



ÉVALUATION

L'enseignement et la formation techniques et professionnels

Perspectives pour les jeunes du monde entier

Éditeur

Brot für die Welt -
Evangelischer Entwicklungsdienst
Evangelisches Werk
für Diakonie und Entwicklung e. V.

Caroline-Michaelis-Straße 1
D-10115 Berlin

Tél +49 30 65211 0
info@brot-fuer-die-welt.de
www.brot-fuer-die-welt.de

Auteur

SEEK Development, Cornelia Wilß
(Résumé)

Rédaction Rosilin Bock,
Maike Lukow, Vera Siber

Responsable Klaus Seitz

Traduction

Anne Bador (Traductions Bador)

Layout Grafik-Atelier Mang

Graphiques Nordsonne Identity,
Grafik-Atelier Mang

Photos LWF Territoires

Palestiniens (p. 8)

Frank Schultze (couverture),

Vera Siber (p. 17)

Dons

Brot für die Welt -
Evangelischer Entwicklungsdienst
IBAN DE10 1006 1006 0500 5005 00
Bank für Kirche und Diakonie
BIC GENODED1KDB

Berlin, mai 2017

ÉVALUATION

L'enseignement et la formation techniques et professionnels

Perspectives pour les jeunes du monde entier

Contenu

	Introduction	5
1	Quelle est la raison pour laquelle l'« EFTP » est une tâche de la coopération au développement	6
1.1	Objectif clé de Pain pour le Monde : L'EFTP est un instrument de lutte contre la pauvreté	6
1.2	« Leave no one behind » - piliers du travail de développement international dans le domaine de la formation professionnelle	8
2	Le domaine d'encouragement de l'EFTP de Pain pour le Monde	9
2.1	L'évaluation - univers statistique et design de l'évaluation	9
2.2	Emploi des instruments d'encouragement	10
3	Les projets de formation professionnelle à travers l'évaluation	12
4	Après l'évaluation : quelles seront les prochaines étapes?	17
4.1	Recommandations pour le domaine d'encouragement	17
4.2	Partenariat d'égal à égal : ateliers d'apprentissage avec des organisations partenaires	17
4.3	Perspectives	18
	Bibliographie	19

Introduction

« Nous essayons de les comprendre et de ne pas les juger. Nous travaillons dur pour qu'elles puissent être fières d'elles-mêmes, nous les soutenons dans leurs objectifs et nous sommes impatients de voir quel sera leur futur. »

(May Amireh, superviseuse d'un centre de formation professionnelle des Young Women's Christian Association, Territoires palestiniens)

À la recherche d'un travail ou d'une perspective pour l'avenir, des hommes et des femmes quittent leur pays natal, quittent leur village pour la ville ou la ville pour un autre pays. Plus de 244 millions de personnes vivent comme migrantes et migrants dans le monde entier. Pour beaucoup entre elles et eux, la recherche d'un travail dont le salaire soit suffisant pour assurer une vie digne présente une solution.

Près de trois quarts de la migration a lieu dans l'hémisphère sud. Selon l'Organisation internationale du travail OIT, la plupart des migrantes et migrants ont entre 20 et 34 ans. Face au fait que de plus en plus de personnes cherchent aussi à se rendre en Europe, les sujets du flux des réfugiées et réfugiés et de la migration dominent le débat politique actuel en Allemagne.

La promotion de l'enseignement et la formation techniques et professionnels - EFTP en tant que moteur d'un développement durable et fortement soutenue depuis longtemps de la coopération au développement bilatérale allemande, gagne encore plus en ampleur. Car le potentiel de ce domaine est évident : la croissance de la population et le grand nombre de jeunes au chômage dans de nombreux pays de l'hémisphère sud sont confrontés à pénurie de main-d'œuvre spécialisée et à une économie prospérant.

La promotion de projets du domaine de l'EFTP permet aux jeunes gens d'avoir une perspective sur le marché du travail et augmente ainsi la perspective d'avoir une vie avec plus de chances. C'est la raison pour laquelle Pain pour le Monde (Brot für die Welt) s'engage dans le cadre de sa coopération avec des organisations partenaires, pour la formation professionnelle dans des régions appauvries avec un taux de chômage élevé dans le cadre de sa collaboration avec des organisations partenaires. L'organisation d'aide soutient ses partenaires aussi bien par le recrutement des spécialistes internationaux que par le financement des projets et de même par l'octroi des bourses. L'accent est mis sur les mesures de soutien aux jeunes de 15 à 28 ans.

Quel rôle une organisation d'aide ecclésiastique joue-t-elle dans le domaine de l'EFTP? En coopération avec ses organisations partenaires, Pain pour le Monde souhaite de garantir l'accès des groupes de population marginalisés à leur droit à une formation professionnelle initiale ou continue. Car ce sont surtout les jeunes, les

femmes et les personnes en marge de la société, dans les pays à faible revenu, qui ont le plus de mal à trouver un travail qui leur permettent de vivre dignement. La plupart d'entre eux travaillent dans le secteur informel. Généralement, les conditions de travail y sont précaires, les normes internationales sociales et le droit de travail, telles qu'évoque l'OIT, ne sont pas appliqués. La couverture sociale manque, de même qu'une protection de santé suffisante. Il n'existe aucun droit à des horaires de travail réglés, à des pauses, pas plus qu'à une rémunération suffisante permettant de couvrir les besoins fondamentaux de la vie quotidienne.

Encourager les gens à mettre à profit leurs compétences et à se construire une existence représente un défi central pour les gouvernements de pays à faible revenu. Ils doivent faire face à la forte préoccupation de la population qui fait valoir son droit à un travail.

Cette publication montre dans quelle mesure les projets de l'EFTP de Pain pour le Monde sont une réussite et présente les points forts et les points faibles de ce domaine d'encouragement. Cette publication est issue d'une évaluation détaillée de ce domaine d'encouragement ayant eu lieu sur deux ans; il s'agit d'un instrument créé pour rendre des comptes au Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Ministère fédéral de la Coopération Économique et du Développement, BMZ) et employé et appliqué pour la troisième fois dans un domaine d'encouragement. L'accent a été mis sur 145 mesures de l'EFTP financées par Pain pour le Monde dans la période de 2007 à 2012. Elles comprennent les divers instruments d'encouragement employés par Pain pour le Monde : les projets des organisations partenaires, les spécialistes recrutées et détachées par Pain pour le Monde, les bourses et mandater des conseillères et conseillers externes pour des missions court-terme.

L'instrument de l'évaluation d'un domaine d'encouragement permet à Pain pour le Monde de continuer à développer le domaine d'encouragement et de le rendre plus efficacité.

Le design de l'évaluation, l'analyse et l'expertise, ainsi que les résultats, les effets et les défis de l'évaluation actuelle (SEEK 2015) seront résumés dans cette publication.

Chapitre 1

Quelle est la raison pour laquelle l'«EFTP» est une tâche de la coopération au développement

1.1 Objectif clé de Pain pour le Monde : L'EFTP est un instrument de lutte contre la pauvreté

Au centre de son domaine d'encouragement de l'EFTP, Pain pour le Monde met, en tant qu'organisation caritative ecclésiastique, la lutte contre la pauvreté. Des organisations partenaires locales mettent en avant les conditions de vie de groupes socialement défavorisés et aident les jeunes gens à se mettre à leur compte, ou à trouver un travail leur permettant de surmonter face à la pauvreté. Les projets soutenus seront surtout réalisés dans des pays ayant un marché du travail faible et instable – essentiellement en Afrique de l'Ouest et du Centre. Précisément ces pays n'offrent pas ou très peu de potentiel d'emplois qualifiés. L'accent de la mesure d'encouragement est également mis sur des pays qui doivent se remettre de longues guerres civiles, comme par exemple la Sierra Leone ou le Liberia, ou des régions en crise comme les Territoires palestiniens. Ainsi, entre autres mesures, l'encouragement de cette formation professionnelle contribue à la reconstruction des pays et crée des perspectives de développement personnelles et sociales.

Souvent, ce sont justement les organisations partenaires ecclésiastiques qui servent d'intermédiaires pour des emplois dans le secteur informel. Ce secteur a gagné en importance durant les dernières décennies dans les pays de l'hémisphère sud. Une grande partie des possibilités du potentiel d'emploi, notamment pour les groupes de personnes marginalisées et démunies, se trouve dans ce secteur.

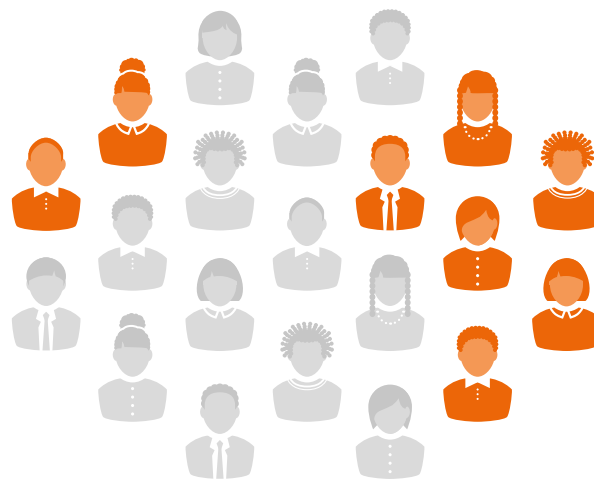
Comme souligné dans l'évaluation, les projets soutenus par Pain pour le Monde mettent l'accent sur l'amélioration de l'accès à une formation professionnelle pour les groupes-cible de personnes pauvres et marginalisées. De plus, ils se concentrent fortement sur la dispense de compétences à la fois techniques et non techniques, comme par exemple des connaissances de base et des Life Skills (« compétences essentielles – de base, aptitudes à la vie, sociales »). Les organisations partenaires de Pain pour le Monde suivent ainsi la tendance internationale en orientant leur offre sur les compétences.

Des offres complémentaires, telles que des cours de formation de base, des mesures de conseil en orientation professionnelle, des mesures d'appui psychosocial et

l'enseignement de Life Skills, soutiennent les ressources individuelles de tout un chacun. Des compétences sociales, ainsi que le travail d'équipe et la communication, permettent aux diplômés de ces mesures de poser leur candidature dans différents métiers. Ils sont un facteur essentiel pour augmenter la capacité d'insertion professionnelle de ces groupes de personnes. Les contenus et objectifs de formation sont adaptés en fonction des différentes situations des personnes – après qu'il ait été constaté que « souvent, il s'agit tout d'abord de les libérer de leur marginalisation ». Les projets mêmes sont conçus comme projets dits « Grassroots » et poursuivent une approche d'égal à égal. Les projets soutenus par Pain pour le Monde forment une interface entre le marché du travail et les besoins spécifiques des jeunes gens, qui, souvent, vivent dans des conditions difficiles, ne savent ni lire ni écrire, ont abandonné l'école ou même n'ont jamais été à l'école. Outre cela, les projets de soutien se concentrent tout particulièrement sur les jeunes femmes issues de familles pauvres, pour qui l'accès à une formation professionnelle est souvent plus difficile que pour les jeunes hommes du même âge.

Les partenaires de Pain pour le Monde se préoccupent également des réfugiés, des enfants-soldats et des personnes handicapées.

Groupes-cible



L'accent est mis sur les groupes-cible socialement défavorisés et marginalisés, par ex. les enfants-soldats, les femmes, les personnes handicapées ou les jeunes ayant peu de chances d'accéder à une formation.

Formation professionnelle :

L'orientation professionnelle, la formation initiale ainsi que la formation continue font partie, selon le pays et le métier, de l'EFTP. Outre la compétence opérationnelle professionnelle, une approche globale de la formation professionnelle vise également le développement de la personnalité et encourage une autonomie professionnelle et de vie quotidienne. Celles-ci reposent sur des compétences techniques et méthodiques, sociales et sur une intelligence émotionnelle.

Un peu plus de la moitié des organisations partenaires de Pain pour le Monde dans le domaine d'encouragement de l'EFTP sont laïques et 44 pourcent ecclésiastiques. Les offres des partenaires se situent surtout au niveau de la formation professionnelle non-formelle ou informelle. La distinction faite entre le caractère formel, non-formel et informel vient des différents processus d'enseignement en formation professionnelle, qui peuvent être mis en œuvre consciemment ou casuel selon les différents contextes. La classification des projets dans le cadre de l'évaluation réalisée s'oriente sur les définitions suivantes, bien qu'il existe souvent des formes mixtes dans la pratique.

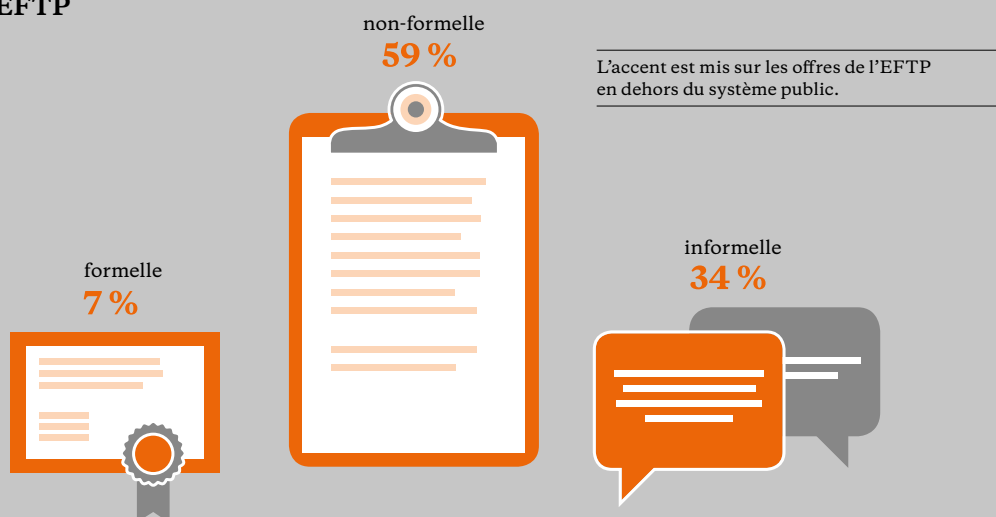
L'EFTP *formelle* se rapporte à un système de formation de l'État, qui règlemente les programmes de formation technique et professionnelle. Elle comprend la formation professionnelle de base, la formation technique du secondaire ainsi que la formation des enseignants. La formation professionnelle formelle désigne de façon

générale des enseignements à temps plein ou des cours de formation continue organisés et complémentaires. La localisation dans un cadre national de qualifications est un critère contraignant et sous-entend une certification d'État.

L'EFTP *non-formelle* se rapporte à tous les programmes d'enseignement ou d'apprentissage organisés dans le cadre de la formation technique et professionnelle, qui sont réalisés en dehors d'un système d'enseignement de l'État ou d'un cadre national de qualifications. Il s'agit par exemple de mesures d'orientation professionnelle, de formation professionnelle de base, de formation technique, de formation continue, trainings etc., qui peuvent avoir lieu dans des centres de formation, sur le lieu de travail et également durant l'apprentissage. Les programmes et mesures supposent un minimum d'organisation. L'organisme responsable ou le prestataire est identifiable. La mesure ou la manifestation propose un objectif de formation défini, un profil professionnel dont le commencement et la fin sont fixés.

L'EFTP *informelle* décrit toute forme d'enseignement professionnel auto-organisée, qui a lieu dans le cadre de processus, planifiés ou non, dans un contexte spécifique (quotidien, famille, groupe de pairs ou entourage). Elle comprend entre-autres l'apprentissage traditionnel, l'apprentissage traditionnel amélioré ainsi que le training on-the-job.

Approche de l'EFTP



Souvent, ces groupes de jeunes n'ont aucun accès au système d'enseignement formel et public. L'EFTP est dispensée directement dans les entreprises de petite taille, mais peut également avoir lieu dans d'autres domaines de l'environnement des groupes-cible (par exemple quotidien, famille, groupe de pairs) et mise sur l'enseignement de compétences pratiques. La focalisation sur les groupes de personnes pauvres et marginalisées est un complément essentiel du système public de formation professionnelle et montre l'importance du rôle joué par les organisations partenaires dans le domaine de la formation professionnelle.

1.2 « Leave no one behind » - piliers du travail de développement international dans le domaine de la formation professionnelle

L'engagement de Pain pour le Monde complète, avec le domaine d'encouragement de l'EFTP, la coopération au développement de l'État (CD). La maxime d'action « Leave no one behind » (« ne laisser personne pour compte »), définie dans le cadre de la mise en œuvre nationale de l'agenda 2030, comporte 17 objectifs de développement durables sur lesquels la CD s'est orientée ; elle sera aussi mise en application dans le secteur de l'enseignement. Dans le domaine de l'EFTP, l'Allemagne est l'un des plus importants pays donateurs bilatéraux. La mission principale propagée est la formation permanente, une qualification professionnelle et un training basé sur les compétences (Competency-based Training), c'est-à-dire le rapport à la pratique et la preuve des compétences acquises, ainsi que la flexibilité et l'orientation sur le marché du travail.

Afin d'augmenter notamment les chances d'emploi et d'indépendance des femmes, le Groupe des sept (G7), sous la présidence de l'Allemagne, a décidé en 2015 de lancer une initiative destinée à renforcer économiquement les femmes, ce qui suppose, entre-autres, encourager la qualification professionnelle.

Ainsi, l'initiative du Groupe des sept (G7) reprend concrètement la devise de l'Union Africaine pour 2015, l'année de l'Empowerment économique des femmes. Jusqu'en 2030, selon la décision, le nombre de femmes et de jeunes filles dans les pays de la coopération au développement ayant reçu une qualification profession-



« Quand j'étais petite, je jouais toujours avec des radios et de vieux téléphones. J'aimais regarder leur fonctionnement et voulais en construire de nouveaux. J'espère pouvoir faire plus que réparer des téléphones. J'espère un jour d'avoir mon propre magasin. Mon travail me plaît. Peu importe le nombre d'hommes ou de femmes avec qui je travaille dans le magasin. Nous travaillons tous ensemble. »

Ghadeer Altawil, apprentie dans un institut de formation professionnelle de la Fédération luthérienne mondiale Territoires palestiniens

nelle dans le cadre de mesures du Groupe des sept augmentera d'un tiers par rapport à aujourd'hui. Le BMZ aborde la question en aidant ses pays de coopération à concevoir leur politique en matière de l'EFTP et du marché du travail, de façon à ce que plus de femmes puissent être intégrées à l'économie.

Chapitre 2

Le domaine d'encouragement de l'EFTP de Pain pour le Monde

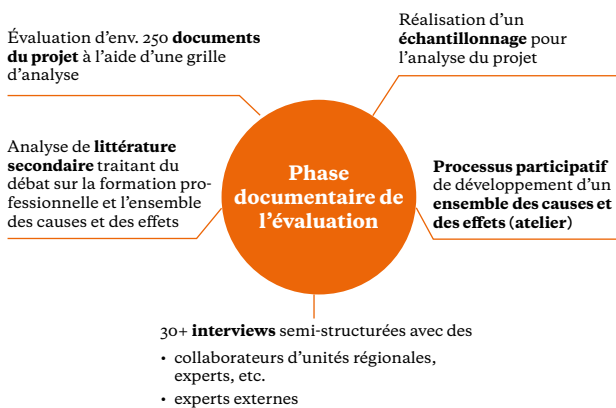
2.1 L'évaluation - univers statistique et design de l'évaluation

L'évaluation actuelle du domaine d'encouragement de l'EFTP de Pain pour le Monde a été réalisée à l'aide des cinq critères d'évaluation du Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) : pertinence, efficacité, effets globaux sur la politique de développement (impact), durabilité et efficacité. Elle respecte les critères d'évaluation du CAD de l'OCDE et les standards de la Deutsche Gesellschaft für Evaluation (Société allemande pour l'évaluation, DeGEval). L'évaluation a été réalisée par la société en consultation indépendante « SEEK Development - Strategic and Organizational Consultants ».

L'évaluation comprend trois phases : la phase documentaire, la phase de terrain et la phase de synthèse.

La phase documentaire a été marquée par l'approche méthodologique suivante :

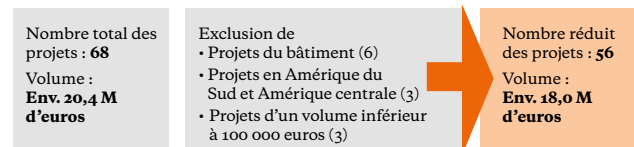
Méthodes de la phase documentaire



Source : SEEK Development

L'univers statistique de l'évaluation du domaine d'encouragement 'formation professionnelle' comprend 145 mesures issues des différents instruments d'encouragement durant la période entre 2007 et 2012.

Le nombre des projets de soutien financier a été réduit de 68 à 56.



Réduction de l'univers statistique par l'exclusion de certaines régions d'encouragement et de certains types de projets.

Un échantillonnage stratifié a été effectué sur l'univers statistique des projets du soutien financier. Il vise à illustrer de façon représentative les priorités thématiques, financières et régionales.

Lors de la sélection finale des projets, on a veillé à ce que les projets innovateurs et orientés vers le secteur formel, non-formel et informel soient représentés de manière adéquate dans les échantillons. De même, dans la mesure du possible, on a veillé à ce que soient examinées les synergies entre l'encouragement au niveau financier et au niveau personnel. À cet effet, une sélection de projets avec des montants de financement les plus divers a été effectuée. C'est sur la base de cette approche qu'a été réalisé un échantillonnage final de 20 organisations partenaires dans 14 pays. Comme il s'agissait également d'examiner des projets long-terme, 20 des projets sélectionnés ont des phases préliminaires qui ont été considérées dans l'évaluation. Ainsi, au total, 29 projets ont été évalués entre 2007 et 2012 (52 pourcent de l'univers statistique réduit).

Se basant sur la phase documentaire, trois études de cas ont permis d'examiner six organisations partenaires. Le choix des études de cas a été fait à l'aide de quatre critères importants : répartition géographique, synergies entre l'aide financière et le soutien en termes de personnel, résultats et questions en suspens de la phase documentaire, ainsi que projets innovateurs à l'efficacité prometteuse. Des projets d'encouragement de l'EFTP au Ghana, au Cameroun et dans les Territoires palestiniens ont été sélectionnés.

Les méthodes d'évaluation suivantes ont été employées à cet effet:

Méthodes de la phase documentaire - forte focalisation sur les effets

<p>6 études de cas dans 3 pays</p> <p>Ghana :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vocational Training for Females Program (VTF) • Opportunities Industrialization Centre Ghana (OICG) <p>Cameroun :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donner une Chance à l'Avenir (DUCA) • Centre d'Animation et Formation, de Recherche et d'Appui au Développement (CAFRAD) <p>Territoires palestiniens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Young Women's Christian Association (YWCA) • Lutheran World Federation (LWF) 	<p>Méthodes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ateliers pour diplômés avec le processus participatif MAPP • Groupes de discussion • Interviews individuelles et de groupe • Analyse de documents • Étude de suivi à l'YWCA dans les Territoires palestiniens • Enquête parmi les membres du Réseau NETTVET du VTF au Ghana • Discussions finales avec des partenaires
<p>Atelier pour partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation et discussion des résultats de l'évaluation lors d'un atelier avec des organisations partenaires au Ghana et au Cameroun 	

Source : SEEK Development

La société en consultation SEEK a généré un rapport de synthèse par triangulation. Ce rapport présente, analyse et évalue les résultats du domaine d'encouragement 'formation professionnelle' tirés de l'étude documentaire et des études de terrain. Ce rapport de synthèse présente les facteurs d'impact des projets dans les mesures de formation professionnelle. Il souligne les points faibles, les tendances et les modèles, plus particulièrement les facteurs de réussite et les facteurs d'échec. Il contient aussi des recommandations pour le développement futur du domaine d'encouragement 'formation professionnelle' chez les organisations partenaires et concernant la logique d'encouragement générale de Pain pour le Monde.

2.2 Emploi des instruments d'encouragement

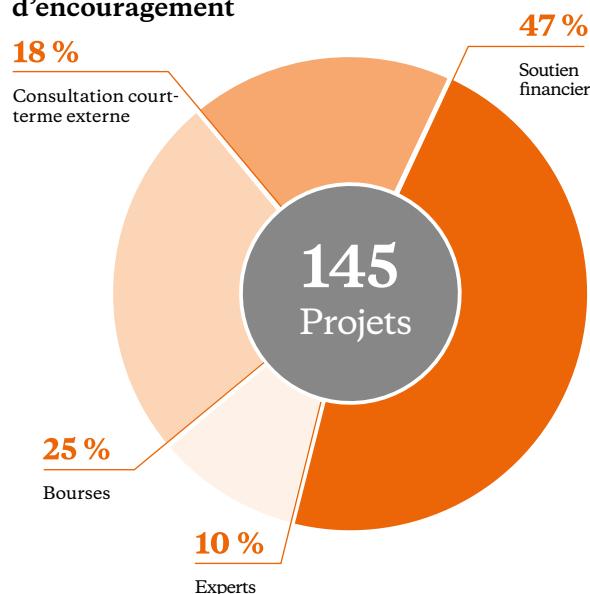
Soutien financier

Le domaine de l'EFTP ne représente qu'une part minimale du portefeuille total des projets financés par Pain pour le Monde. Si l'on prend le montant total des subventions, la part des moyens financiers attribués à la formation professionnelle de 2007 à 2012 tourne autour de un à quatre pourcent. Le centre géographique se trouvait en Afrique de l'Ouest et du Centre à hauteur de 67 pourcent de la totalité des subventions. Une grande partie des organisations partenaires est soutenue par Pain pour le Monde à long terme. Pour les 68 projets soutenus financièrement, un montant total de 20,4 millions d'euros a été approuvé. Parmi ces projets, 45 ont été financés par le BMZ et 22 par des dons. Un projet a été financé à 100 pourcent par des fonds du Kirchlicher Entwicklungsdienst (Service ecclésiastique du développement, KED). Le volume financier moyen des projets soutenus s'est élevé à 300 000 euros pour une période de financement moyenne de trois ans.

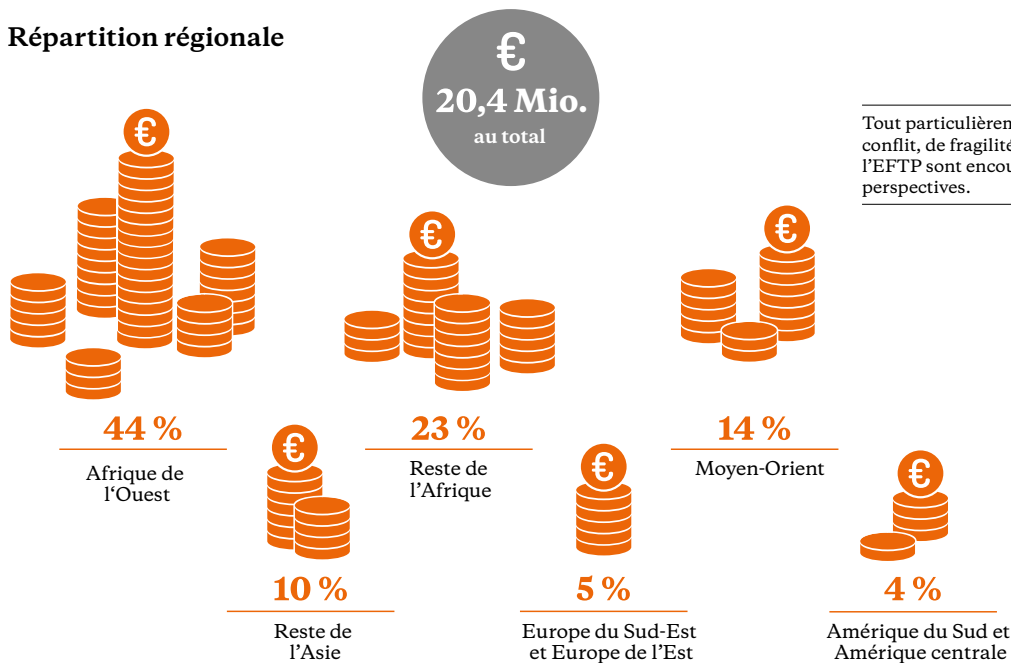
Aide en personnel, consultation court-terme et bourses

Comme instrument alternatif de l'aide financière, une organisation partenaire peut également signaler à Pain pour le Monde un besoin d'aide en personnel sous forme d'une coopérante ou d'un coopérant international.

Emploi des instruments d'encouragement



Répartition régionale



Tout particulièrement dans un contexte de conflit, de fragilité et de violence, les projets de l'EFTP sont encouragés pour créer de nouvelles perspectives.

Suite à cela, Pain pour le Monde sert d'intermédiaire et envoie une coopérante ou un coopérant à l'organisation partenaire pour un domaine d'activité clairement défini et une période de deux ans ou plus.

14 des coopérantes et coopérants financés par le BMZ ont été envoyés de 2007 à 2012 directement pour des projets de l'EFTP, la plupart du temps sur le continent africain. Selon l'évaluation, ils ont largement contribué à la réussite des projets de l'EFTP.

Les coopérantes et coopérants soutiennent l'apprentissage d'hommes et de femmes qui se trouvent en formation et leur transmettent des connaissances didactiques et pédagogiques. Ils font bénéficier de leurs compétences dans le développement de programmes et autres matériaux d'enseignement et participent à la mise en place d'ateliers. Le plus souvent, elles et ils sont chargés de prestations en conseil de gestion dans le domaine du développement des processus et du développement organisationnel. En ce qui concerne les groupes-cible, des compétences en gestion de conflit et la transmission de compétences sociales jouent un rôle important.

Outre cela, entre 2007 et 2012, de la consultation court-terme a été prodiguée par 26 missions. Contrairement aux coopérantes et coopérants qui soutiennent une organisation partenaire des années durant, l'instrument

de la consultation court-terme sert à conseiller ponctuellement des partenaires sur des questions techniques ou le développement des processus et le développement organisationnel. Cette forme de la consultation externe est également utilisée lors de la préparation des coopérantes et coopérants et l'organisation d'ateliers de consultation.

Durant la période de l'évaluation, des missions de consultation court-terme ont été demandées en majorité par des partenaires de la RD du Congo, le Rwanda et le Cameroun. Cela montre que l'instrument de la consultation externe dans le domaine de la formation professionnelle est géographiquement concentré et qu'il n'est pas utilisé dans toute sa latitude.

Dans le domaine de l'instrument d'encouragement « bourses », 37 projets au sein du Ökumenisches Stipendienprogramm (Programme de bourses œcuménique, COE) ont été approuvés à hauteur totale de trois millions d'euros. Ils se concentrent sur l'EFTP ou se consacrent à une composante de la formation professionnelle. Ces programmes ont donné de bons résultats si l'on considère les taux de réussite des formations achevées, tout particulièrement chez les femmes. Les fonds de bourses contribuent à réduire nettement les frais de formation pour les participants. L'accent a été mis sur l'Asie ainsi que l'Amérique du Sud et l'Amérique centrale. On note donc seulement un faible chevauchement régional entre les aides financières et les bourses.

Chapitre 3

Les projets de formation professionnelle à travers l'évaluation

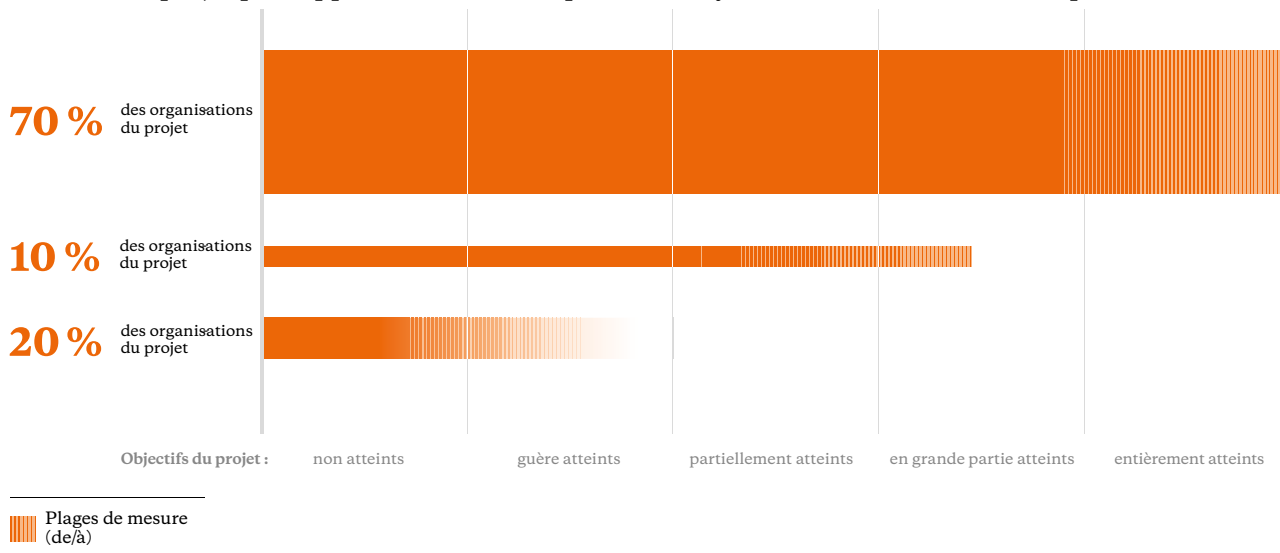
« Hélas, je me suis rendu compte du potentiel qui sommeille en moi. J'ai trouvé une nouvelle vision pour ma vie - et un plan pour mon avenir. »

(Nelson Nkorbeu, apprenti chez Donner une Chance à l'Avenir, Cameroun)

L'évaluation réalisée par SEEK a donné les résultats suivants :

- Les projets de l'EFTP de Pain pour le Monde et de ses organisations partenaires mettent l'accent - et cela avec succès - sur les pauvres et des groupes désavantagés, qui sont souvent négligés par d'autres institutions. Là où ils réussissent, les partenaires remplissent un créneau important dans leurs pays en ce qui concerne l'engrenage des compétences sociales, apprentissage, culture générale et compétences entrepreneuriales.
- 71 pourcent des projets atteignent le nombre de formations visées complètement ou en grande partie, ou vont probablement les atteindre (pour les projets en cours). La capacité d'insertion professionnelle des participantes et participants s'est améliorée : ils ont acquis des compétences techniques utiles au marché et ont davantage pris conscience de leurs compétences sociales (Life Skills).
- Les projets mènent à des taux d'emploi élevés, quoiqu'en termes relatifs par rapport aux approches de formation formelle dans les pays respectifs. Le revenu des participantes et participants est plus élevé qu'avant, même si souvent il ne suffit pas pour subvenir complètement à leurs besoins. Malgré tout, cela contribue au revenu familial et permet un meilleur accès aux services de santé, à une alimentation saine et au marché du logement. En partie, les diplômés réussissent à intégrer le marché du travail à long terme.
- Le statut social des diplômés évolue positivement. Certains ont plus de facilités à se mettre à leur compte ou à trouver un emploi. Une phrase que l'on entend souvent : « Avant, je n'étais personne. Maintenant, les autres me respectent parce-que j'ai un métier. » Un revenu plus élevé permet d'exercer plus d'influence, d'être reconnu et respecté, tant dans la vie privée que dans le milieu social.
- Les organisations partenaires contribuent à la mise en valeur et à l'augmentation de l'impact de l'EFTP. Ainsi s'ouvrent des possibilités d'emplois plus nombreuses et qualifiées.
- 80 pourcent des partenaires exigent un meilleur accès au marché du travail pour les femmes et les jeunes filles.

Réussite du projet par rapport au nombre de personnes ayant terminé leur formation professionnelle



Mise en application peu réussie

L'évaluation réalisée par SEEK estime que la mise en application n'a que faiblement réussi dans les domaines suivants :

Coopération avec l'économie privée

Quelques projets des partenaires de Pain pour le Monde ont réussi, selon l'évaluation de SEEK, à coopérer plus étroitement avec des entreprises de plus grande taille et avec l'artisanat local. Dans quelques cas isolés, des coopérations sont nées avec les chambres des métiers et de l'artisanat sur place ou avec d'autres fédérations du secteur privé. Cependant, de telles coopérations naissent souvent de façon spontanée. Elles ne font pas partie d'une stratégie long-terme nécessaire destinée à faire augmenter les taux d'emploi.

Selon SEEK, trop peu de projets (20 pourcent) satisfont avec leur offre de formation aux besoins et aux attentes des secteurs innovateurs, notamment des nouveaux secteurs économiques techniques et tiennent compte des changements sur le marché du travail. Le contact est le plus souvent limité aux micro- et petites entreprises. « Ainsi, le potentiel de grandes entreprises n'est pas utilisé, par exemple pour la mise à disposition de places de formation dans l'industrie pour les femmes », comme il ressort de l'étude de cas effectuée au Cameroun dans le cadre de l'évaluation. Le projet d'encouragement d'un programme de l'EFTP et de soins de santé dans les zones rurales des Territoires palestiniens du partenaire du projet Lutheran World Federation (Fédération luthérienne mondiale (FLM)) constitue un exemple positif. Le projet est en permanence en contact avec les employeurs locaux en raison de son mode de formation de l'apprentissage coopératif, au cours duquel la moitié de l'apprentissage a lieu dans l'entreprise. Des changements sur le marché du travail sont reconnus à temps.

Des fortes réseaux d'Alumni organisés par des anciens élèves actifs, ayant passé le diplôme de maître artisan ou de maîtresse artisanne et maintenant eux-mêmes formatrices ou formateurs, sont également un bon instrument pour établir des structures de coopération stratégiques et durables. Également là où l'expertise des micro-, petites et moyennes entreprises (PME) est bénéfique à la formation, des effets positifs se font ressentir, comme par exemple au Centre d'Animation et Formation de Recherche et d'Appui au Développement (CAFRAD), l'œuvre sociale de l'église protestante du Cameroun, en coopération avec la

société Schneider Electric ou au Mankind's Activities for Development Accreditation Movement (MADAM) à la Sierra Leone en coopération avec Toyota.

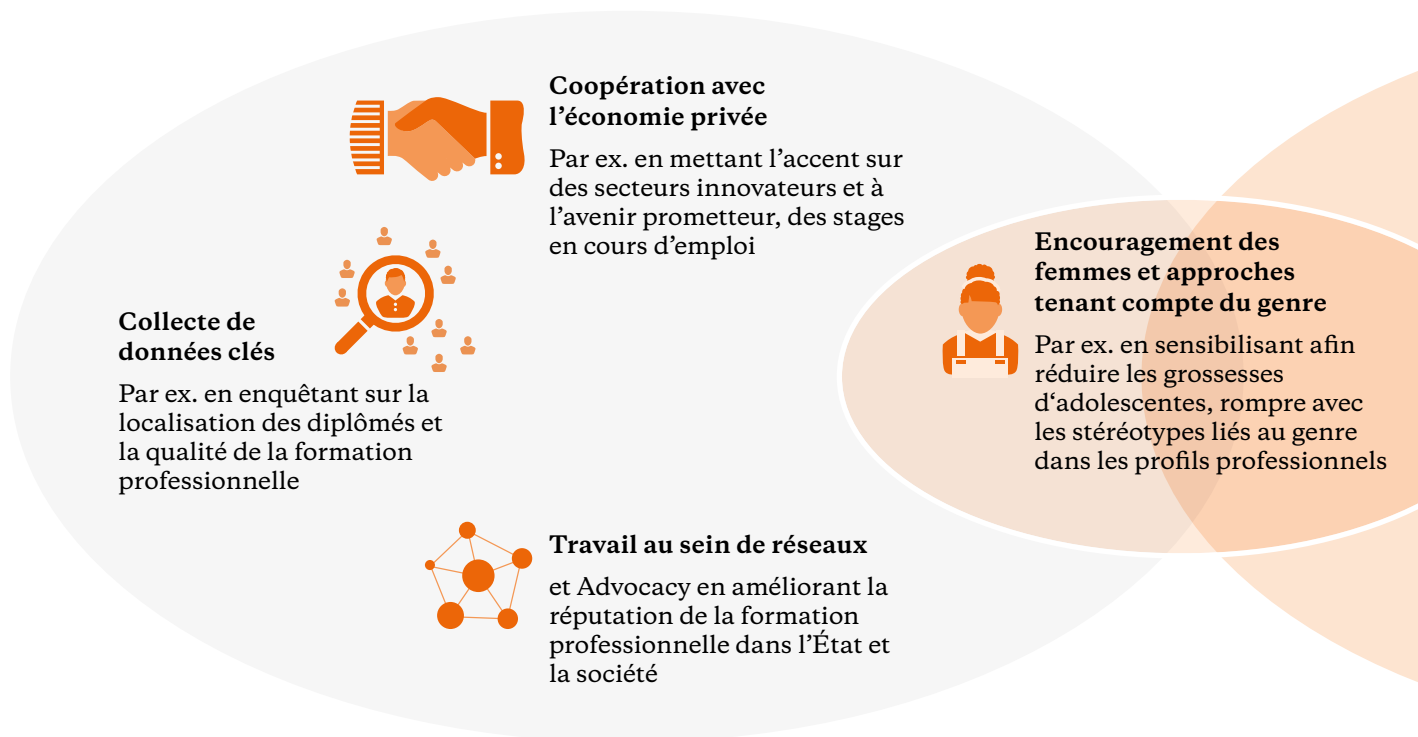
L'évaluation recommande : Les organisations partenaires doivent rechercher le contact et l'échange directs avec des entreprises privées, les artisans locaux et les institutions économiques et rechercher des créneaux. Chez les artisanes locales et artisans locaux, il est possible de trouver des stages pour les apprentis en formation, des opportunités de formation continue pour des artisanes et artisans ainsi que de trouver des apprenties et apprentis pour les entreprises locales. L'organisation de « journées carrières » peut contribuer à augmenter l'attractivité des métiers de l'artisanat. Des accords de partenariat peuvent faciliter l'admission d'apprentis à des modules de formation basés sur les compétences.

Travail en réseaux

Selon l'évaluation, trop peu d'organisations partenaires collaborent de façon stratégique avec d'autres établissements de l'EFTP au sein de réseaux. Cependant, celles qui intègrent systématiquement des directives de l'État dans la planification et l'application de leurs mesures, ont tendance à être plus efficaces que celles qui ne le font pas. Outre la coopération avec des établissements et des autorités de l'enseignement public, une action commune en matière de certificats de formation, d'exams d'état et d'utilisation commune de centres d'exams et d'hébergement peuvent être utiles.

L'histoire à succès du partenaire de projet ghanéen Vocational Training for Females (VTF) montre ce qu'il est possible d'atteindre lorsque le projet et l'autorité publique agissent en étroite coopération. Que ce soit seul ou au sein du réseau d'anciens élèves Network on Women's Entrepreneur (NETTVET), VTF pratique l'Advocacy pour la formation professionnelle, ce qui est très bien perçu. Dans sa nouvelle réforme de l'éducation (NER) adoptée en 2007, le gouvernement ghanéen a repris les innovations institutionnelles adoptées par VTF. Ces dernières s'appliquent aujourd'hui à tous les établissements de l'EFTP publics. Ainsi, par exemple, le matériel d'enseignement développé par VTF dans le domaine de la formation en entrepreneuriat a été introduit dans les instituts de formation professionnelle nationaux de façon contraignante.

Où la mise en application a-t-elle bien réussi - et où a-t-elle échoué ?



Mise en application peu réussie

L'évaluation recommande : Souvent l'EFTP ne jouit pas d'une bonne réputation, les organisations partenaires doivent s'engager plus fortement dans le domaine de l'Advocacy pour améliorer la popularité de la formation professionnelle et les conditions générales au niveau national. Pour cela, il est essentiel de disposer de ressources financières suffisantes pour les réseaux de formation professionnelle. Jusque-là, les réseaux ont plutôt été considérés comme un important moyen d'échange de connaissances. Mais ils devraient également avoir une action sur les sociétés dans le cadre d'un travail de sensibilisation politique.

Collecte de données clés

La réalisation d'études de marché et d'études de suivi, ainsi que la collecte et l'exploitation de données clés de routine pour la planification, le suivi et l'évaluation, systèmes dits PSE, sont des éléments importants pour reconnaître la demande du marché du travail en main-d'œuvre qualifiée et constater la localisation du personnel qualifié et la réussite des projets. Cependant, ici, il s'avère que les projets examinés ont de nombreuses lacunes. Il n'y a pas de données long-terme collectées dans le cadre d'études de suivi régulières et détaillées, alors qu'elles pourraient servir à identifier les facteurs de réussite et les défis d'une insertion durable dans le marché du travail. De même, les méthodes de saisie ne sont pas encore optimales, surtout au niveau des taux d'abandon. C'est la raison pour laquelle

les statistiques sont souvent peu révélatrices. Ainsi, par exemple, l'étude de terrain sur la LWF dans les Territoires palestiniens montre comment la gestion du programme a été facilitée et améliorée grâce à un suivi systématique des résultats du projet sur la base de plans et d'indicateurs identifiés. Cela a conduit à une plus grande proximité avec le marché du travail.

L'évaluation recommande : La réalisation d'études de marché et d'études de suivi, ainsi que la collecte et l'exploitation de données clés (par exemple taux d'abandon, taux d'emploi, niveau de pauvreté des apprentis, recherche de tendances du marché du travail) sont des facteurs importants qui devraient être pris en considération dès la planification de l'offre de formation, puis intégrés à la pratique des projets.

Mise en application réussie en partie


Encouragement des femmes et approches tenant compte du genre

Selon les recherches de SEEK, les organisations partenaires de Pain pour le Monde ont pour objectif d'encourager tout particulièrement les femmes et les jeunes filles et d'améliorer leurs chances professionnelles. En d'autres termes : la confiance en ses propres compétences, la




Connexion des compétences

Mesures de formation technique avec compétences sociales, par ex. gestion de conflits, autogestion



Soutien de l'entrepreneuriat

par la transmission de compétences entrepreneuriales et aide matérielle au démarrage, par ex. kits de démarrage sous forme d'outillage



Orientation professionnelle

à l'aide d'offres d'accompagnement et de consultation individuelle pour le placement, par ex. journées carrières, réseaux d'anciens élèves

Mise en application bien réussie

confiance en soi et la capacité de présentation doivent être renforcées grâce à des mesures adaptées de sensibilisation, afin de faire baisser le taux d'abandon et d'augmenter leur capacité d'insertion dans des emplois, ainsi que le taux de réussite pour les créations d'entreprises.

Cependant, les rôles spécifiques au genre fortement ancrés dans la société représentent une barrière. Souvent, déjà l'accès des jeunes filles à une formation professionnelle est limité. Car surtout dans les familles les plus démunies, les fils sont souvent priorités lorsqu'il s'agit pour la famille d'investir dans la formation des enfants. Il ne reste donc plus d'argent ou très peu pour le financement de la formation des filles. Ainsi, les jeunes filles ont déjà du mal à commencer une formation. Souvent, pendant la formation, des obligations familiales qui fixent le rôle traditionnel des jeunes femmes, comme le mariage ou des grossesses précoces, les empêchent de poursuivre leur formation ou d'obtenir leur diplôme.

Pour les offres d'EFTP visant à encourager les femmes, il est donc important de les adapter, dans le respect du genre, aux conditions de vie des femmes. Des offres d'accompagnement, telles que des places de garderie pour les enfants, qui pourraient permettre à des jeunes mamans de commencer une formation, sont encore rares dans les projets évalués de Pain pour le Monde. Outre cela, il manque, selon SEEK, des hébergements pour femmes durant la phase de formation. De plus, il s'agira, dans le cadre des cours, d'intégrer des modules consacrés au développement de la personnalité et abordant le thème

des droits des femmes, afin que les femmes puissent, par exemple, se défendre dans des cas de violence sexuelle sur le lieu de travail. Jusque-là, peu de partenaires de projet proposent cela.

Outre les obstacles auxquels font face les femmes de l'hémisphère sud pour arriver à obtenir un diplôme d'EFTP, les organisations partenaires sont aussi sollicitées pour surmonter la séparation par sexe de certains métiers. Certes, cela ne réussit pas dans tous les projets évalués de « rompre » avec des profils professionnels traditionnellement « féminins » et de former des femmes à des métiers « typiquement » masculins. Pourtant, il existe de bonnes approches, comme par exemple chez les partenaires de projet dans les Territoires palestiniens. Là-bas, des apprenties sont encouragées par exemple à s'inscrire pour une formation de mécanicienne en téléphonie mobile.

L'évaluation recommande : Il existe un grand nombre d'idées et d'approches pour intégrer et ajuster des stratégies de genre dans la planification d'un projet. Ainsi, des modules d'enseignement - auxquels participent des apprenties et des apprentis - peuvent se consacrer au sujet de l'équité des sexes et offrir une formation sur les questions de genre avec le personnel et les apprenants. Il est conseillé, dans le cadre de l'orientation professionnelle, de chercher le dialogue avec les parents et les personnes exerçant une autorité traditionnelle et du fait de la religion.

Il serait intéressant de réfléchir si un système de quotas dans les cours pourrait contribuer à rompre avec la ségrégation professionnelle hommes-femmes, donc à encourager aussi les femmes à choisir des métiers dévolus aux hommes. Il est utile de recruter plus fréquemment des femmes comme formatrices et à des postes de responsabilité. À l'inverse, des formateurs hommes peuvent aussi travailler dans des métiers « typiquement » féminins, comme dans la coiffure, en vue d'une diversification des métiers. Des offres d'accompagnement pour de jeunes mamans, comprenant la garde d'enfants et également des mesures de conseil psychosociales, sont également de bonnes approches pour intégrer des concepts genre à la structure de l'organisation. De façon générale, il convient de promouvoir un meilleur réseautage avec les organisations de femmes afin de sensibiliser aux droits de la femme.

Mise en application réussie

L'évaluation réalisée par SEEK estime que la mise en application est réussie dans les domaines suivants :

Soutien de l'entrepreneuriat

Lorsque des diplômés veulent se mettre à leur compte, ils peuvent compter, dans les projets évalués, sur l'aide des partenaires du projet : ils reçoivent des offres de conseil en gestion d'entreprise pour la création ou la gestion d'une entreprise (par exemple développement d'un plan d'activité solide) et des kits de démarrage (matériaux, équipement) de microentreprises. À cet effet, il est important d'adapter les cours, aussi bien au niveau du contenu que de la durée, aux besoins différents chez les femmes et les hommes.

Là aussi, le réseautage s'avère être une bonne solution : les réseaux d'anciens élèves mis en place sont des exemples de réussite et durabilité. Le réseau initié par VTF, Network on Women's Entrepreneur (NETWET), a pour objectif le soutien mutuel pour des questions financières telles que réserves et crédits. Les rares exemples de soutien financier par microcrédits octroyés par les organisations partenaires (et non issus du budget de Pain pour le Monde pour le projet), ne révèlent cependant pas de résultats évidents. D'un côté, les bénéficiaires trouvent ces microcrédits utiles, car le manque de garanties financières est souvent un frein de taille à la création d'entreprise. De l'autre, les microcrédits peuvent conduire à un endettement en

raison des intérêts trop élevés, si bien que cet instrument ne devrait être envisagé par les organisations partenaires qu'après une analyse différenciée, dans des conditions bien définies.

Connexion des compétences

Des signes positifs témoignent que dans de nombreux projets de l'évaluation, les organisations partenaires ont contribué à la prévention et stabilisation des conflits grâce à leurs programmes de formation. Ils mettent en évidence qu'il est important, en particulier pour les groupes marginalisés, de privilégier la transmission de compétences sociales. Le partenaire Youth & Women Development Association for Social Transformation au Nigeria, dont le projet est fortement marqué au quotidien par le conflit de Boko Haram dans le nord-est du Nigeria, encourage la tolérance religieuse. Cette organisation chrétienne intègre majoritairement des entreprises formatrices musulmanes aux mesures du projet et forme des jeunes issus de différentes ethnies. En Sierra Leone, une organisation partenaire a accueilli d'anciens enfants-soldats dans leur programme de formation et offre son soutien psychosocial. Elle contribue ainsi à la réinsertion sociale d'un groupe particulièrement en péril de devenir criminel et violent. YWCA et LWF contribuent également à la prévention des conflits en se penchant particulièrement sur les jeunes marginalisés de Jérusalem-Est et de Cisjordanie. Les taux d'emploi relativement élevés que les deux partenaires ont réussi à atteindre prouvent qu'il est possible de consolider la cohésion de la population palestinienne.

Orientation professionnelle

L'EFTP s'oriente, dans le meilleur des cas, sur les besoins du marché. En Sierra Leone, les entreprises minières ont régulièrement besoin d'électriciennes et d'électriciens. Suite à cela, les partenaires essaient d'adapter leurs programmes. Même des profils professionnels combinés comme les métiers du bâtiment, la maçonnerie, l'installation électrique et l'installation sanitaire ont du succès. Outre de l'engrènement de compétences techniques et non-techniques, il semble que ce soient surtout les bonnes offres d'orientation professionnelle qui en résumé contribuent à un taux d'emploi élevé. Il s'agit par exemple des « Career Days » (Journées Carrières), qui facilitent le placement direct par l'intermédiaire de contacts avec des entreprises ou de stages en entreprises faisant partie des programmes de formation, comme organisés par l'Opportunities Industrialization Centre Ghana (OICG).

Chapitre 4**Après l'évaluation :
quelles seront les prochaines étapes?****4.1 Recommandations pour le
domaine d'encouragement**

Afin d'atteindre une meilleure efficacité et de renforcer l'efficacité des projets, le rapport final de l'évaluation contient des recommandations détaillées pour le domaine d'encouragement de l'EFTP de Pain pour le Monde. Il est notamment recommandé à Pain pour le Monde de renforcer les capacités chez les organisations partenaires en termes de planification, suivi, évaluation et d'analyse des projets et de promouvoir un meilleur échange entre les partenaires dans le domaine de la formation professionnelle. À cet effet, l'instrument de consultation court-terme peut être employé davantage. Pour l'aide financière, il s'agira en outre de veiller à un rapport plus efficient entre les apprentis et les coûts de formation lors de l'approbation des demandes du projet. Les domaines du soutien financier, du recrutement des consultantes et consultants et de l'octroi de bourses doivent également être davantage connectés afin de bénéficier des effets de synergie.

**4.2 Partenariat d'égal à égal :
ateliers d'apprentissage avec
des organisations partenaires**

Pain pour le Monde tient déjà compte des recommandations de l'évaluation et a rassemblé dans un premier temps près de 30 partenaires d'Afrique et du Moyen-Orient au Ghana et au Cameroun, afin d'initier un apprentissage mutuel et commun. Là-bas, les résultats de l'évaluation ont été présentés et discutés avec transparence. Au vu du Management Response de Pain pour le Monde, cela devra également servir à intégrer les expériences pratiques et le savoir technique des organisations partenaires lors de la conception d'un plan d'action de la mise en œuvre (étapes, indicateurs, planning) après l'évaluation. Afin de pouvoir aussi faire valider les recommandations par les organisations partenaires, des ateliers d'apprentissage avec des organisations partenaires ont été réalisés au Ghana et au Cameroun dès la fin de l'évaluation. L'accent y a été mis sur l'encouragement de l'échange Sud-Sud. Sur la base des recommandations de l'évaluation du domaine d'encouragement, il a été discuté de la manière dont la qualité des projets de l'EFTP pourrait être améliorée. Dans le sens de la « propriété » des résultats, le dialogue et



Lors d'un atelier d'apprentissage à Limbé, Cameroun, deux collaboratrices de l'organisation partenaire Association Avenir Femme du Cameroun établissent une liste de bons exemples pratiques issus de leur travail.

l'échange ont amené à transposer les résultats sur la réalité propre à chaque projet.

Les plans d'action de la mise en œuvre, conçus depuis par la majorité des organisations ayant participé aux ateliers, reprennent les recommandations discutées en commun pour chaque organisation en particulier. Les partenaires ont systématiquement noté dans quels domaines ils souhaitent améliorer leurs projets. Pain pour le Monde les soutiendra dans leur démarche.

Durant les ateliers d'apprentissage au Ghana et au Cameroun, les organisations partenaires ont pris position par rapport aux recommandations d'action sur les sujets les plus divers. Elles les ont adaptées à leur contexte, ont élaboré et partagé de bons exemples issus de la pratique.

Système de quotas pour la sélection des apprentis, afin de rompre avec la ségrégation professionnelle hommes-femmes.
Diffusion d'exemples à suivre et de bases juridiques légales en matière d'égalité des sexes.
Accompagnement personnel et soutien des apprentis dans la lutte pour leurs droits.
Dialogue avec de potentiels employeurs au sujet du recrutement des femmes.
Rencontres d'échange entre des apprenties/apprentis et d'anciennes apprenties/apprentis diplômées/diplômés.
Employer davantage de formatrices.
Placer davantage de femmes à des postes décisionnels dans l'organisation partenaire.
Réaliser une analyse du contexte genre.
Intégrer des modules sur l'éducation sexuelle et la santé reproductive aux profils professionnels.
Entretiens d'échange entre les collaboratrices/collaborateurs et des apprenties/apprentis sur la perception du thématique genre.
Training sur le genre avec les collaboratrices/collaborateurs et apprenties/apprentis
Intégrer le concept du genre à la structure de l'organisation.
Traduire les modules sur le genre dans la langue locale.
Introduire et appliquer une directive sur le genre.
Diversification des métiers qui attirent des apprentis des deux sexes.
Dialogue avec les personnes exerçant une autorité traditionnelle et du fait de la religion et avec les parents.

Des exemples à suivre, issus de la pratique des projets de LEFTP, comme présentés ici à l'instar de l'encouragement des femmes et d'approches tenant compte de la dimension du genre, ont été préparés pour divers domaines de la formation professionnelle au sein de groupes de travail de partenaires durant des ateliers d'apprentissage au Ghana et au Cameroun, puis partagés avec toutes les organisations partenaires.

4.3 Perspectives

Pain pour le Monde se sert de ses évaluations pour tirer des enseignements des expériences acquises, garantir des critères de qualité liés au développement, améliorer l'efficacité de mesures, continuer à développer son travail et rendre des comptes à ses bailleurs de fonds et au grand public. De cette manière, il est plus facile de réussir à contrôler, évaluer et améliorer son propre travail. Lors des deux dernières évaluations du domaine d'encouragement, les résultats et les recommandations avaient tout d'abord été discutés en interne chez Pain pour le Monde, puis ensuite seulement communiqués aux partenaires. Dans le cadre du processus actuel de l'évaluation du domaine d'encouragement de l'EFTP, les résultats et les recommandations de l'évaluation

ont déjà été présentés aux organisations partenaires et un précieux retour a pu être élaboré pour la conception d'un Management Response (réponse de la direction à l'évaluation), c'est-à-dire du plan d'action de la mise en œuvre des recommandations de l'évaluation du domaine d'encouragement acceptées par Pain pour le. Pain pour le Monde adopte ainsi le principe du partenariat d'égal à égal. Après l'élaboration de ce Management Response, Pain pour le Monde commence par les premières étapes du plan d'action de la mise en œuvre au niveau conceptuel et opérationnel.

Bibliographie

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2012) : Berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit, Strategiepapier. Publié sur : www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/archiv/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier322_8_2012.pdf, 26.07.2016

BMZ (sans indication de l'année) : Berufliche Bildung : Qualifizierte Fachkräfte für nachhaltige Entwicklung. Publié sur : www.bmz.de/de/themen/bildung/berufliche_bildung/index.html, 26.07.2016

SEEK Development - Strategic and Organizational Consultants (2015) : Evaluierung des Förderbereichs « Berufliche Bildung » von Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Fallstudie Kamerun (DUCA und CAFRAD) - Zusammenfassung.

SEEK Development (2015) : Evaluierung des Förderbereichs « Berufliche Bildung » von Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Fallstudie Ghana (OICG und VTF) - Zusammenfassung.

SEEK Development (2015) : Evaluierung des Förderbereichs « Berufliche Bildung » von Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Fallstudie Palästinensische Gebiete (LWF und YWCA) - Zusammenfassung.

SEEK Development (2015) : Evaluierung des Förderbereichs « Berufliche Bildung » von Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, Synthesebericht aus Desk-Studie und Fallstudien.

**Brot für die Welt -
Evangelischer
Entwicklungsdienst**

Caroline-Michaelis-Straße 1
D-10115 Berlin

Tél +49 30 2159 207
Fax +49 30 2159 161
info@brot-fuer-die-welt.de
www.brot-fuer-die-welt.de