.

Le tableau 21 montre que la durée de la formation n'est pas la même au Ghana (deux ans, sanctionnée par le certificat national de compétence) et au Togo (trois ans, sanctionnée par le certificat de compétence professionnelle (CAP)). À des fins de comparaison, seul le contenu des deux premières années des programmes de formation du Togo et du Ghana est comparé dans le tableau 21.

Tableau 21: Formations qualifiantes au métier d'électricien en bâtiment dans les trois pays

	Ghana	Nigéria	Togo
Niveau de certification	National Proficiency (1 & 2) en Electricité-Bâtiment	Labor Trade Certificate (1&2&3) en Electricité-Bâtiment	Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) en Electricité-Bâtiment
Conditions d'admission	-National Proficiency 1 : Pas de prérequis (accessible à tous) -National Proficiency 2 : Réussite de la première année	Information manquante (documents non transmis)	Certificat d'aptitude professionnelle (CAP): Accessible depuis le premier cycle du secondaire (niveau 5ème)
Durée du programme de formation	National Proficiency qui s'obtient en deux ans		Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) d'une durée de 3 ans
Type de document	Référentiel métier développé en 2019 selon l'approche par les compétences (Competency-Based Training)		Référentiel de formation (2011) basé sur l'approche par le contenu
Méthode d'évaluation	Evaluation continue au travers des différents modules de formation		Méthode d'évaluation basée sur les compétences théoriques (60 %) et pratiques (40 %)

Ces deux années de formation au Ghana et au Togo ont une structure relativement similaire ; un enseignement général est dispensé au début du programme, après quoi les compétences enseignées sont de plus en plus pratiques et ancrées dans la pratique électrique. Toutefois, au Togo, une plus grande attention est accordée à la composante théorique avec de nombreuses matières générales et une transition plus rapide vers les compétences pratiques puisque le programme de formation est plus court (et plus intensif). Il convient également de noter que le programme du Ghana comprend des compétences liées à l'énergie solaire (installation et entretien de panneaux solaires), alors que ce module n'est pas proposé au Togo. Cela peut s'expliquer par le fait que le référentiel métier du Ghana a été établi plus récemment que celui du Togo (2019 et 2011, respectivement), puisque l'énergie solaire n'était pas encore largement utilisée en 2011.

Tableau 22: Comparaison des programmes de formation au métier d'électricien au Ghana et au Togo

Module de formation (en bâtiment)		Ghana	Togo
Compétences générales transférables	Acquérir les bases de l'électricité	X	X
	Assurer la santé et sécurité au travail	X	X
	Réaliser des schémas et des dessins industriels	X	X
	Savoir communiquer durant l'exécution des travaux électrique	X	X
	Maitriser le français et l'anglais professionnel		X
	Résoudre des calculs mathématiques et des problème algébriques		X
	Maîtriser l'outil informatique		X
Compétences pratiques : Préparation des travaux électriques	Connaitre le matériel électrique (Cable et accessoires)	X	X
	Connaître les outils et équipements électriques	X	X
	Maitriser les techniques de mesures et de marquage	X	X
	Savoir utiliser les différentes fonctions du multimètre	X	X
	Connaitre les différents types de terminaux électriques et de jonction des câbles	X	X
Compétences pratiques : exécution des travaux électriques	Mettre en place un système basique de câblage	X	X
	Maitriser les instruments d'isolation et de mise en terre	X	X
	Procéder à l'installation d'un système de sonnette électrique	X	X
	Pouvoir installer un système de contrôle de la consommation électrique	X	
	Pouvoir procéder à l'installation d'une électrode/tige de terre	X	
	Pouvoir tester une installation électrique et détecter les failles	X	X
	Réaliser le câblage et le dépannage d'un circuit d'éclairage	X	X
	Réaliser le câblage et le dépannage d'un circuit de signalisation		X
	Assurer l'installation d'une lampe fluorescente	X	X
	Assurer l'installation et la réparation d'une lampe à décharge	X	X
	Assurer l'installation et le raccordement de panneaux photovoltaïque (énergie solaire)	X	
	Entretien et réparation d'un fer électrique	X	
	Entretien et réparation d'une cuisinière électrique	X	

Métier n° 5 : Aviculteur/Éleveur de volaille

Pour le métier de l'aviculture, les référentiels métier et de formation actuels des trois pays étudiés seront comparés. Cette comparaison sera quelque peu limitée car le Nigéria n'offre apparemment aucune formation spécifique à ce métier et le Togo n'a que récemment (2020) développé un manuel de formation, basé sur la méthode DACUM, qui doit encore être reconnu par le ministère en charge de l'EFTP et mis en œuvre dans les différents centres de formation professionnelle du secteur agricole. Seul le Ghana dispose d'un programme de formation reconnu par le ministère en charge de l'EFTP et sanctionné par une certification de niveau 1 (le certificat national de compétence).

Tableau 23: Les formations qualifiantes au métier d'aviculteur dans les trois pays

	Ghana	Nigéria	Togo
Niveau de certification	National Proficiency (1) en aviculture	Information manquante	A définir par le ministère de l'EFTP
Conditions d'admission	National Proficiency 1 : Pas de conditions d'adhésion (accessible à tous)		A définir par le ministère de l'EFTP
Durée	National Proficiency d'une durée de 1an		A définir par le ministère de l'EFTP
Type de document	Référentiel métier développé en 2019 selon l'APC (Competency-Based Training)		Manuel de formation et guide d'apprentissage développé en 2020 selon l'approche Dacum

En se basant sur le programme de formation du Ghana et sur les modules de formation DACUM fournis par le Togo, le tableau 24 compare les compétences enseignées dans les deux pays. Cette comparaison montre que le Ghana et le Togo ont des conceptions différentes du métier d'aviculteur et que cela a un impact significatif sur la nature des compétences enseignées.

Tableau 24: Comparaison des programmes de formation au métier d'aviculteur au Ghana et au Togo

Type de compétences	Module de formation	Ghana	Togo
Compétences générales/transférables	Connaitre le secteur de l'aviculture	X	X
	Assurer la santé et la sécurité au travail	X	X
Compétences pratiques	Mettre en place un poulailler	X	X
	Gestion de la santé du poulailler	X	X
	Gérer les activités de couvain	X	X
	Préparer les aliments destinés au poulailler	X	X
	Assurer l'alimentation et l'hydratation du poulailler	X	X
	Maîtriser les techniques de l'incubation et de l'écloserie	X	X
	Maîtriser le processus d'abattage	X	X
	Procéder à la collecte des œufs	X	X
	Conserver et stocker les différents produits avicoles	X	X
Compétences en gestion/marketing	Connaitre les différents acteurs de la chaîne de valeur avicole	X	
	Ajouter de la valeur aux produits avicoles	X	
	Gérer la relation clientèle et le développement de services sur mesure	X	

Type de compétences Compétences générales/transférables	Emballer les produits avicoles	X	
	Concevoir une stratégie marketing pour écouler sa production	X	
	Mettre en place un système de comptabilité simplifié	X	
	Assurer la planification financière de votre unité de production avicole	X	
	Assurer la satisfaction et la fidélité de la clientèle	X	
	Assurer la santé et la sécurité au travail	X	

Au Ghana, l'objectif principal de la formation est de produire des éleveurs de volailles possédant toutes les connaissances et compétences requises pour la gestion de leurs exploitations du point de vue technique et managérial. À cette fin, les différents modules de formation sont conçus pour enseigner aux apprenants les mécanismes opérationnels de la chaîne de valeur, les techniques de conditionnement et de commercialisation de leur produit, la recherche et le démarchage d'une clientèle cible, la gestion des relations avec les clients, etc. Toutes ces compétences s'inscrivent dans une vision entrepreneuriale de l'aviculture capable de répondre aux besoins croissants d'une clientèle nombreuse et diversifiée.

Au Togo, la notion de commerce est différente ; les éleveurs de volailles sont considérés comme des techniciens capables d'exploiter leurs exploitations. C'est pourquoi la formation est beaucoup plus axée sur des questions telles que l'alimentation des poussins, le maintien d'un niveau sanitaire optimal, la gestion de la ponte, de la couvaison et de l'abattage.

Malheureusement, il s'est avéré nécessaire de limiter cette comparaison aux cinq métiers sélectionnés sur dix pour lesquels les acteurs nationaux ont envoyé une documentation suffisante. Il est à espérer que la formation d'un groupe de travail tripartite permettra de rassembler davantage de documents sur les cinq métiers restants afin d'élargir la portée de la présente étude comparative. Néanmoins, ce projet pilote, mené pendant la majeure partie de l'année 2020 (janvier - octobre), a permis d'identifier plusieurs leçons importantes et de déterminer les prochaines étapes à suivre en vue d'harmoniser les référentiels métiers et de formation des trois pays.

Principaux enseignements tirés et prochaines étapes

Ce projet de reconnaissance mutuelle des référentiels métier est un processus à long terme et ambitieux. Les difficultés rencontrées au cours de l'étude montrent, à échelle réduite l'ampleur du travail à accomplir, qui devra prendre en compte plusieurs éléments importants pour être couronné de succès :

- **l'hétérogénéité des pays sélectionnés** pour cette reconnaissance mutuelle. Du point de vue linguistique, économique et institutionnel, le Togo est sensiblement différent des deux autres pays. Tandis que le Ghana et le Nigéria partagent davantage de similitudes. La nature de cette différence est accentuée par le fait que les systèmes nationaux de certification des trois pays n'ont pas atteint le même niveau de développement et de sophistication. C'est pourquoi des efforts considérables seront nécessaires pour unifier, homogénéiser et coordonner le système de certification du Togo afin qu'il puisse réellement fonctionner comme un système intégré.
- une **formation professionnelle peu développée dans le secteur de l'agriculture dans les** trois pays étudiés. Bien qu'ils prennent des mesures pour moderniser/professionnaliser les activités agricoles afin de les rendre plus compétitives, la formation professionnelle est encore un travail en cours et il reste beaucoup à faire. La rareté de la formation professionnelle dans ce secteur a fortement limité la comparaison des cinq métiers agricoles sélectionnés dans la présente étude. Seule une comparaison minimale du métier de l'aviculture a été possible (le Togo ayant développé des programmes de formation qui ne sont pas encore reconnus par les entités en charge de l'EFTP et ne se traduisent donc pas encore par une certification officielle).
- **des conceptions différentes du contenu des métiers, en fonction des caractéristiques du tissu économique du pays.** Cette perception différente a été constatée, entre autres, dans les métiers de la maçonnerie, du travail du bois et de l'aviculture, où les programmes ne sont pas conçus pour former les mêmes types de travailleurs et ne se concentrent pas sur les mêmes groupes de compétences. Au Ghana, par exemple, le programme de formation en maçonnerie est fortement axé sur la fabrication et l'installation de matériaux de construction et sur le carrelage, alors que les deux autres pays ont une conception beaucoup plus standard du métier. La même distinction s'applique au métier de menuisier ; le programme de formation du Nigéria met l'accent sur l'encadrement, tandis que celui du Togo est davantage axé sur l'ébénisterie et la construction de meubles en bois. Cette perception différente du contenu des métiers s'explique par les contextes socio-économiques et culturels de ces pays et présente des défis du point de vue de la reconnaissance mutuelle de leurs référentiels.

Afin de surmonter ces défis et d'autres rencontrés au cours de l'étude, une approche participative est clairement la meilleure stratégie à adopter et la formation de groupes de travail internationaux et tripartites présenterait des avantages significatifs. Les questions suivantes devront être abordées lors des réunions de travail qui se tiendront au cours de la prochaine étape de ce projet :

- Existe-t-il d'autres référentiels de compétences ou programmes de formation pour les dix métiers sélectionnés ?
- Y a-t-il des documents supplémentaires que nous pourrions utiliser afin d'améliorer nos comparaisons préliminaires ?
- Devrions-nous également comparer les méthodes et les outils d'évaluation ou visons-nous uniquement à harmoniser les référentiels métier ?
- De quoi d'autre avons-nous besoin pour promouvoir l'idée de reconnaissance des compétences pour les dix métiers sélectionnés ?

► PARTIE II – Processus de consultation en ligne pour la reconnaissance mutuelle des référentiels métiers

Cette section présente le processus de consultation en ligne qui s'est déroulé dans le prolongement de l'évaluation réalisée dans la partie I. Elle fournit les décisions prises à l'issue des consultations, le modèle de référentiels minimums harmonisés et une feuille de route. Elle présente également un modèle pour la planification de la reconnaissance mutuelle qui pourrait être facilement adopté par le Ghana, le Nigéria et le Togo. Cette partie vise donc à fournir une voie pour atteindre les objectifs de reconnaissance mutuelle.

Méthodologie

La présentation de cette deuxième partie est le résultat de vastes consultations en ligne avec les trois pays. Cela a été fait par le biais de plateformes virtuelles facilitées par l'OIT. Celles-ci étaient basées sur les informations et les connaissances recueillies dans l'évaluation présentée dans la partie I. Elles ont servi de base aux décisions que les pays ont prises sur l'une ou l'autre de ces questions :

- Reconnaître la certification actuelle par le pays x ou y et fournir une certification nationale équivalente ;
- ajuster la norme de compétence nationale afin que les autres pays la reconnaissent plus facilement et acceptent de créer une norme de compétence commune pour une profession/certification ; et/ou
- Convenir de définir des référentiels minimums communs en laissant une certaine souplesse aux spécifications nationales.

Les orientations recueillies ont permis d'identifier une voie de reconnaissance mutuelle. La présentation de l'évaluation du cadre national de certifications et des niveaux de normes a permis d'identifier les voies possibles vers la reconnaissance mutuelle, en particulier lorsque les référentiels étaient abordés à différents niveaux pendant l'exécution. Le travail, l'éducation et la formation, et les politiques étrangères ont été utilisés pour définir la meilleure stratégie de soutien à la reconnaissance mutuelle des référentiels de compétences et des certifications.

Tous les développements dans le cadre de ces consultations de reconnaissance mutuelle ont été réalisés dans le cadre d'un plan de travail structuré approuvé par les participants. Le plan de travail a établi un thème central pour chaque réunion et un ordre du jour pour les réunions en ligne avec les membres des groupes de travail techniques des trois pays. Les participants comprenaient des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs, désignés par leurs organisations respectives, et d'autres experts compétents ont été invités à enrichir les discussions sur les professions et les secteurs sélectionnés (**l'annexe III** comprend la liste des experts qui ont participé à ces consultations). L'approche a commencé par des consultations spécifiques à chacun des trois pays. Les participants des trois pays ont ensuite rejoint les conférences en ligne pour s'assurer que chaque profession était discutée de manière approfondie.

Les questions et problèmes suivants ont constitué le groupe de prise de décision et ont guidé les consultations:

- Comment combler les écarts identifiés entre les référentiels de compétences ?
- Comment traiter les domaines identifiés comme non communs ?
- Comment harmoniser au mieux les référentiels métiers identifiés comme communes ?
 - Quelles sont les référentiels minimums communs auxquelles d'autres spécifications nationales peuvent être facilement reconnues ?

- Quels sont les pays dont les référentiels métier seraient un meilleur miroir ou document de référence de la norme prévue ? Il s'agit de la fixation de repères.
- Comment ajuster la norme de compétence nationale pour que d'autres pays la reconnaissent plus facilement et acceptent de créer une norme de compétence commune pour une profession/certification ?
- Quels domaines des référentiels des autres pays peuvent être ajoutés à la référence identifiée ?
- Profondeur et séquence des référentiels des zones communes d'occupation.
- Alignement des référentiels métiers harmonisés sur les cadres de certifications (s'ils existent).
- Adoption de référentiels d'évaluation.

L'ordre du jour des consultations en ligne figure à l'annexe IV. Il a été établi en tenant compte des considérations suivantes :

- Les migrants ont besoin de compétences employables, reconnaissables et pertinentes.
- Tous les migrants n'ont pas de compétences qui ont été acquises formellement.
- Certains ont acquis des compétences de manière informelle et la reconnaissance des acquis est donc essentielle.
- Les trois pays sont à des niveaux différents dans le développement de la politique de l'éducation et des instruments juridiques tels que le cadre des certifications (QF).

Afin de promouvoir l'appropriation du processus et la participation, les lignes directrices suivantes ont été observées lors de la facilitation :

- Les pays ont été invités à présenter leurs points de vue et à prendre position sur des aspects particuliers de la discussion au cours des sessions, conformément à l'ordre du jour approuvé.
- Une traduction a été assurée par l'OIT pour garantir que tous participent sans aucune barrière linguistique.
- La planification a tenu compte des différents fuseaux horaires, le Nigéria ayant une heure d'avance sur le Togo et le Ghana. L'heure de Genève a donc été adoptée, ce qui est identique à celle du Nigéria. Le calendrier a permis aux États membres de travailler dans les limites de la période de travail.
- L'ordre du jour a été élaboré en tenant compte du fait que la participation était réservée aux représentants techniques de l'agriculture et de l'industrie de la construction qui sont membres des comités respectifs.

Principaux résultats des consultations tripartites en ligne

Référentiels métiers

Les participants tripartites ont convenu de ce qui suit :

- Le processus de reconnaissance mutuelle visera à établir des référentiels minimums communs ;
- Les référentiels minimums communs doivent atteindre 70 à 80 % des points communs. Les 20 à 30 % restants comprennent les spécificités des pays.
- Si la norme existante d'un pays est inférieure à la norme minimale, ce pays devra alors retravailler le référentiel métier/compétences nationale.
- Une fois que les référentiels minimums communs sont convenus, elles doivent être validées par les parties prenantes et l'organisme de réglementation du pays;

L'approche basée sur les compétences et le dialogue tripartite guideront l'élaboration des programmes et des cursus.

Évaluation

Pour les évaluations, les principes suivants ont été convenus :

- L'évaluation et la certification doivent également être prises en compte dans le processus de reconnaissance mutuelle.
- Les pays peuvent adopter des évaluations modulaires qui peuvent conduire à une certification partielle
- Les pays considéreront la RPL comme une évaluation qui profitera à ceux qui travaillent dans le secteur informel.

Dans ces décisions, les pays utiliseront la modalité de fonctionnement suivante :

- Travailler sur chacune des référentiels minimums de métier et compétences au niveau national.
- Identifier les lacunes et faire des recommandations.
- Les pays devraient ensuite tenir une conférence tripartite pour convenir de référentiels minimums.
- Dans chaque pays, les agences/départements qui élaborent les référentiels de compétences doivent en être responsables.
- Il a été décidé de ne pas aligner les modules de formation.

Bonnes pratiques en place

Il a été découvert que les pays mettent déjà en œuvre certaines bonnes pratiques parmi lesquelles :

- Au Ghana et au Nigéria, des référentiels de compétences sont établies en fonction du niveau de certification.
- Les référentiels sont élaborés par des experts professionnels (Méthodologues au Togo).
- Il existe une politique de reconnaissance des acquis au Ghana et au Nigéria.
- Il existe une politique de reconnaissance et d'équivalence des compétences au Nigéria.
- Il existe déjà un bureau désigné au ministère du travail chargé de la reconnaissance des compétences dans le secteur informel au Nigéria et un bureau similaire a été créé au sein du ministère de l'EFTP au Togo.

Considérations

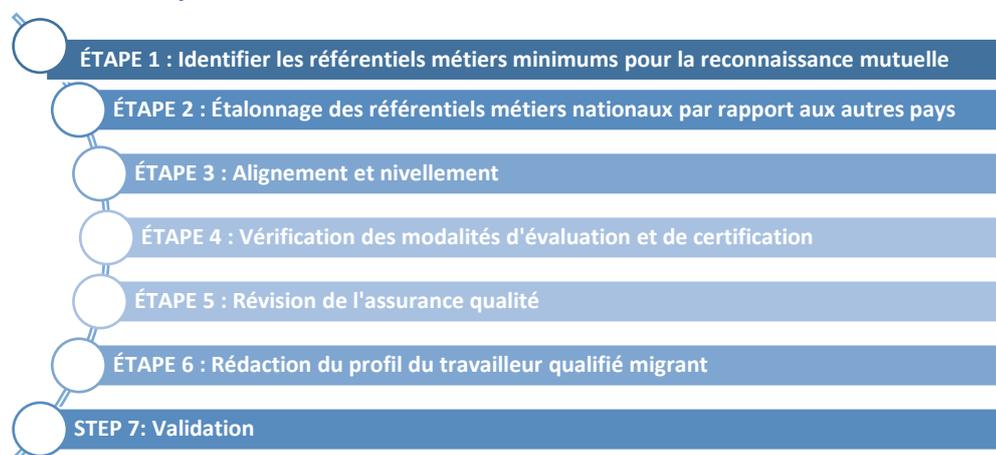
Les pays ont souligné les considérations suivantes pour le processus de reconnaissance mutuelle:

- Les pays préfèrent conserver les titres existants de leurs référentiels métiers/compétences.
- Il est nécessaire de renforcer les capacités dans l'élaboration de référentiels de compétences pour toutes les parties prenantes.
- Les agences au Ghana et au Nigéria et le ministère de l'EFTP au Togo devraient piloter la reconnaissance mutuelle et la validation des référentiels.
- Les pays préfèrent tenir les réunions pour la reconnaissance mutuelle en face à face en fonction de l'évolution de la COVID-19 dans la région.
- Le système d'EFTP au Togo nécessiterait un renforcement des mécanismes d'assurance qualité.
- La RPL est essentielle pour les trois pays.
- L'OIT devrait être le facilitateur du processus de reconnaissance mutuelle.
- La méthodologie du processus de reconnaissance mutuelle sera testée dans le cadre d'un pilote et adaptée si nécessaire

Prochaines étapes

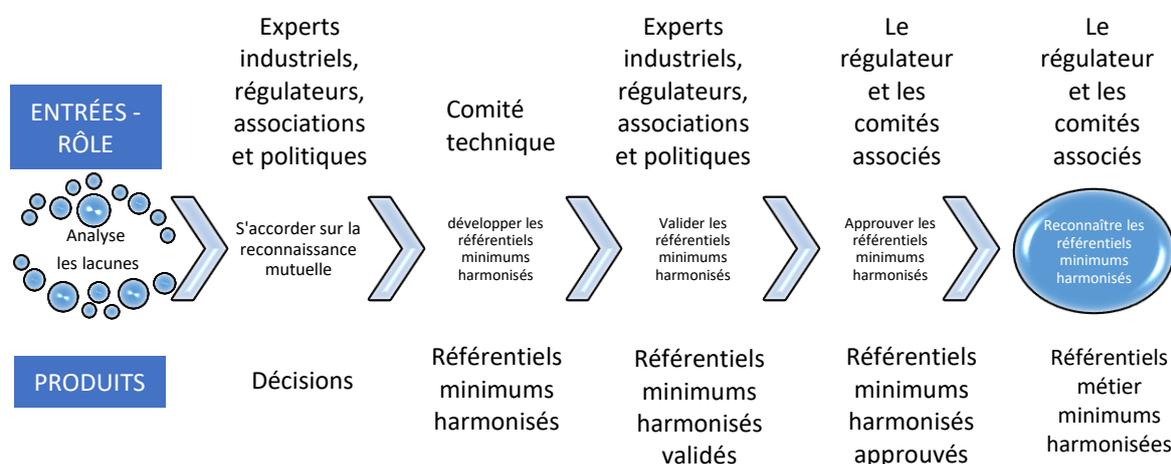
Le processus de reconnaissance mutuelle comporte sept étapes présentées ci-dessous dans la figure 3.

Figure 3: Feuille de route pour la reconnaissance mutuelle des référentiels métiers



Il est important de noter qu'il s'agit de catégories concises qui ont leurs propres produits et processus. L'analyse des lacunes est incluse dans la partie I du présent rapport. Les décisions opérationnelles, politiques et juridiques prises au cours de la deuxième phase du processus guident le rythme des phases suivantes. La feuille de route est donc un effort pour rendre opérationnel le remaniement des référentiels en vue d'une reconnaissance mutuelle, en se concentrant sur les référentiels métiers.

Figure 4: Processus de reconnaissance mutuelle



ÉTAPE 1 : Identifier les référentiels professionnels minimums pour la reconnaissance mutuelle

Les pays se sont déjà mis d'accord sur les référentiels métiers. Une évaluation comparative a été effectuée dans le cadre de ces référentiels. Les décisions suivantes ont déjà été prises

- Les pays s'efforceront d'atteindre 70 à 80 % de points communs dans l'élaboration des référentiels minimums et

- Si la norme d'un pays est inférieure à 70 %, le pays doit revoir sa norme.

Les pays devraient donc engager activement leurs experts en contenu professionnel sous la responsabilité du ministère responsable pour consolider ce qui est considéré comme le minimum dans leur profession pour considérer quelqu'un comme compétent. Ces délibérations devraient être guidées par les référentiels existantes. Un ministère responsable dans chaque pays devrait être chargé de faciliter tous ces processus conformément à son mandat.

ÉTAPE 2 : Étalonnage des référentiels métiers nationaux par rapport aux autres pays

Pour la reconnaissance mutuelle des référentiels entre les pays, chaque pays doit comparer ses référentiels à celles des autres pays. Les autres devraient servir de référence pour la comparaison. Les décisions suivantes ont été prises :

- Chaque pays travaillera indépendamment sur un seul projet de norme minimale, en comparant les normes des trois pays
- Les pays recevront ensuite les projets de référentiels minimaux d'autres pays, et un pays par profession sera déterminé - validé pour produire - pour arriver à un projet de norme minimale commune.
- Ensuite, tous les pays devraient organiser une conférence tripartite pour convenir des référentiels minimums.
- Dans chaque pays, les agences/départements qui développent le SE devraient en être responsables.
- Il n'est pas demandé aux pays d'aligner les modules de formation en raison des grandes différences dans les équipements utilisés pour la formation et la durée de celle-ci.
- L'alignement doit se faire au niveau des référentiels métiers et de compétences.
- L'alignement du titre de la norme sera également recherché. Il pourrait y avoir un titre principal et des titres alternatifs selon la norme existante du pays.

Un cadre proposé pour les référentiels est fourni selon le modèle de l'annexe V. Il est important que les bons experts industriels soient impliqués et que les comités de compétences pour chaque profession soient composés d'au moins 2/3 de professionnels de la profession respective. Ces experts devraient, en plus de considérer les trois référentiels nationaux sous leur responsabilité, consulter également les normes internationales dans leur spécialité.

ÉTAPE 3 : Alignement et nivellement

Comme nous travaillons avec les référentiels métiers existants, le Togo, le Ghana et le Nigéria ont déjà nivelé leurs référentiels. Cependant, le fait de rassembler les référentiels révèle toujours que certains référentiels peuvent avoir été placés à des niveaux différents par des promoteurs différents, bien qu'elles soient identiques ou très similaires, en raison de jugements de valeur différents ou de certaines autres décisions guidant le développement. Dans ce cas, il est nécessaire de procéder à un alignement et à un nouveau nivellement. Des descripteurs définis peuvent être utilisés pour le nivellement et l'alignement, mais dans le cas présent, il n'existe pas de descripteurs communs pour les pays ni de cadre régional de certifications. Dans ce cas, il est plus facile d'utiliser la taxinomie révisée des blooms en combinaison avec l'évaluation de la portée et de l'étendue (figure 5).

Chaque norme doit être analysée en fonction de sa complexité et de sa difficulté. Il convient de décider s'il faut rappeler, comprendre ou analyser un contexte compliqué nécessitant des connaissances et des compétences de haut niveau. Une autre dimension à prendre en compte est le niveau d'indépendance dans le travail et la nécessité ou non d'une supervision étroite. Ces décisions doivent également être prises en référence à des référentiels minimums convenus.

Figure 5: Portée et profondeur de la taxonomie des fleurs

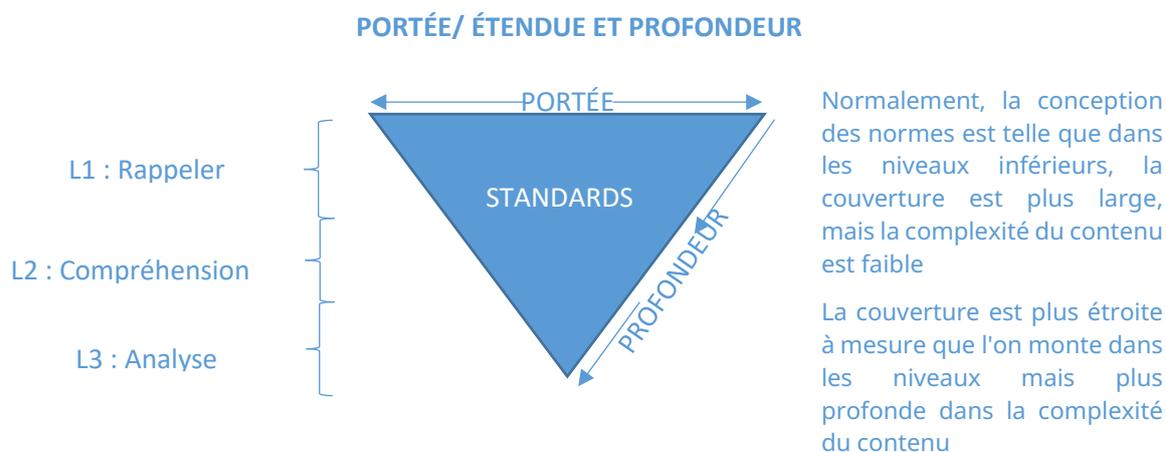


Figure 6: Exemple de norme sur l'étendue et la profondeur des compétences

PORTÉE/ ÉTENDUE ET PROFONDEUR

Taxonomie révisée des fleurs	CONSTRUCTION Poser les bases	AGRICULTURE Le choix des sols
L1 : Rappeler	Site de compensation	Analyser le profil du sol
L2 : Compréhension	Mise en place	Analyser le PH du sol
L3 : Analyse	Interpréter les dessins techniques	Analyser les micro-organismes

ÉTAPE 4 : Vérification des modalités d'évaluation et de certification :

Les trois pays délivrent déjà des certifications pour les professions données. Les certifications sont délivrées après évaluation, et les référentiels d'évaluation constituent l'un des outils d'assurance qualité qui garantissent la reconnaissance. Les décisions pertinentes prises sont les suivantes :

- Les référentiels d'évaluation pourront également être pris en compte dans le processus de reconnaissance mutuelle à un stade ultérieur.
- Les évaluations devraient être composées d'évaluations formatives et sommatives, les évaluations formatives se voyant accorder plus de poids.
- Les pays peuvent adopter une évaluation modulaire qui peut conduire à une certification partielle.

Outre la comparaison des évaluations de compétences suivant les parcours de formation officiels, les experts nationaux devraient également se pencher sur le rôle des systèmes de reconnaissance des acquis de l'expérience (RPL). La RPL est un processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des résultats d'apprentissage formels, non formels et informels par rapport aux référentiels utilisés dans l'éducation et la formation formelles.

Ainsi, la RPL permet aux personnes d'acquérir des certifications ou des crédits en vue d'une certification ou d'une exemption (de tout ou partie du programme d'études, voire d'une exemption d'une condition académique préalable à l'entrée dans un programme d'études formel) sans passer par un programme d'éducation ou de formation formel.¹⁸ Cela est particulièrement important pour les travailleurs migrants ou les travailleurs de l'économie informelle. Si des systèmes de RPL existent dans les pays respectifs, leurs référentiels d'évaluation devraient également être étudiés. S'ils n'existent pas, les pays devraient examiner si la norme minimale commune pourrait servir de base à un processus de RPL au niveau national à mettre en place.

Outre les décisions susmentionnées, il convient également de tenir compte des éléments suivants dans le cadre du processus de reconnaissance mutuelle :

- Est-ce que les différentes évaluations existantes devraient être harmonisées pour l'acceptation de la certification ?
- Quels sont les instruments d'évaluation à mettre en place ?
- Qui va évaluer ?
- Quels mécanismes de modération sont en place pour garantir une évaluation des étudiants qui soit équitable, valide et conforme à la norme industrielle spécifiée ?
- Qui sera chargé de la certification ?
- Quelles sont les modalités de certification en place ?
- Quelles sont les modalités de certification à mettre en place ?

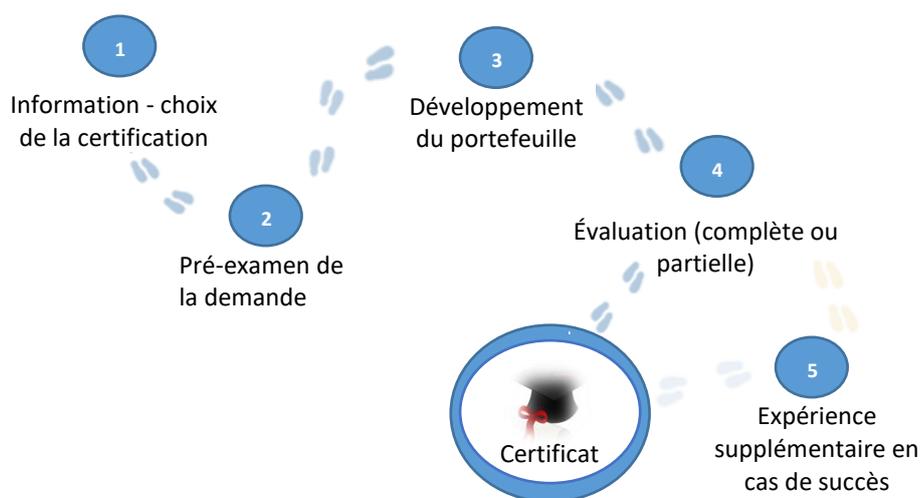
ÉTAPE 5 : Révision de l'assurance qualité des dispositifs de formation, d'évaluation et de certification

Tous les pays concernés ont leur propre système d'assurance qualité. Dans le processus de reconnaissance mutuelle, l'accent doit être mis sur l'application et l'utilisation des dispositions disponibles, notamment les considérations suivantes :

- Le processus est-il aligné sur les dispositions de la politique nationale d'assurance de la qualité ?
- Les principes fondamentaux de l'assurance qualité ont-ils été respectés ?
- Quel est l'engagement de l'agence nationale chargée d'exercer les fonctions d'assurance qualité réglementaire ?

¹⁸ OIT. [RPL Learning Package](#) (Genève : 2018).

Figure 7: Reconnaissance du modèle d'apprentissage antérieur



ÉTAPE 6 : Rédaction du profil des travailleurs migrants qualifiés

Afin d'aider les travailleurs migrants à s'intégrer plus facilement sur le marché du travail des pays de destination, la certification qui respecte la norme minimale commune convenue devrait inclure une brève description du contenu professionnel qu'elle implique - le "profil des travailleurs migrants qualifiés". La certification devrait également inclure une référence à la norme minimale commune convenue.

L'exemple de description suivant découle du processus de reconnaissance mutuelle des compétences de la Communauté économique régionale de l'Asie du Sud-Est (ANASE).

ÉTAPE 7 : Validation

Le pack développé doit être soumis à la validation des trois pays avant d'être soumis à l'approbation au niveau national. La validation doit vérifier tous les domaines concernés, y compris :

- Contenu ;
- La qualité
- Applicabilité ; et
- Implication et engagement.

Cela devrait former un ensemble qui devrait être assemblé et soumis pour approbation.

Figure 8: Description de la certification en matière de soudage adoptée à partir de la feuille de route d'harmonisation de l'ASEAN

Certificat en soudage

Il s'agit d'une certification d'introduction pour les personnes qui souhaitent faire carrière dans le domaine du soudage. Elle vise à préparer les candidats n'ayant pas (ou peu) d'expérience en soudage à être productifs dans l'utilisation des techniques de soudage de base dans l'industrie.

Les connaissances et compétences de base couvertes par cette certification comprennent

- la sécurité en matière de soudage ;
- la mesure ;
- l'utilisation d'outils manuels et électriques ;
- le croquis et la lecture de dessins ;
- la théorie du soudage pour l'acier, l'acier inoxydable et l'aluminium
- la gestion de la qualité dans l'industrie du soudage.

Les compétences pratiques en soudage de cette certification couvrent l'assemblage de l'acier, de l'acier inoxydable et de l'aluminium, en utilisant les techniques suivantes

- Soudage à l'arc à l'électrode enrobée (MMA)
- Soudage MIG-MAG (GMAW ou MIG)
- Soudage TIG (GTAW ou TIG)
- Mise à jour à l'aide de processus manuels

Les compétences et les connaissances reconnues par cette certification se rapportent à des fonctions dans le domaine de la soudure en position horizontale

ÉTAPE 8 : Assembler et soumettre les référentiels minimums harmonisés validés pour approbation nationale

En fonction des processus nationaux, les référentiels minimums communes, le(s) titre(s) convenu(s) et les profils des travailleurs migrants qualifiés seront soumis à l'adoption nationale. Les référentiels nationaux existant - si elles ne répondent pas aux exigences minimales communes - seront mises à jour au niveau national.

Une fois adoptée, la certification nationale respective comprendra le profil de compétences du travailleur migrant, le ou les titres de certification communs et une référence à la norme minimale commune. Elle enregistrera également le nom des certifications de l'autre pays qui répondent aux référentiels minimums et permettra donc la reconnaissance directe de ces certifications.

► PARTIE III – Conclusion

Ce rapport a fourni les quatre résultats clés et fondamentaux suivants :

- Une évaluation, examen et analyse des référentiels métiers existants (**dans la partie I**).
- Une feuille de route pour les pays doivent parcourir et comment les processus doivent être traités. Elle donne une procédure étape par étape en tirant parti des expériences consolidées et recueillies auprès d'autres pays qui sont passés par le même processus (**dans la partie II**).
- La feuille de route présentée dans la partie II développe le plan d'action conçu lors de l'atelier régional pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel (annexe I) afin de présenter un cadre pour la reconnaissance mutuelle des référentiels métiers.
- modèle de référentiel minimal harmonisé.

Il est attendu que les processus et la voie à suivre convenus contribuent à renforcer le partenariat en matière de compétences entre les trois pays.

L'**annexe I présente** la collaboration de partenariat entre le Ghana, le Nigéria et le Togo. L'**annexe II** présente les détails des secteurs d'intervention pour l'agriculture et la construction. L'**annexe III** est une liste des participants des trois pays contribuant au processus de reconnaissance mutuelle. L'annexe IV donne l'ordre du jour des consultations qui ont eu lieu en 2020. L'**annexe V** présente des extraits pertinents du livret de modèles de normes professionnelles minimales. Le livret se veut un guide des meilleures pratiques en matière de présentation des normes minimales harmonisées. Il convient de noter que le modèle présenté dans le livret n'est pas gravé dans le marbre. Il s'agit d'une présentation des meilleures pratiques sur la manière dont une norme doit être présentée et utilisée pour le processus de reconnaissance mutuelle des référentiels métier. L'**annexe VI** comprend une brève introduction et les perspectives d'avenir tirées du document final des consultations en ligne tenues entre le 5 novembre et le 20 décembre 2020.

Annexe I : Carte de partenariat

Titre	Harmonisation de la certification et des référentiels			Nigéria, Ghana, Togo
Bénéficiaires :	Les travailleurs migrants, les demandeurs d'emploi, les employeurs, les prestataires de formation, les décideurs politiques et les concepteurs de programmes d'études.			
Durée :	N.A.			
Acteurs	Ministères du travail, bureau des statistiques, ministères de l'éducation, ministère des finances et de la planification et syndicats et associations d'employeurs.			
Résumé	Les trois pays ont convenu de collaborer à l'harmonisation des certifications et des référentiels afin de faciliter la transférabilité des compétences entre les trois pays. Cela renforcera la confiance des employeurs dans l'embauche de travailleurs migrants et améliorera l'intégration des travailleurs migrants dans la main-d'œuvre.			
Objectif final	Facilitation de la portabilité des compétences entre le Ghana et le Nigéria			
1. Organiser des consultations trilatérales sur l'harmonisation des certificats	Gouvernement, employeurs et travailleurs de tous les pays concernés et OIT ; GIZ ; partenaires au développement	OIT /GIZ/ OIM/ UNESCO et autres partenaires de développement	3 mois	
2. Créer des groupes de travail techniques tripartites sur l'harmonisation des certificats	Gouvernement, employeurs et travailleurs de tous les pays concernés et OIT ; GIZ ; partenaires au développement	OIT /GIZ/ OIM/ UNESCO et autres partenaires de développement	3 mois	
3. Effectuer une évaluation des besoins / des études de base	Consultant / Experts	Le Comité technique	3 mois	
4. Élaborer des politiques trilatérales / des protocoles d'accord sur l'harmonisation des certificats	Les décideurs politiques des trois pays	Le comité technique	9 mois	
5. Révision et harmonisation des programmes d'études	Consultants / experts / décideurs politiques	Le comité technique	3 mois	
Plan à long terme (Années suivantes)				
6. Mise en œuvre de programmes de développement des compétences	Divers gouvernements des trois pays	Employeur et gouvernement	Tous les 3 ans	
7. Suivi et évaluation	Tripartite et partenaires sociaux	Partenaires de développement	Régulier	
8. Examen des politiques	Les décideurs politiques	Gouvernement	Tous les 5 ans	

Annexe II : Secteurs d'intervention

Agriculture

Secteur d'activité	Liste validée par le processus participatif	
	Professions choisies (version anglaise)	Professions choisies (version française)
Agriculture N° 1	Préparation du sol (y compris le labour manuel et mécanique, le désherbage)	Laboureur/Préparateur de sol (labour manuel et mécanisé)
Agriculture N° 2	Pépinières et planteurs	Agent pépiniériste (inclus les plants de céréales)
Agriculture N° 3	Élevage de volaille / agriculture	Aviculteur/Éleveur de volaille
Agriculture N° 4	Récolte	Main d'oeuvre agricole (récolte)
Agriculture N° 5	Protection des plantes et des cultures (pulvérisation, traitement, taille, coupe des feuilles, déflorations)	Agent phyto-sanitaire

Construction

Secteur d'activité (Construction)	Liste validée par le processus participatif	
	Professions choisies (version anglaise)	Professions choisies (version française)
Profession N° 1	Maçonnerie et briquetage	Maçon polyvalent
Profession N° 2	Menuiserie	Menuisier
Profession N° 3	Plomberie	Plombier
Profession n° 4	Plafond et plâtre POP	Staffeur/Poseur de plafond
Profession N° 5	Installation électrique	Electricien en bâtiment

Annexe III : Participants au processus de reconnaissance mutuelle

Prenom	Nom	Pays	Institution
Christian	Agordah	Ghana	Congrès des syndicats
William	Agyei-manu	Ghana	Vice-président du secteur agroalimentaire de l'Association of Ghana Industries, secrétaire général du Conseil des compétences du secteur agricole et agroalimentaire, directeur exécutif du Centre d'excellence du manioc du Ghana
Divine	Morny	Ghana	GSM Centre of Entrepreneurial ship & Technology - CEO
Theophilus	Zogblah	Ghana	Conseil pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (COTVET)
Kingsley	Laar	Ghana	Association des employeurs du Ghana (GEA)
Ernest	Berko	Ghana	Ministère de l'emploi
Sam	Ebenezer	Ghana	Ministère des travaux publics et du logement
James Asante	Boateng	Ghana	Ministère de l'intérieur
Samuel	Thompson	Ghana	Conseil pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (COTVET)
Confort Akolbila	Agambaa	Ghana	Syndicat général des travailleurs de la construction, de l'industrie manufacturière et des carrières du TUC Ghana
Addoquaye	Tagoe	Ghana	Congrès syndical GAWU (General Agriculture Workers Union)
Pius	Quainoo	Ghana	Secrétaire général, Construction Union Of Ghana Trades Union Congres
John	Awuku-dziwornu	Ghana	Association nationale des agriculteurs et des pêcheurs du Ghana (GNAFF) - Vice-président
Le Dr Charles. Lacet.	Brempong-yeboah	Ghana	Collège universitaire d'agriculture et d'études environnementales - Ag. Recteur
Anthony S. K.	Morrison	Ghana	Chamber of Agribusiness Ghana (CAG) - Président du Conseil des compétences du secteur agricole du Ghana
Edward	Ekareweh	Ghana	Secrétaire général - GAWU

Alistair	Djimatey	Ghana	Responsable des affaires publiques chez Blue Skies Products
Kenneth	Nii addy	Ghana	RMG Ghana Limited - Directeur technique
Andy	Tagoe	Ghana	SYNDICAT GÉNÉRAL DES TRAVAILLEURS AGRICOLES DU GHANA (GAWU)
Ibrahim	Sambo	Nigéria	Commission nationale pour les réfugiés, les migrants et les personnes déplacées
Kalthum	Ibrahim	Nigéria	Ministère fédéral de l'agriculture et du développement rural
Ukpai Agha	Agha	Nigéria	Président - Nigérian Labour Congress (NLC)
Suleiman Mohammed	Yusuf	Nigéria	Conseil national de l'enseignement technique
Hassan	Anka	Nigéria	Congrès des syndicats du Nigéria
Oscar	Walumbe	Nigéria	Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA)
Olorunfemi Olutayo	Ojomo	Nigéria	Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA)
Obasi	Dimanche	Nigéria	Ministère fédéral de l'agriculture et du développement rural
Effiong Udo	Akpan	Nigéria	Ministère fédéral de l'agriculture et du développement rural
Vivian	Ibe	Nigéria	Ministère fédéral de l'agriculture et du développement rural
Amos	Johnson,	Nigéria	Directeur adjoint, département des compétences et de la certification, ministère de l'emploi
Emmanuel	Igbinoson	Nigéria	Directeur ; Ministère de l'emploi
Joseph	Onveisi	Nigéria	
Paul	Obasi	Nigéria	
Anselme	Afo	Togo	Directeur des examens, concours et certifications, Ministère De L'enseignement Technique, De La Formation Et De L'insertion Professionnelles
Jacque	Ayite	Togo	Ministre de l'Agriculture, de la Production Animale et Halieutique

Etienne	Atcholadi	Togo	Directeur de la pédagogie et des programmes (DPP) au Togo
Kamala	Bidialou	Togo	Directeur des Organisations Internationales. Ministère des Affaires étrangères, de l'Intégration africaine et des Togolais de l'extérieur
Komi Amétépé	Segla	Togo	l'Observatoire de l'emploi de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE)
Emile	N'guissan	Togo	SG Ministère De L'enseignement Technique, De La Formation Et De L'insertion Professionnelles
Gilbert	Amouzou	Togo	Ancien Directeur des examens de l'ETFP-Togo - consultant
Kossivi	Amagbegnon	Togo	Ministère des Infrastructures et des Transports
Prosper	Soou	Togo	Ministère De L'enseignement Technique, De La Formation Et De L'insertion Professionnelles
Jacob Komlan	Mondedji	Togo	Conseil National du Patronat du Togo (CNP)
Etienne	Bararmna	Togo	Direction Formation Professionnelle et de l'apprentissage (DFPA)
Komi Mawusi	Douamenyo	Togo	Ministre de la Planification, du Développement et de la Coopération
Tetouwalla	Tiliwa	Togo	Conseil National du Patronat du Togo (CNP)
Kpedja Komi	Noamessi	Togo	Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)
Kodjo	Gavor	Togo	Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)
Atama	Gnamkoulamba	Togo	Directeur des études de l'institut national de formation agricole (INFA) de tove
Kokouvi	Soedji	Togo	directeur général de l'institut national de formation agricole (INFA) de tove
Ambroise	Fantchede	Togo	Directeur de la formation agricole/ministère de l'agriculture
Tchendo	Tchalim	Togo	directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage
Gilbert	Dodgbe	Togo	

Annexe IV : Ordre du jour des consultations

Journee (2020)	Réunion	Agenda
5 novembre	Groupe tripartite	Révision des référentiels
10 novembre 13:00 15:00	Groupe tripartite Ghana	Secteur de la construction Harmonisation des référentiels. Reconnaissance des acquis Combler les lacunes Cadre des certifications
12 novembre 13:00- 15:00	Groupe tripartite Nigéria	Secteur de la construction Harmonisation des référentiels. Cadre des certifications Reconnaissance des acquis Combler les lacunes
16 novembre 10:00 12:00	Groupe tripartite Togo	Secteur de la construction/agriculture Harmonisation des référentiels. Reconnaissance des acquis Combler les lacunes Cadre des certifications
17 novembre 13:00 15:00	Groupe tripartite Ghana	Secteur de l'agriculture Harmonisation des référentiels. Cadre des certifications Reconnaissance des acquis Combler les lacunes
18 novembre 13:00 15:00	Groupe tripartite Nigéria	Secteur de l'agriculture Harmonisation des référentiels. Cadre des certifications Reconnaissance des acquis Combler les lacunes
20 novembre 10:00 12:00	Groupe tripartite Togo	Secteur de la construction Accord sur les référentiels Validation Accréditation / Approbation
25 novembre 13:00 15:00	Groupe tripartite Ghana	Secteur de la construction Accord sur les référentiels Validation Accréditation / Approbation
26 novembre 13:00 15:00	Groupe tripartite Nigéria	Secteur de la construction Accord sur les référentiels Validation Accréditation / Approbation

<p>27 novembre</p> <p>13:00 15:00</p>	<p>Groupe tripartite Ghana, Togo et Nigéria (trois pays)</p>	<p>Secteur de la construction</p> <p>Reconnaissance et harmonisation des référentiels de compétences entre les trois pays</p> <p>Reconnaissance des acquis</p> <p>Dimension politique de la reconnaissance et de l'harmonisation des référentiels de compétences entre les trois pays</p> <p>Dispositions juridiques et processus de reconnaissance et d'harmonisation des référentiels de compétences entre les trois pays</p>
<p>1er décembre</p> <p>13:00 15:00</p>	<p>Groupe tripartite Ghana, Nigéria et Togo (trois pays)</p>	<p>Secteur de l'agriculture</p> <p>Reconnaissance et harmonisation des référentiels de compétences entre les trois pays</p> <p>Reconnaissance des acquis</p> <p>Dimension politique de la reconnaissance et de l'harmonisation des référentiels de compétences entre les trois pays</p> <p>Dispositions juridiques et processus de reconnaissance et d'harmonisation des référentiels de compétences entre les trois pays</p>
<p>7 décembre</p> <p>13:00 15:00</p>	<p>Réunion tripartite Ghana, Nigéria et Togo (trois pays)</p> <p>Les deux secteurs</p>	<p>Rechercher des orientations sur les mesures spécifiques à chaque pays pour combler les lacunes identifiées et le processus d'harmonisation adopté</p> <p>Rechercher la reconnaissance, l'approbation et l'acceptation nationales et internationales des référentiels convenus</p> <p>Convenir d'une structure commune pour les référentiels métiers</p>
<p>14 décembre</p> <p>13.00-15.00</p>	<p>Réunion tripartite Ghana, Nigéria et Togo (trois pays)</p> <p>Les deux secteurs</p>	<p>Prochaines étapes</p> <p>Recherche de consensus</p> <p>Tracer la voie à suivre</p>

Annexe V : Référentiels métiers minimums harmonisés



Proposition d'un Modèle Harmonisé Pour les Référentiels Métiers

Ghana, Nigéria et Togo

[Extraits du document]

Préface

[Indiquez ici toutes les orientations politiques, l'intention et les attentes. C'est ici que vous définissez la position et les prémisses de l'ensemble du document]

Table des matières

[Faites mettre une table auto-générée ici. Si cela s'applique, vous pouvez avoir la liste des chiffres ci-dessous, puis la liste des tableaux]

Remerciements

[Tous ceux qui ont besoin et requièrent une sorte de reconnaissance envers le développement et d'autres travaux doivent être reconnus ici]

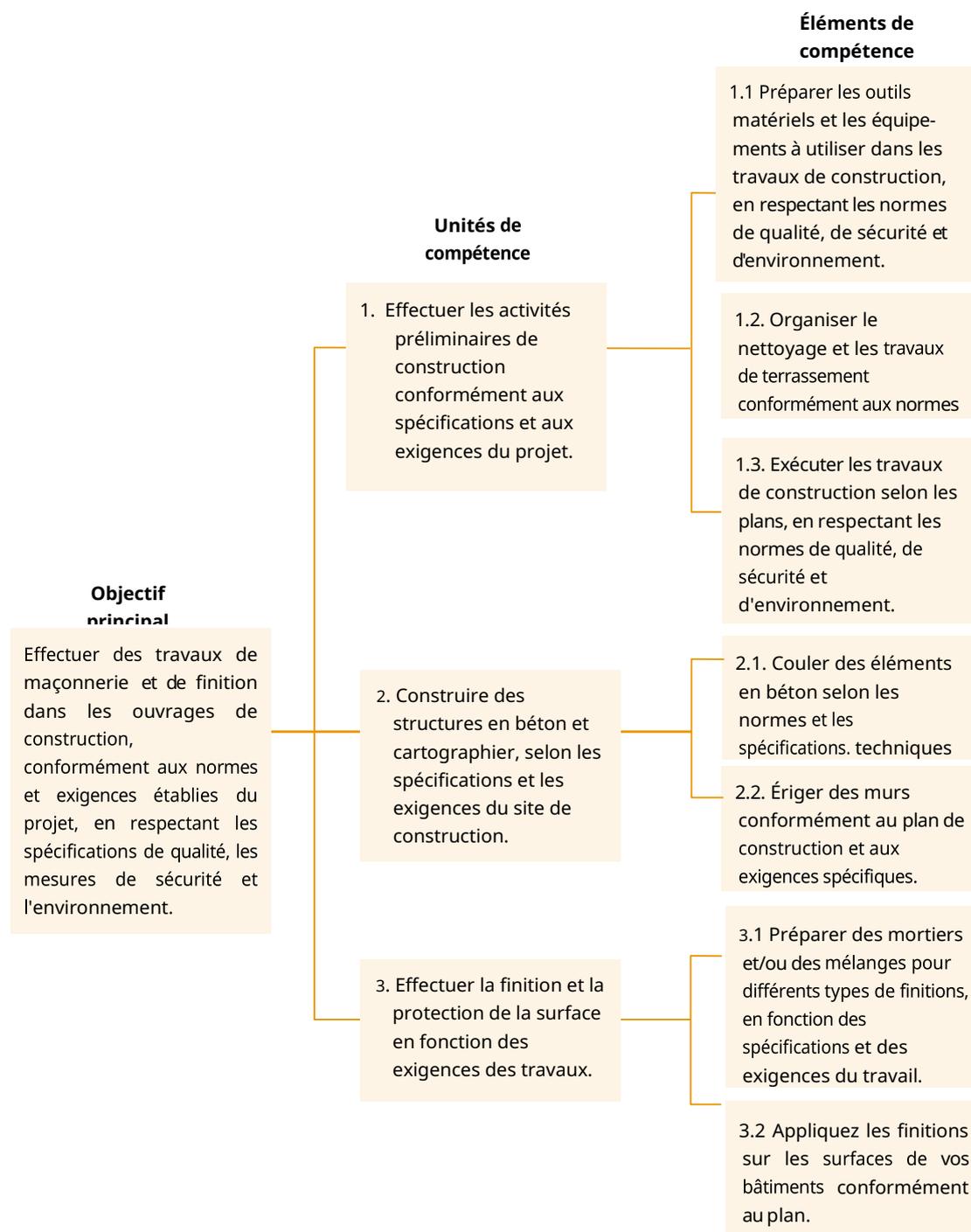
Introduction

[Introduire l'intention, le contexte de l'ensemble du système d'exploitation ou bien ce qui s'applique]

Référentiel métier régional pour le [secteur].

Description du secteur et des référentiels métiers

Carte de certification de l'occupation (exemple pour Mason)



Description générale de la certification

DONNÉES GÉNÉRALES DE LA CERTIFICATION		N°	1/1
---------------------------------------	--	----	-----

Code: CIOU/88: 7122

Profession : **Maçon.**

Objectif Principal: Effectuer des travaux de maçonnerie et de finition dans les ouvrages de construction, conformément aux normes et exigences établies du projet, en respectant les normes de qualité, de sécurité et environnementales.

Proficiency level: 2.	Justification du niveau proposé : dans les fonctions considérées dans cette certification, les activités de travail prédominant, réalisées dans des contextes différents. certaines activités sont complexes, non routinières, avec beaucoup d'efforts physiques et il existe une certaine autonomie et une responsabilité individuelle. souvent, la collaboration d'autres personnes peut être requise, peut-être dans le cadre d'un groupe ou d'une équipe de travail.
-----------------------	--

Date de préparation de la NTCL : juillet 2008

Date de publication de la NCL : août 2008

Délai de révision de la NTCL : 5 ans

No. de révision : Première.

Secteur:	<input type="checkbox"/> agricole.	Domaine de compétence: construction.
	<input type="checkbox"/> l'industrie.	
	<input checked="" type="checkbox"/> le commerce et les services.	

Type de référentiel : () national. (x) sous-régional.

Les unités de compétence professionnelle (UCL) qui composent la certification :

1.	Effectuer les activités préliminaires de construction, conformément aux spécifications et aux exigences du projet.
2.	Construire des structures en béton et maçonnerie, selon les spécifications et les exigences du site de construction.
3.	Effectuer des opérations de finition et de protection des surfaces en fonction du site de construction.

Description des unités et des éléments de compétence

DESCRIPTION DES UNITÉS DE COMPÉTENCE		N°	1/6
--------------------------------------	--	----	-----

Code: CIOU/88: 7122	Titre de l'unité de compétence: Effectuer les activités préliminaires de construction, conformément aux spécifications et aux exigences du projet.
---------------------	---

Objectif de l'unité de compétence : servir de référence sous-régionale pour la formation et l'évaluation des personnes intéressées à être certifié dans l'exécution des activités préliminaires de construction selon les spécifications et les exigences du projet.

Les éléments de la compétence du travail (E.C.L) qui constituent l'unité de compétence.

Référence: 1 sur 3	Titre de l'élément: Préparer les outils, matériels et les équipements à utiliser dans les travaux de construction, en respectant les normes de qualité, de sécurité et environnementales
--------------------	---

Critères de performance : la personne est compétente quand :

1.	la liste des matériaux, outils et équipements requise est conforme aux instructions techniques.
2.	le budget des travaux est conforme au plan et aux instructions de construction.
3.	la distribution de matériel, d'outils et d'équipements est effectuée selon les exigences des zones.
4.	le contrôle du transport des matériaux de construction est effectué selon les exigences des zones.
5.	la préparation des outils, des matériaux et des équipements est effectuée conformément aux normes de sécurité, d'hygiène du travail et environnementales.

Domaine d'application :

catégorie :		Classe :	
1.	Instructions techniques.	1.	Le maître constructeur.
		2.	Les plans.

Evidence of performance:

1.	distributes the materials, tools and equipment according to the requirements of the areas.
2.	controls the transport of building materials according to the requirements of the areas.
3.	Prepares tools, materials and equipment according to safety, occupational hygiene and environmental preservation standards.

Description des éléments de compétence

DESCRIPTION DES UNITÉS ET DES ÉLÉMENTS DE COMPÉTENCE		N.	1/6
Code : CIOU/88 : 7122	Titre de l'unité de compétence: Effectuer les activités préliminaires de construction, conformément		
<p>Objectif de l'unité de compétence : servir de référence sous-régionale pour la formation et l'évaluation des personnes intéressées par être certifié dans l'exécution des activités préliminaires de construction selon les spécifications et les exigences du projet.</p> <p>Les éléments de la compétence du travail (E.C.L) qui constituent l'unité de compétence.</p>			
Référence : 1 sur 3	Titre de l'élément: Préparer les outils, matériels et les équipements à utiliser dans les travaux de construction, en respectant les normes de qualité, de sécurité et environnementales.		
Critères de performance : la personne est compétente quand :			
1.	la liste des matériaux, outils et équipements requise est conforme aux instructions techniques.		
2.	le budget des travaux est conforme au plan et aux instructions de construction.		
3.	la distribution de matériel, d'outils et d'équipements est effectuée selon les exigences des zones.		
4.	le contrôle du transport des matériaux de construction est effectué selon les exigences des zones.		
5.	la préparation des outils, des matériaux et des équipements est effectuée conformément aux normes de sécurité, d'hygiène du travail et environnementales.		
Domaine d'application :			
catégorie :		Classe :	
1.	Instructions techniques.	1.1. maître constructeur. 1.2. Les plans.	
La preuve par la performance:			
1.	distribue le matériel, les outils et les équipements en fonction des besoins des zones.		
2.	contrôle le transport des matériaux de construction selon les exigences des zones.		
3.	Préparer les outils, les matériaux et les équipements conformément aux normes de sécurité, d'hygiène du travail et environnementales.		

Annexe VI : Document de Résultat – Consultation



International
Labour
Organization



Document de Synthèse

des consultations en ligne qui se sont tenues entre le 5 novembre
et le 20 décembre 2020 pour la

RECONNAISSANCE ET L'HARMONISATION DES REFERENTIELS METIER DANS LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE ET DE LA CONSTRUCTION AU

Ghana, au Nigéria et au Togo

[Extraits du document]

20 Janvier 2021



FMM West Africa
Support Free Movement of Persons & Migration in West Africa



Introduction

En septembre 2019, le Service des compétences et de l'employabilité de l'OIT, en collaboration avec le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et le projet " Appui à la libre circulation des personnes et à la migration en Afrique de l'Ouest " (FMM) financé par l'UE et la CDEAO, a organisé des consultations tripartites sur le potentiel de partenariats de compétences en Afrique de l'Ouest et au Sahel. Des représentants de l'OIM et de l'UNESCO s'y sont également joints (voir note ci-dessous). Au cours de l'événement, les participants ont identifié, planifiés des activités pour la mise en œuvre de partenariats de compétences afin de renforcer une migration sûre, ordonnée, régulière et axée sur la demande.

L'un des partenariats pour les compétences, sélectionnés par les constituants tripartites a été la reconnaissance et la reconnaissance mutuelle des référentiels métiers entre le Ghana, le Nigéria et le Togo. Ces trois pays étant situés dans l'un des grands corridors de migration de l'Afrique de l'Ouest, la reconnaissance mutuelle de la certification pourrait renforcer la confiance des employeurs dans l'embauche de travailleurs migrants et ainsi promouvoir une meilleure intégration des migrants dans la population active. À ce titre, elle aiderait les pays à la fois à attirer des talents et à compenser les déficits de compétences dans les secteurs d'activités locaux.

À la suite du plan d'action du partenariat (points d'action 2 et 3, un groupe de travail tripartite a été formé pour mener une évaluation des besoins, sélectionner des professions pilotes pour le processus d'harmonisation, faciliter l'accès aux référentiels métiers et de compétence existants et élaborer conjointement des référentiels harmonisés. Deux secteurs d'intervention ont été ciblés, car très attractifs pour les travailleurs migrants, l'agriculture et la construction. Le premier cycle de consultation a donné les résultats suivants :

- Cinq professions, tant dans le secteur de l'agriculture que dans celui de la construction, ont été choisies pour le processus pilote;
- Une comparaison des référentiels métier dans l'agriculture et la construction a été effectuée et présentée au groupe de travail technique ;
- Les lacunes dans les référentiels métiers ont été identifiées ; et
- Les référentiels métiers manquants ont été identifiés.

Note : L'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont lancé l'initiative de Partenariat mondial pour les compétences en matière de migration afin de mobiliser leurs mandants, mettre en commun leurs compétences, maximiser les synergies et de tirer parti de leurs avantages comparatifs. Ce partenariat soutient le développement de partenariats pour les compétences entre les pays, le long des couloirs

Progrès et perspectives

À la suite d'une série de réunions et d'ateliers virtuels ayant eu lieu en novembre et décembre 2020, les résultats suivants ont pu être obtenus :

- Les mandats tripartites du Nigéria, du Ghana et du Togo se sont engagés à renforcer la reconnaissance mutuelle de leurs certificats de formation respectifs par une harmonisation de leurs référentiels métier dans les secteurs/professions clés les plus fortement ciblés par les migrations entre les trois pays. L'implication et le leadership du gouvernement et du secteur privé sont essentiels à cette réalisation. Il a été convenu que les organes de gouvernance des compétences, à savoir COTVET au Ghana, le Conseil national de l'enseignement technique au Nigéria et le ministère de l'EFTP au Togo, mèneront le processus. Ils devront travailler avec les ministères concernés de l'agriculture, de la construction et des affaires étrangères.
- L'identification de la maçonnerie, de la plomberie et de l'élevage de volailles comme des professions prioritaires avec des normes développées existant dans les trois pays.

Le groupe de travail technique a suggéré que pour chaque profession, un conseil et des comités de compétences (CC) devront être formés dans chaque pays. [Les CC sont les comités dûment établis par l'organisme de réglementation en matière de développement des compétences dans le but de développer un métier, un secteur ou un domaine de compétences particulier. Ils tirent leur mandat de la loi de l'autorité de régulation et font rapport soit au conseil d'administration, soit à un bureau particulier de l'autorité de régulation.]

La composition suggérée de ces organismes est de 70 % de personnes issues de l'industrie et de 30 % de personnes issues des organismes de réglementation. Le groupe de travail technique suggère que des référentiels minimums présentant 70 à 80 % de points communs soient élaborées entre les pays. Cela sera fait dans un premier temps au niveau national par les CC établis dont la décision sera portée à une réunion tripartite impliquant les trois pays.

- Dans le cadre de cet arrangement, les pays participeront à des ateliers où les questions seront débattues et réglées.
- Reconnaissant la nécessité d'atteindre les travailleurs de l'économie informelle, il a également été convenu que la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ferait partie de l'ensemble du processus. Cela permettra de s'assurer que personne n'est laissé pour compte, conformément à l'Agenda 2063 de l'Union africaine.

Les outils suivants ont été élaborés :

- Une feuille de route vers la création de référentiels métier minimums harmonisés.
- Un modèle de référentiel métier minimum.

La feuille de route prévoit un processus d'harmonisation des normes étape par étape. Le modèle de référentiels métier, [accessible dans le Drop Box](#) du groupe de travail, fournit le cadre de ce qui doit être inclus dans les référentiels minimums harmonisés. Pour poursuivre le processus d'harmonisation, les membres du groupe de travail devront mobiliser le soutien politique et créer les CC. Ils devraient consolider leurs efforts par le biais de réunions nationales pour l'élaboration des référentiels métiers minimums en préparation des trois réunions nationales, valider les normes et les faire approuver.

ilo.org

Service des compétences et de l'employabilité (SKILLS)

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

ISBN 978-92-2-034406-4

