

L'état des lieux du —
 **système de
 formation
 professionnelle**



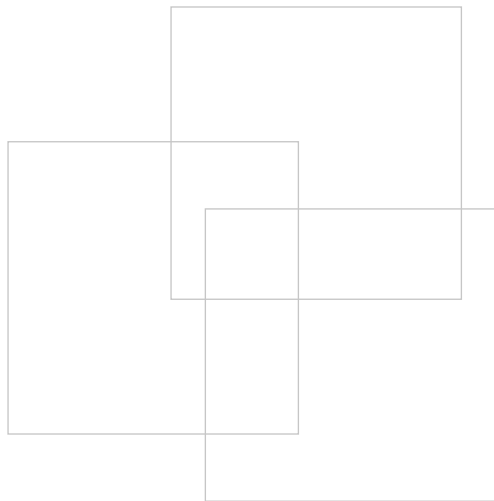
Organisation
internationale
du Travail

100
1919-2019



Niger

L'état des lieux du —
**système de
formation
professionnelle**



Niger

Table des matières

Le contexte socio-économique	7
Politiques de développement et d'emploi	12
Le système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Niger	18
Anticipation des compétences	24
Développement des compétences	26
Inclusion sociale	34
Éducation et formation tout au long de la vie	40
Principaux défis	42
Solutions potentielles	48
Bibliographie	54



Le contexte socio- économique

Une démographie galopante et un environnement difficile.

En 2018, la population du Niger est estimée à 21 546 595 habitants et devrait atteindre le chiffre de 34 277 414 à l'horizon 2030 (Recensement général de la population et de l'habitat – RGPH, 2012). Le taux de croissance de la population (3,8 pour cent estimés sur la période 2015-2020) est l'un des plus élevés de la sous-région, tout comme le taux de fécondité qui est l'un des plus élevés au monde (7,6 pour cent estimés pour 2005-2010 et 7,2 pour cent estimés pour 2015-2020) (Programme des Nations Unies pour le développement – PNUD, 2018). De ce fait, l'intégration des jeunes puis des générations à venir sur le marché du travail constitue un des principaux défis auxquels est confronté le pays pour son développement futur.

Le pays se caractérise également par un environnement difficile lié à son enclavement, à la forte pression foncière ou encore aux aléas climatiques. Depuis 2012, les crises dans les pays voisins (nord du Mali, nord-est du Nigéria et Libye) ont contribué au développement de l'insécurité dans certaines régions avec pour effet une augmentation des flux migratoires et plus particulièrement ceux de réfugiés et de déplacés internes.

Le Niger est l'un des pays les plus pauvres, se plaçant à la dernière position en matière d'indice de développement humain (IDH) pour l'année 2017 (PNUD, 2018). En 2016, l'indice de pauvreté multidimensionnelle au Niger était de 0,154 avec une estimation de 35,3 pour cent de population vivant dans une situation de pauvreté multidimensionnelle (PNUD, 2018). Selon le seuil de pauvreté national, 25,2 pour cent de la population se situait au-dessous et 15 pour cent disposaient de moins de 1,90 dollar des Etats-Unis en parité de pouvoir d'achat.

Une économie croissante majoritairement fondée sur le secteur primaire.

Il est prévu qu'en 2019 et 2020 les taux de croissance du PIB réel seront respectivement de 5,3 et 5,7 pour cent (Banque africaine de développement – BAD, 2019). Cette tendance s'inscrit dans la dynamique observée en 2017 et 2018 avec des taux de croissance respectifs de 4,9 et 5,2 pour cent. Cette situation est en grande partie due à la bonne performance du secteur agricole qui a contribué à hauteur de 43,4 pour cent du PIB en 2018.

La tendance devrait se poursuivre dans ce secteur, notamment dans le cadre de la seconde phase du Plan de développement économique et social (PDES) 2017-2021 qui prévoit d'augmenter les capacités de production.

Le secteur secondaire (industrie et extraction minière) contribue à hauteur de 14,9 pour cent au PIB et a connu, depuis 2012, un développement notamment avec l'exportation du pétrole et un fort potentiel dans l'exploitation des matières premières (uranium, charbon, or), et le développement de nouveaux projets (cimenteries). Enfin, le secteur tertiaire (services, commerce) représente 35 pour cent du PIB mais reste très concentré dans les principaux centres urbains.

Malgré un potentiel réel de développement, en grande partie lié aux débouchés offerts par son voisin le géant nigérian, l'économie nigérienne demeure fortement vulnérable en raison des aléas pluviométriques, de la variation du cours des matières premières et de la menace terroriste dans le Sahel, entre autres.

Un marché du travail faiblement organisé et confronté à un manque de compétences.

Malgré les efforts considérables du gouvernement nigérian pour faciliter l'accès à l'éducation, le niveau d'instruction de la population demeurait, en 2012, très faible avec un taux d'alphabétisation de 30,11 pour cent (RGPH, 2012¹). Les disparités sont très marquées en faveur du milieu urbain (58,51 contre 23,68 pour cent en milieu rural) et des hommes (38,64 contre 22,10 pour cent pour les femmes).

¹ De 2001 à 2012, la proportion des 15 ans et plus dans le niveau d'instruction est passée de 73,3 à 55,6 pour cent, soit une amélioration de 17,7 points en l'espace de onze ans.

Cette même année, la part de la population ayant atteint le niveau primaire était de 20,67 pour cent contre 4,58 pour cent pour le 1^{er} cycle du secondaire (Brevet d'études du premier cycle – BEPC) et 0,77 pour cent pour le 2^e cycle du secondaire (Baccalauréat – BAC). La part de la population ayant bénéficié d'une formation professionnelle était encore moins élevée avec 0,34 pour cent au niveau secondaire EFTP 1², 0,23 pour cent au niveau secondaire EFTP 2 et 0,22 pour cent au niveau supérieur.

L'économie nigérienne est majoritairement informelle, représentant 30 à 40 pour cent de l'économie selon les différentes estimations³, et dominée par les activités agricoles. Le secteur privé demeure peu structuré en dehors des grandes organisations (Chambre de commerce, Chambre de l'artisanat, organisations patronales). En 2018, la population en âge de travailler atteignait 8 760 638 personnes, dont 43,33 pour cent de femmes (Banque mondiale, 2018). Le secteur de l'agriculture regroupait 75,90 pour cent des salariés contre 15,97 pour cent dans le secteur des services et 8,12 pour cent dans celui de l'industrie.

En 2014, le taux de chômage était officiellement de l'ordre de 17 pour cent (Etude nationale d'évaluation d'indicateurs socio-économiques et démographiques – ENISED, 2016). Les femmes sont plus touchées que les hommes avec des taux respectifs de 28,9 et 4,4 pour cent. Dans la tranche d'âge des 15 à 29 ans, le taux de chômage était de 23,7 pour cent (Enquête nationale sur les conditions de vie des ménages et agriculture – ECVMA, 2011).

² Enseignement et formation techniques et professionnels.

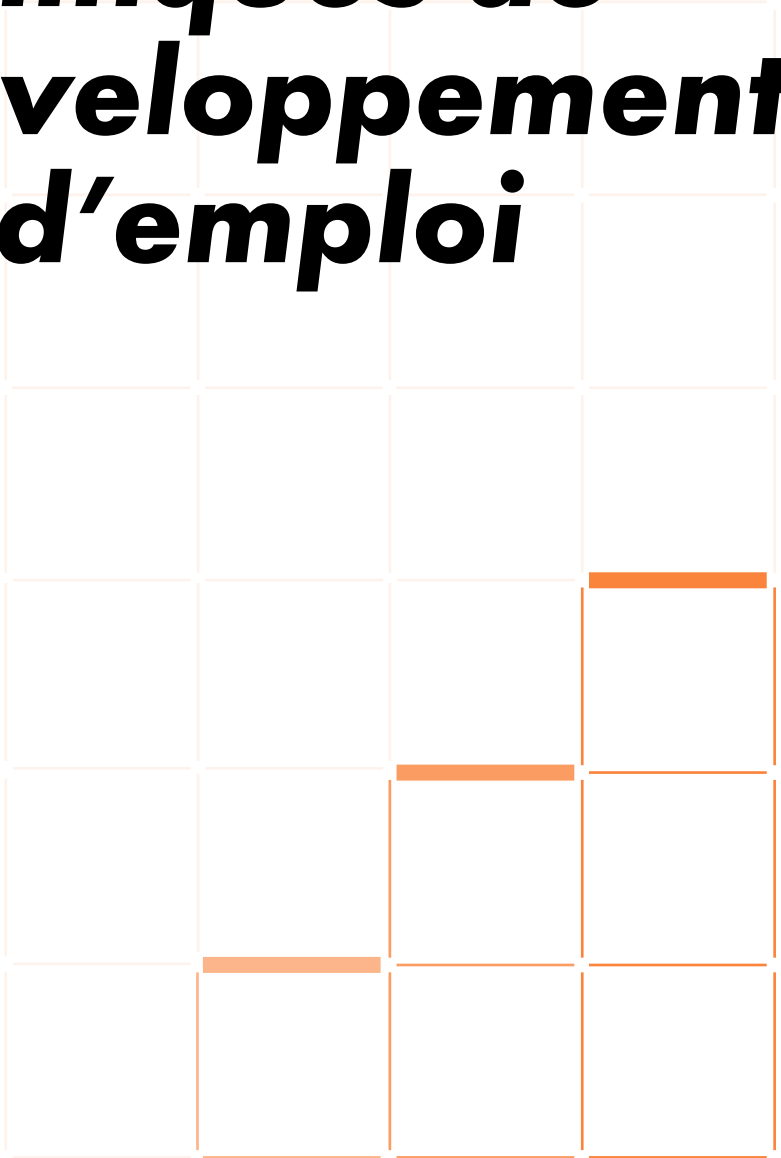
³ Elle représenterait 60 pour cent du PIB (MT, 2017).

Le taux de sous-emploi affectait 68,4 pour cent de la population active et concernait plus particulièrement les populations rurales (70,4 pour cent) en raison du caractère saisonnier des activités agricoles (ECVMA, 2014). La proportion de jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni étudiants, ni en formation était de 25,2 pour cent en 2014 (Bureau international du Travail – BIT, 2014).

Dans le contexte actuel, les différents acteurs impliqués dans le secteur privé font l'unanimité sur la problématique relative à l'inadéquation entre les compétences acquises par les jeunes, notamment à travers le système national de formation et les besoins du marché du travail. Selon les employeurs (Fédération des organisations patronales du Niger, 2019), cette situation trouverait son origine à la place trop importante de l'aspect théorique des formations, au décalage entre les outils pédagogiques et les technologies actuelles et à la variabilité qualitative des formations d'une structure à l'autre. Il en ressort également une méconnaissance du système de qualification de l'EFTP par les employeurs qui, pour des raisons économiques, préfèrent recourir à une main-d'œuvre malléable qu'ils forment sur le tas dans leurs entreprises⁴. Dans les secteurs où les pénuries de main-d'œuvre spécialisée sont les plus importantes, on observe l'afflux de main-d'œuvre des pays voisins provenant du Bénin et du Togo dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) par exemple, tandis que les entreprises multinationales n'hésitent pas à amener de la main-d'œuvre de leur pays d'origine (les Turcs pour le BTP ou les Chinois pour l'exploitation pétrolière et le raffinage par exemple).

⁴ Selon l'Enquête nationale sur l'emploi et la formation auprès des entreprises du secteur formel (ENEF, 2015), il ressort que moins d'un quart (23,5 pour cent) de la main-d'œuvre des entreprises est formée.

Politiques de développement et d'emploi



Le Plan de développement économique et social (PDES) lancé en 2012 constitue le document de référence en termes de développement socio-économique au Niger. La seconde phase de ce plan (2017-2021) constitue le premier plan quinquennal de l'opérationnalisation de la Stratégie de développement durable et de croissance inclusive (SDDCI) – Niger 2035, adoptée par le gouvernement le 9 mai 2017. L'objectif de cette stratégie nationale est de répondre aux objectifs de développement durable (ODD) au regard de l'Agenda 2063⁵.

Le PDES 2017-2021 est organisé autour de cinq axes stratégiques qui sont : i) la renaissance culturelle ; ii) le développement social et la transition démographique ; iii) l'accélération de la croissance économique ; iv) l'amélioration de la gouvernance, de la paix et de la sécurité ; et v) la gestion durable de l'environnement. L'objectif de cette phase est notamment de réduire l'incidence de la pauvreté de 39,8 pour cent en 2016 à 31,3 pour cent en 2021, de réaliser un taux de croissance économique moyen de 7 pour cent et de porter le taux de pression fiscale à 20 pour cent (ministère du Plan – MP, 2017). Le Plan cadre des Nations Unies d'assistance au développement (UNDAF) (2019-2021) constitue également un document de référence par sa Vision 2030 du système des Nations Unies. Ce plan guide en particulier la création d'emplois dans le contexte de la résilience par le développement des « chaînes de valeurs créatrices d'emplois décents » dans le domaine agro-sylvo-pastoral et halieutique.

⁵ L'Agenda 2063 est une vision et un plan d'action sur cinquante ans mis en place dans le cadre de l'Organisation de l'unité africaine en 2013. Il constitue un appel à l'action de tous les segments de la société africaine à œuvrer ensemble pour construire une Afrique prospère et unie, fondée sur des valeurs communes et un destin commun.

Concernant le développement des secteurs économiques, l'agriculture constitue la priorité par les potentialités qu'elle offre, ses capacités à créer de l'emploi et les possibilités qu'elle présente sur le plan du commerce sous-régional. La réalisation de grandes infrastructures (retenues d'eau, périmètres irrigués, voies de communication) et la modernisation des techniques de production constituent les bases de sa modernisation. Pour le secteur secondaire, le pays mise sur le développement de l'exploitation des matières premières, qui représentait 48 pour cent de l'activité du secteur secondaire entre 2012 et 2015. La valorisation des activités de transformation des produits issus des productions agro-sylvo-pastorales est également promue avec un ciblage de l'artisanat des cuirs et de l'agro-transformation. Le développement des secteurs primaire et secondaire est tout particulièrement vu comme un moyen pour valoriser les zones les plus reculées du pays et offrir des possibilités d'emploi aux jeunes les plus défavorisés, souvent candidats à une migration risquée. Quant au secteur tertiaire, les actions prévues misent prioritairement sur une restructuration des entreprises du secteur privé, en particulier par des incitations à leur formalisation. La compétitivité des services économiques repose quant à elle largement sur l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle, des conditions d'emploi et de l'environnement des affaires. Les politiques de développement tiennent notamment compte des facteurs de vulnérabilité, surtout des questions environnementales, par la mise en place d'actions pour une gestion intégrée des ressources (terre, eau, végétaux), l'assainissement ou encore la promotion des énergies renouvelables.

En matière de politique d'emploi, le Niger s'aligne sur les pratiques menées dans les autres pays de la sous-région en exprimant une ferme volonté de promouvoir l'emploi et le travail décent comme moyen pour réduire la pauvreté. Avec l'appui de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et du PNUD, le gouvernement a élaboré et adopté, en mars 2009, une politique nationale de l'emploi avec pour objectifs de : lutter contre le chômage et le sous-emploi ; développer et soutenir la croissance économique ; encourager la création d'emplois décents productifs et sécurisés ; et promouvoir le dialogue social entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs et la société civile. Les stratégies de mise en œuvre incluent la création d'emplois dans le cadre de la politique macroéconomique, le renforcement de l'employabilité par l'acquisition de formation de base ainsi que le renforcement des qualifications, l'encouragement de l'entreprenariat et de l'auto-emploi chez les jeunes, le développement de stratégies d'orientation professionnelle et de stages pour les demandeurs d'emploi, le développement de l'emploi local pour fixer les jeunes dans leurs terroirs et le développement d'un environnement incitatif (administratif, juridique, fiscal, financier) pour la création d'entreprises. L'agriculture et l'élevage, le secteur du BTP, les technologies de l'information et de la communication (TIC) et le secteur moderne (formel) sont les domaines d'intervention prioritaires de la politique nationale d'évaluation, compte tenu de leurs potentialités au niveau national.

« Chacun a droit à la vie, à la santé, à l'intégrité physique et morale, à une alimentation saine et suffisante, à l'eau potable, à l'éducation et à l'instruction dans les conditions définies par la loi. »





– Constitution de la République du Niger

Article 12

Le système de l'EFTP au Niger

Le Niger a développé un système d'EFTP public dans les années 1970, comprenant plusieurs niveaux, avec l'objectif de couvrir l'ensemble du pays. A partir des années 2000, le secteur privé a également commencé à ouvrir des établissements dans l'EFTP. Durant ces dernières années, les effectifs d'apprenants des secteurs formel et non formel ont connu une forte croissance passant entre 2012-2013 et 2016-2017⁶ de 68 486 à 332 025 (ministère des Enseignants professionnels et techniques – MEP-T, 2018), soit un taux de croissance de 385 pour cent en cinq ans. Cette situation traduit une augmentation de la demande de formation professionnelle, notamment pour les années à venir.

⁶ Les effectifs du secteur non formel représentaient 79,2 pour cent de l'ensemble des apprenants en 2016-2017.

Politiques de réforme de l'EFTP

Depuis 2013, le gouvernement a adopté une nouvelle politique dans le secteur de l'éducation avec le « Programme sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) » sur la période 2014-2024⁷. L'objectif est de développer un système éducatif qui réponde à la demande sociale ainsi qu'aux besoins de l'ensemble des secteurs économiques. Pour l'EFTP, trois axes stratégiques ont été définis :

- I.** Facilitation de l'accès par le renforcement de l'offre en établissements sur le plan national, le développement de filières d'apprentissage en adéquation avec le niveau et les besoins des jeunes ainsi que l'appui-conseil dans l'insertion professionnelle (stages pratiques, orientation, etc.).
- II.** Amélioration de la qualité par le développement de filières de formations pratiques en adéquation avec les attentes du marché de l'emploi par l'actualisation et le développement des méthodes et supports pédagogiques ainsi que le renforcement du niveau des formateurs (formation des formateurs).
- III.** Amélioration du pilotage par le renforcement du contrôle qualité de l'EFTP avec une implication plus systématique des acteurs du secteur privé dans l'appui-conseil et la prise de décisions dans la gouvernance de l'EFTP et des apprentissages (mise en place de commissions).

⁷ Basée sur les orientations du PDES 2012-2021 en matière d'éducation.

Gouvernance

Depuis 2006, l'EFTP est sous la tutelle du MEP-T. Celui-ci comprend trois organes principaux qui sont la Direction générale de l'enseignement formel (DGEF), la Direction générale de l'orientation et de l'insertion professionnelle (DGOIP) et les directions nationales d'appui.

Pour la mise en œuvre de certaines stratégies, le MEP-T bénéficie de l'appui de trois agences publiques :

- I.** L'Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE) qui assure les recrutements pour les postes des entreprises formelles ainsi qu'un appui-conseil, une orientation et une formation des jeunes dans la perspective de leur intégration au monde professionnel.
- II.** Le Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) qui offre des possibilités de formation continue ou de courte durée pour les particuliers et les entreprises.
- III.** L'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) qui procède à des enquêtes et études sectorielles afin d'anticiper sur les besoins et stratégies de développement de l'EFTP en adéquation avec la demande du marché du travail.

Au niveau national, le système de gouvernance de l'EFTP est centralisé au sein du MEP-T. Ce dernier procède à des tournées d'inspection générale ainsi qu'au relevé d'indicateurs de suivi dans le cadre du suivi des établissements. Il est appuyé au niveau des huit régions administratives par seize divisions (inspections régionales) dont le rôle est d'assurer un suivi régulier des centres d'EFTP au niveau local. Cependant, compte tenu de l'étendue du territoire national ainsi que du manque de moyens financiers et logistiques, il est difficile pour ces derniers d'assurer pleinement leur mission.

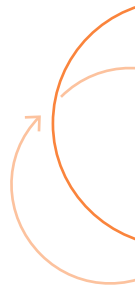
Dialogue social

Jusqu'à ce jour, l'implication des acteurs du secteur privé dans l'EFTP est restée limitée, hormis quelques conventions entre l'ANPE et les organisations patronales ainsi qu'avec certaines entreprises parapubliques. Elles ont principalement concerné la facilitation d'accueil de stagiaires au sein des entreprises dans des secteurs bien déterminés (BTP, postes, hydraulique, conducteurs d'engins, etc.). Néanmoins, les grandes organisations patronales du secteur privé et les structures syndicales montrent un réel intérêt pour s'impliquer dans l'accompagnement de l'EFTP, ce plus particulièrement par une intégration des commissions de pilotage et de suivi proposées dans les nouvelles politiques récemment élaborées et en attente d'adoption.

Financement

Le système d'EFTP est principalement financé par le budget public à travers le MEP-T. Ce budget a considérablement été augmenté, en partie grâce à la mise en œuvre des réformes liées au PSEF⁸. La participation de l'Etat concerne essentiellement les salaires, les pécules et quelques investissements dans les infrastructures et leurs équipements.

⁸ Le budget consacré à l'EFTP était de 2,66 milliards de francs CFA en 2009 pour atteindre 25,47 milliards en 2014, avant de redescendre à 13,27 milliards en 2017 (MEP-T, 2018).



Les partenaires techniques et financiers (PTF) jouent un grand rôle dans le développement de l'EFTP au Niger, notamment avec le financement de programmes nationaux d'envergure⁹ et l'accompagnement du MEP-T dans la mise en œuvre des réformes¹⁰. Dans ce cadre, l'Etat nigérien a mis en place dès 2017 un Fonds commun sectoriel éducation (FCSE) alimenté par cinq partenaires techniques et financiers (Agence française de développement – AFD, Fonds des Nations Unies pour l'enfance – UNICEF, LuxDév, coopération suisse et Norvège) et concerne six ministères sectoriels. Les organisations humanitaires ont également bénéficié de fonds pour la mise en œuvre d'actions ponctuelles d'EFTP dans le cadre de programmes d'urgence pour l'accueil de réfugiés et l'intégration de migrants de retour¹¹.

Les principales mesures d'incitation sont les services proposés par le FAFPA dans la formation professionnelle destinée aux particuliers, aux entreprises et aux institutions, subventionnés à hauteur de 88 pour cent. Une taxe d'apprentissage (TAP)¹² perçue auprès des entreprises contribue au financement du FAFPA.

⁹ Le principal en cours d'exécution est le Projet de développement des compétences pour la croissance (PRODEC) (2014-2022) : 42 milliards de francs CFA par la Banque mondiale qui vise 32 000 bénéficiaires.

¹⁰ Le MEP-T a notamment bénéficié de l'appui de la coopération luxembourgeoise (LuxDév) à travers différents programmes d'exécution.

¹¹ Il s'agit surtout du Mécanisme de réponse et de ressources pour les migrants (MRRM) (2015) qui est un programme d'approche global mis en place par l'Organisation internationale pour la migration (OIM) sur financement du Fonds fiduciaire d'urgence de l'Union européenne pour l'Afrique.

¹² Perception de 2 pour cent pour les salaires versés aux travailleurs nigériens et de 4 pour cent pour les travailleurs étrangers. Une exonération partielle ou totale peut être faite sur demande expresse et présentation des dépenses effectuées en faveur d'une activité de formation.



Anticipation des compétences

Les mesures d'anticipation des besoins en compétences sont très récentes au Niger et ont pour leur majorité été entreprises avec l'appui de la coopération luxembourgeoise (LuxDév). Depuis 2014, l'ONEF se charge de mener des enquêtes et des études sectorielles. Ces études étant basées sur des échantillons d'enquêtés et en raison du manque de données hors du secteur formel, leurs résultats n'offrent qu'une vision très partielle des besoins réels du marché du travail. Elles se limitent le plus souvent à évaluer les besoins en compétences et les potentiels de création de postes dans les services publics et, accessoirement, dans les grandes sociétés industrielles ou minières.

Dans le cadre des réformes de l'EFTP en cours, une priorité a été accordée à la collecte périodique de données auprès des centres de formation afin de pouvoir disposer des indicateurs nécessaires pour anticiper les besoins en formation de compétences. Des annuaires statistiques devraient être annuellement produits – le dernier couvre l'année académique 2016-2017. L'étendue du pays et les moyens limités des inspections régionales constituent des freins à une collecte régulière et exhaustive. Par ailleurs, le manque d'organisation des filières d'apprentissage ne permet pas de disposer d'informations complètes sur ce secteur.



(© OIT)

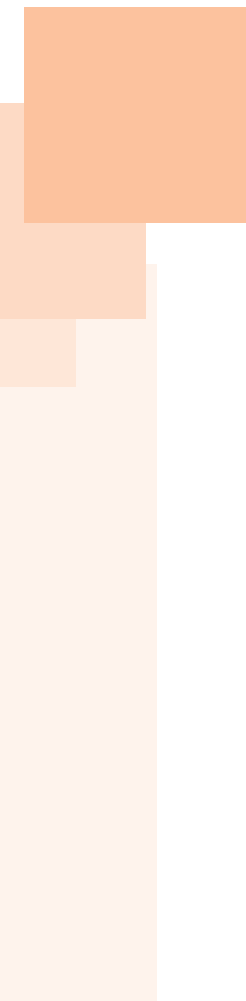
Développement des compétences

Le système de formation professionnelle au Niger comprend trois niveaux qui sont l'enseignement technique « formel »¹³, la formation professionnelle « non formelle »¹⁴ et la formation professionnelle « informelle »¹⁵. Bien que le MEP-T ait pour rôle d'assurer la tutelle de l'ensemble de ces niveaux, la situation de nombreux établissements privés reste peu connue et ne respecte pas les normes de l'Etat. Sur un ensemble de 814 structures recensées en 2016-2017, 55,8 pour cent bénéficiaient d'un statut formel. La même année, le taux d'inscription à l'EFTP représentait 31,25 pour cent du secondaire. L'objectif du gouvernement est de porter cet indicateur à 40 pour cent à l'horizon 2021 (MEP-T, 2018).

¹³ Dispensé dans des structures qui relèvent du dispositif éducatif, il comprend deux cycles de formation de type scolaire avec des diplômes officiellement reconnus.

¹⁴ Organisée en dehors du cadre scolaire. Les programmes et l'approche pédagogique sont spécifiques aux structures; celles-ci délivrent leurs propres diplômes qui ne sont pour la majorité pas reconnus par l'Etat.

¹⁵ Regroupe les différentes formes d'apprentissage (formation sur le tas ou par alternance).



Enseignement technique « formel » : En 2016-2017, le pays comptait 454 établissements formels parmi lesquels 81,1 pour cent relevaient du secteur public. Parmi les établissements formels, 428 sont directement rattachés au MEP-T. Chaque catégorie d'établissement est représentée dans l'ensemble des régions avec une dominance de centres de formation aux métiers (CFM) (71,3 pour cent des structures), suivis par les centres d'enseignement techniques (CET) (22,0 pour cent), les lycées techniques ou technologiques demeurant peu nombreux. Ces établissements comptaient 69 169 élèves, soit moins du quart des effectifs des établissements non formels (262 829 élèves). Cette situation s'explique en partie par le recrutement très sélectif dans ces établissements, qui constituent pour certains une référence sur le plan national, et par le coût élevé de la formation professionnelle.

En 2016-2017, on observait des taux de réussite respectifs de 68,8 et 55,8 pour cent au 1^{er} cycle (Certificat d'aptitude professionnelle – CAP et Brevet d'études professionnelles – BEP), ces chiffres étant respectivement de 50,4 et 31,6 pour cent au 2^e cycle (BAC professionnel et BAC technique). Le taux d'abandons en 2016-2017 était de 0,53 pour cent (367 cas).

Formation professionnelle « non formelle » : En 2016-2017, le nombre d'établissements non formels était de 360, dont 31,7 pour cent d'établissements publics. Ces structures s'adressent aux catégories les moins favorisées (jeunes ruraux, jeunes filles, etc.), offrant des possibilités d'apprentissage de métiers largement basés sur les aspects pratiques. Plus accessibles, elles ont regroupé 262 829 élèves, soit 3,8 fois les effectifs de l'enseignement technique formel. Certaines catégories d'établissements ont été développées sur des concepts et expérience cherchant surtout à offrir des possibilités d'acquisition de compétences par la pratique et dans des domaines porteurs tels que l'agriculture, l'artisanat ou l'environnement.

Formation professionnelle « informelle » : Le système d'apprentissage et de formation par alternance nigérien est encore faiblement développé et demeure essentiellement informel. Il regrouperait environ 80 pour cent de l'ensemble des personnes formées professionnellement ou techniquement, dont une très nette majorité sur le tas dans le cadre familial (MEP-T, 2015). Les formations par apprentissage traditionnel ont lieu au sein d'ateliers qui relèvent pour la plus grande part de l'économie informelle. La Fédération nationale des artisans du Niger (FNAN) déclarait regrouper 79 913 adhérents maîtres artisans qui encadraient en 2014-2015 41 053 apprentis, dont 13 604 filles (33,1 pour cent) (MEP-T, 2015).

Le faible niveau de développement de la formation professionnelle au Niger n'a donné lieu qu'à des expérimentations disparates, suivies d'effets limités. C'est notamment le cas de l'apprentissage par alternance de type « dual » qui, bien que lancé au début des années 2000¹⁶, ne concernait qu'un ensemble de 3 165 élèves sur le plan national en 2014-2015 (MEP-T, 2015). L'approche par compétences (APC) promue dans le cadre des réformes n'est actuellement qu'au stade expérimental. Le nombre limité de partenariats publics-privés dans le cadre de l'EFTP n'a pas permis une approche régulière des entreprises par les responsables des structures de formation.

¹⁶ Expérimenté avec l'appui de la coopération allemande (GTZ) avec des formations sous forme de modules de 360 heures alliant 20 pour cent de théorie et 80 pour cent de pratique.

Reconnaissance des compétences et assurance qualité

Le système de reconnaissance des qualifications et de la formation relève de la Direction des examens, des concours, des certifications et de l'orientation (DEXCCO) du MEP-T et concerne principalement les établissements d'EFTP officiellement reconnus par l'Etat et qualifiés de « formels » pour les diplômes et de « non formels » pour les titres de qualification. Il s'appuie sur trois référentiels : métiers, compétences et certification. Les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnels reconnus par l'Etat sont répertoriés dans le Cadre national des certifications des compétences professionnelles. Le système dans son état actuel devrait néanmoins être développé à l'issue de l'expérimentation pilote du système d'approche par compétences (APC) prévue à court terme.

Certification et reconnaissance des compétences formelles :

Elle est organisée selon deux cycles de formation avec la délivrance de quatre diplômes. Le statut d'« Ouvrier qualifié de niveau élémentaire » s'acquiert à partir du niveau Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou Brevet d'études professionnelles (BEP) (formations de deux à trois ans, accessibles respectivement à partir d'un niveau CM2 et BEPC).

Le statut d'« Ouvrier qualifié de niveau moyen » s'acquiert à partir du niveau BAC professionnel ou technique (formations de deux ans, accessibles à partir d'un niveau de base BEP).

Certification et reconnaissance des compétences « non formelles » : Elle comprend cinq niveaux de titres de qualification professionnelle principalement orientée sur la pratique. La Formation initiale professionnalisante (FIP)¹⁷, qui constitue le niveau d'acquisition de qualifications de base (AQB), est sanctionnée par trois options de titres de reconnaissance (AQB professionnel, technique ou général). Le Certificat de qualification aux métiers (CQM) est accessible sur la base d'une FIP ou d'un apprentissage par alternance. Les trois échelons supérieurs (Certificat de qualification professionnelle (CQP), Brevet de qualification professionnelle (BQP) et Brevet professionnel de technicien (BPT) sont accessibles à partir du titre précédent et deux ans de formation continue.

Il existe de manière officieuse un système de passerelles dans les deux sens entre la formation technique « formelle » et la formation professionnelle « non formelle » par la Validation des acquis de l'expérience (VAE) sur la base de trois ans de pratique dans des postes de niveau de responsabilité supérieur ou égal à celui du titre de qualification recherché.

¹⁷ Elle est accessible aux non-scolarisés et déscolarisés dès l'âge de 14 ans.

L'adoption des textes relatifs à l'EFTP en cours d'examen conditionne la réorganisation du système d'équivalence pour lequel il est prévu une implication des acteurs du secteur privé dans l'adoption de nouvelles mesures dans le cadre d'une commission ad hoc.

A ce jour, il n'existe pas de système de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Cette situation concerne la majorité des apprentissages ainsi qu'un grand nombre d'établissements d'EFTP privés qui ne respectent pas les normes imposées par le MEP-T. Ces établissements, considérés donc comme « informels », ne délivrent que des attestations et des titres qui leur sont propres. Cette situation constitue une préoccupation majeure au vu des difficultés d'insertion professionnelle des sortants qui n'ont d'autre choix que de s'orienter vers les entreprises informelles avec des conditions de travail précaires.

Sous l'effet d'une forte demande de la FNAN qui cherche à certifier ses membres ainsi que des formateurs artisans, le MEP-T envisage la mise en place d'un système de reconnaissance par l'organisation de sessions d'examens parallèlement aux examens traditionnels.

Les mécanismes d'assurance de la qualité de la prestation de formation, évaluation et certification nationale se font à travers l'organisation de sessions permanentes, celle d'examens communs au public et au privé et un contrôle par l'Inspection pédagogique générale (IPG). Sur le plan local, les établissements publics et privés font l'objet d'un suivi plus régulier par les inspections régionales du MEP-T. Le manque de moyens logistiques et financiers, tout comme l'étendue géographique des zones couvertes, constitue un obstacle à la régularité des passages. Dans l'optique d'améliorer la qualité des prestations offertes, de standardiser les méthodes pédagogiques et d'inciter les établissements à être officiellement reconnus, les récentes réformes ont mis l'accent sur l'utilisation d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs bien définis et dont le compte rendu devrait être annuel.

Inclusion sociale

La société nigérienne, qui valorise en premier lieu l'enseignement général, considère l'enseignement technique et professionnel comme une seconde chance pour ceux qui ont échoué dans le système d'enseignement général. Cette vision est néanmoins en voie de changement face aux difficultés que rencontrent les sortants de niveau secondaire (BAC) ou supérieur (licence, master, doctorat) de la formation académique à s'insérer sur le marché du travail.



Accès à l'EFTP

Depuis quelques années, le gouvernement nigérien et des ONG (par exemple Swisscontact) ont constaté les possibilités offertes par l'apprentissage et la formation professionnelle de courte ou longue durée comme un moyen d'occuper les populations rurales dans les activités agro-sylvo-pastorales ou le petit artisanat, et de ce fait un moyen de prévenir l'exode rural. Dans cette optique, l'Etat nigérien a mis en place un réseau de formation aux métiers dans chaque commune du Niger afin de les rendre accessibles au plus grand nombre¹⁸. Le ministère en charge de la population et de la promotion de la femme a également mis en place un réseau de centres de formation et de promotion de la femme (CFPF) qui entre 2014 et 2015 encadraient 14 200 filles et 970 garçons issus de milieux défavorisés (MEP-T, 2015). L'Etat attribue également des bourses à des élèves de l'EFTP formel (public et privé) issus de milieux défavorisés. Au nombre de 11 615, parmi lesquels un tiers de filles en 2016-2017, ils représentent 16,8 pour cent de l'ensemble des effectifs des structures formelles.

¹⁸ En 2017-2018, 262 centres étaient réalisés avec un objectif de couverture de l'ensemble des 267 à l'horizon 2020. Accessibles aux scolarisés non admis au Certificat d'études primaire (CEP), aux déscolarisés et aux non-scolarisés, ces centres ont accueilli cette même année 28 441 apprenants parmi lesquels 45,5 pour cent de filles (MEP-T, 2019).

Dans le cadre des récentes crises qu'ont connues les pays voisins du Niger, les programmes menés par les organisations humanitaires ont également intégré des actions de formations professionnelles et techniques dans leurs stratégies d'intervention, en vue d'intégrer les migrants de retour non volontaire dans leurs communautés d'origine ou de stabiliser les réfugiés et déplacés dans leurs communautés d'accueil.

Ces actions, qui ont également bénéficié à des jeunes locaux en difficulté, sont le plus généralement ponctuelles et basées sur des formations de courte durée (maximum six mois), et de ce fait ne s'inscrivent dans les programmes de formation (curricula) officiels et se limitent à des attestations de formation. Le nombre de bénéficiaires varie fortement selon les actions (d'une centaine à plusieurs milliers).

Soutenir les transitions vers le marché du travail

Appui de l'insertion dans le monde professionnel : une des principales observations est le manque de projet professionnel chez les jeunes Nigériens dont la priorité est la garantie d'un salaire régulier par l'intégration de la fonction publique ou les concours de recrutement (armée, police...). Le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale (MET-PS) et le ministère des Enseignements professionnels et techniques (MEP-T), ainsi que certaines grandes organisations du secteur privé (Chambre du commerce, Chambre de l'artisanat) ont développé des initiatives afin de susciter chez les jeunes un esprit entrepreneurial. Ainsi, l'ANPE et le FAFPA ont vu leurs prérogatives étendues avec le renforcement et/ou l'insertion d'un volet orientation professionnelle et la mise en place d'une Maison de l'entreprise dès 2012. Ces structures proposent différents services (techniques de recherche d'emploi, formations en entrepreneuriat, accès à des stages d'initiation professionnelle) aux jeunes, aux chômeurs de longue durée et aux personnes en quête d'une reconversion professionnelle¹⁹.

¹⁹ Le Programme d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes (PAIJ) conduit par l'ANPE a permis en 2018 à environ 550 jeunes de bénéficier de stages d'insertion professionnelle et à 150 autres de formations en entrepreneuriat.

Ces initiatives sont vivement encouragées par les organisations patronales qui voient un moyen d'améliorer les compétences et de susciter la motivation des entrants sur le marché du travail.

En réponse à la question migratoire, l'OIM a lancé quelques initiatives pour la réintégration des migrants de retour, plus particulièrement dans le cadre de PME/PMI et de start-up, avec un volet d'identification des besoins en formation pour le renforcement des capacités. Dans la même perspective, un projet de mobilisation de la diaspora nigérienne a également été entrepris pour encourager la création d'entreprises au Niger censée inclure une main-d'œuvre de migrants.

Éducation et formation tout au long de la vie

Initialement, la formation continue concernait les recyclages au sein des services de l'Etat qui se font souvent à l'extérieur du pays. Le recours à la formation continue dans le cadre de plans de développement d'entreprise reste plus marginal mais aurait tendance à se développer avec la dynamisation du secteur privé. En 2015, 21 pour cent des entreprises avaient établi des plans de formation pour leur main-d'œuvre²⁰. Il s'agit dans la majorité des cas de grandes entreprises (chiffre d'affaires supérieur ou égal à 500 millions de francs CFA). Dans la pratique, près d'un quart (23,5 pour cent) de la main-d'œuvre du secteur formel a bénéficié d'une formation en cours d'emploi durant les douze mois précédant l'enquête, principalement dans les microentreprises (trois à neuf emplois). Les principaux secteurs d'activité sont par ordre décroissant : commerce et réparations (24,7 pour cent de l'ensemble des effectifs formés), BTP (22,0 pour cent), finance (14,0 pour cent) puis immobilier et service aux entreprises (10,8 pour cent).

²⁰ Enquête nationale sur l'emploi et la formation auprès des entreprises du secteur formel (ENEF), 2015.

Ces formations ont été assurées dans le cadre de programmes de stage avec des établissements d'enseignement ou de formation (9,4 pour cent des entreprises) ou sur financement public (1,9 pour cent). Ce dernier chiffre témoigne d'une connaissance très limitée des entreprises sur les possibilités de formations subventionnées (FAFPA) avec 20,7 pour cent des structures enquêtées informées. Les raisons évoquées par les entreprises pour la non-formation des travailleurs sont : les coûts (26 pour cent), le départ des travailleurs une fois formés (24 pour cent) puis les revendications salariales (22 pour cent).



(B-CIT)

Principaux défis

Le gouvernement nigérien a fait ressortir une réelle prise de conscience de l'importance de la question de l'insertion professionnelle des jeunes comme moyen de lutter contre la pauvreté et l'exode rural et plus particulièrement de développer l'économie locale afin d'améliorer les conditions de vie des populations. Dans le Plan de développement économique et social (PDES 2012-2021), une place importante est donnée à l'éducation, à la formation et à la dynamisation de l'économie nationale par le développement de l'agriculture et des entreprises privées, dans un esprit de compétitivité et de dynamisation des échanges. Par le Programme sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF 2014-2024), le gouvernement a mis un accent particulier sur la valorisation et une meilleure structuration de l'EFPT, ainsi que sur l'apprentissage. Pour atteindre les objectifs, il a fait de la collaboration avec les acteurs du secteur privé dans l'élaboration des méthodes pédagogiques et la reconnaissance des compétences une priorité. La mise en œuvre des actions prévues reste toutefois conditionnée par l'adoption des politiques récemment élaborées (2018)²¹ et en cours d'examen.

Pour réussir les réformes de l'EFPT, l'Etat nigérien devra dans un premier temps s'assurer de la réelle mise en œuvre des mesures pour la dynamisation du secteur agricole qui le rendrait plus compétitif. Parallèlement, la prise de mesures incitatives pour la création et l'accompagnement des entreprises favoriserait le développement et la structuration d'un secteur privé dynamique et créateur d'emplois. Les principaux défis de l'EFPT cadrent directement avec les grands axes stratégiques du PSEF. Il s'agit notamment de :

²⁰ Politique nationale de la formation professionnelle par l'apprentissage et Politique nationale de formation professionnelle continue.

1 Développer un système de formation professionnelle et apprentissage en adéquation avec les besoins économiques.

Il s'agit ici de pouvoir mettre sur le marché du travail des compétences qui répondent aux attentes des employeurs et qui maîtrisent les nouvelles pratiques et technologies. Ce système devra accorder une priorité aux métiers des secteurs primaire et secondaire et inclure des composantes liées à la préservation de l'environnement et au développement durable. Un accent particulier devra être mis sur les phases pratiques en facilitant l'accès aux stages en entreprise et en développant le système d'apprentissage afin de le rendre plus professionnalisant. Le gouvernement nigérien a déjà pris un certain nombre d'initiatives avec notamment l'ouverture d'établissements de formation de référence (spécialisés dans des domaines porteurs tels que l'agriculture, les mines ou le BTP). Le développement prévu à court terme de l'approche par compétences (APC) constitue une autre stratégie en cours, tout comme celui de l'apprentissage dual.

Avec l'augmentation de la demande, l'anticipation des besoins par le renforcement des capacités d'accueil du dispositif de formation constitue un challenge. Sur le plan géographique, il s'agira de proposer des formations dans des filières en adéquation avec le public et les potentialités économiques offertes par le milieu d'implantation des structures. Le développement du réseau d'établissements d'EFTP ainsi que les initiatives d'ouverture d'établissements par le privé dans les zones les moins équipées constituent déjà une première avancée. Dans les réformes prévues, l'Etat priorise la collaboration avec le secteur privé afin de tirer les avantages de son expérience pour améliorer la qualité des formations.

2 Renforcer les normes et standards pour le développement de programmes de formation, évaluation et certification.

Ce point est crucial au regard de la forte diversité des curricula proposés par les établissements dans une même branche, et la non-reconnaissance des titres délivrés par grand nombre d'établissements privés informels, ainsi que de la nette majorité des apprentissages. Pour les formations « formelle » et « non formelle », une attention particulière devra être portée sur la standardisation des méthodes et outils pédagogiques tout comme sur le système de reconnaissance des compétences et qualifications afin d'offrir aux formés, quels que soient l'établissement ou la zone géographique, les mêmes chances d'intégration au marché du travail. Dans cette perspective, il faudra surtout mettre en place une réglementation pour reconnaître la formation professionnelle informelle (apprentissage). Cette réglementation pourrait inclure des mesures pour faciliter l'accès à la formation professionnelle par le développement d'actions préalables à l'insertion pour les personnes les moins instruites (alphabétisation et mise à niveau). Un appui des acteurs du monde des entreprises dans l'élaboration des outils pédagogiques et la définition des normes d'évaluation des apprenants s'avèrent une nécessité pour mieux répondre aux besoins de l'économie.

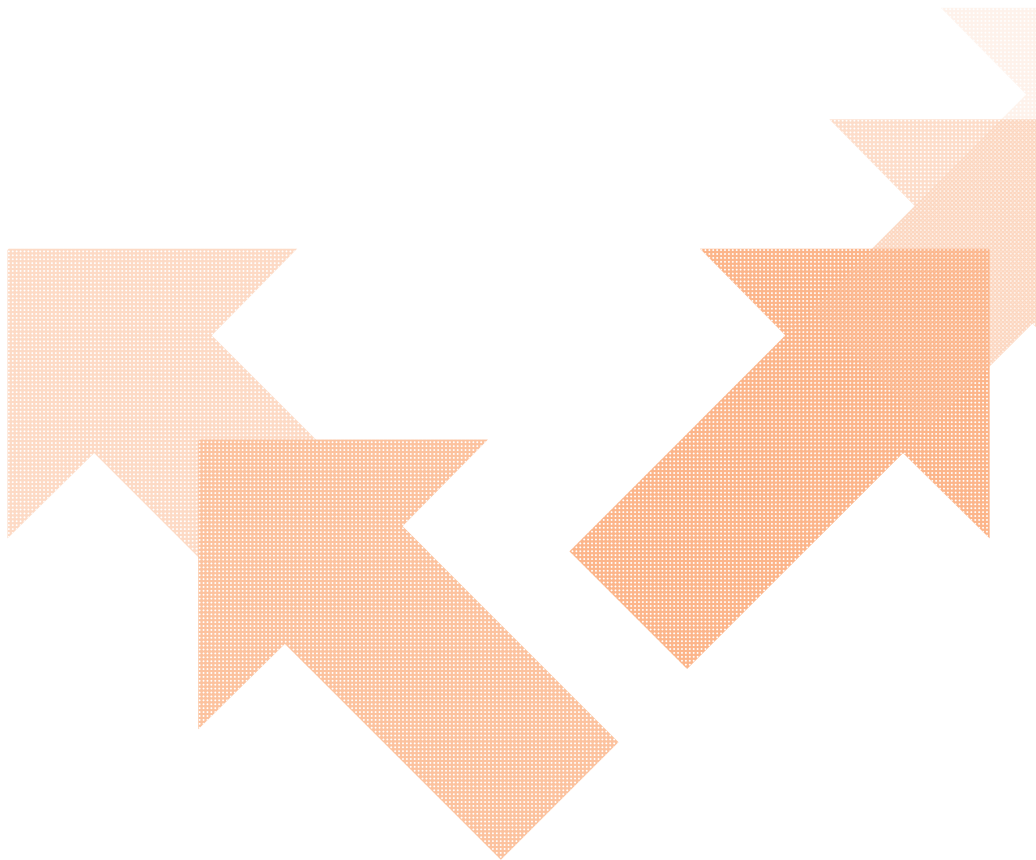
3 Améliorer la gouvernance du système de formation professionnelle.


Il s'agit de renforcer les capacités et l'efficacité du système de suivi des établissements d'EFTP afin de disposer d'informations fiables sur leur fonctionnement et les résultats obtenus dans chaque établissement d'EFTP. La définition et l'établissement d'indicateurs standardisés d'évaluation permettraient aux établissements non reconnus de se rapprocher des normes en vigueur (MEP-T) et ainsi de délivrer des formations qui soient reconnues. La collaboration avec le secteur privé prévue par l'Etat dans le cadre de comités de pilotage devrait permettre de relever la majeure partie de ces défis, notamment par une vision commune et le partage d'expériences.

Finalement, une réforme du système d'EFTP qui prend en compte les défis susmentionnés contribuera à freiner les tendances migratoires par la fixation des jeunes dans leurs terroirs, encouragés par les opportunités offertes dans les secteurs économiques porteurs. La création d'emplois décents pour les jeunes aura des retombées positives sur les conditions de vie des populations locales et contribuera au développement et à la valorisation des zones les moins développées du pays.



Solutions potentielles

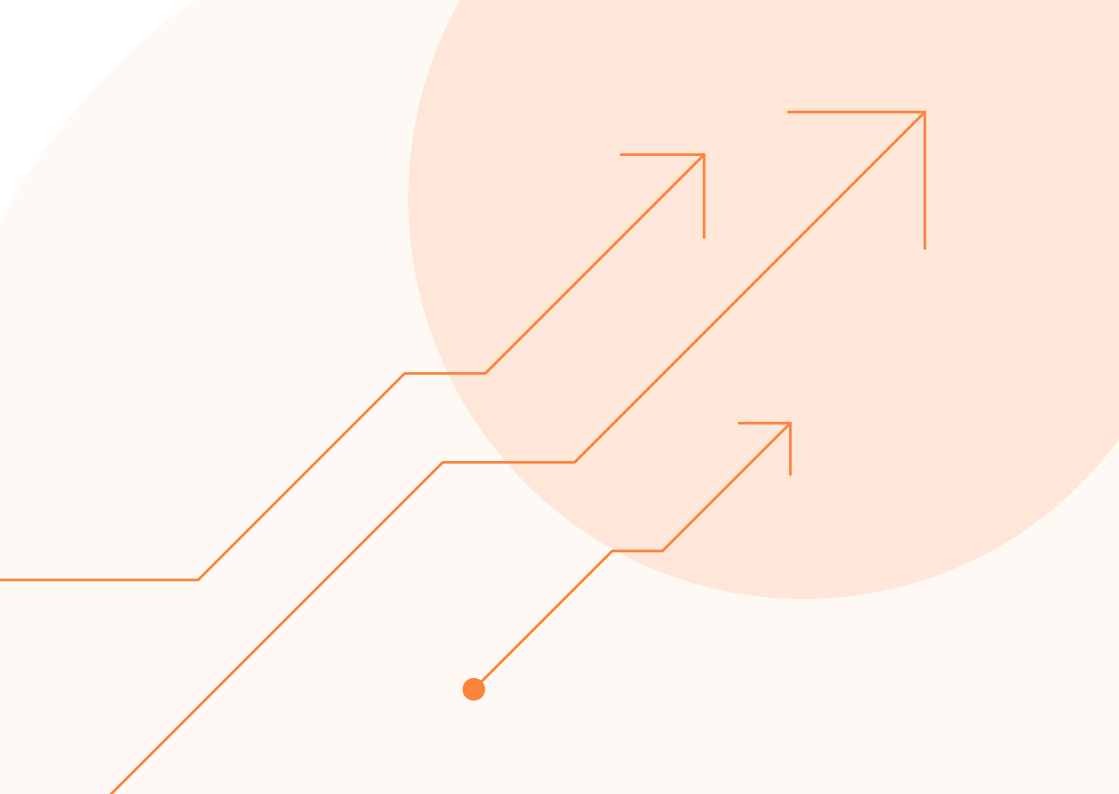




Pour accompagner les ambitions de développement économique et social du Niger, les réformes de l'EFTP devront prendre en compte les défis identifiés dans la section précédente. La réussite des réformes et un meilleur accès des jeunes au marché du travail sont conditionnés par leur intégration effective dans les politiques sectorielles et la mise en œuvre des actions nécessaires au développement des activités économiques, particulièrement dans l'agriculture qui occupe une nette majorité de la population. Dans la lancée de ce qui a déjà été établi dans les récentes politiques relatives à l'EFTP, la concertation et le développement de partenariats avec différents acteurs du secteur privé et étatique constituent la principale voie vers des solutions durables.

1 Mise en place d'un système d'anticipation et de développement des compétences au niveau local.

Le développement des zones rurales constitue une priorité pour le gouvernement nigérien par le renforcement du potentiel d'activités économiques, en particulier l'agriculture. Tenant compte des contextes, il s'agit de développer des structures de formation adaptées au niveau d'instruction des populations locales et répondant aux opportunités / potentialités offertes dans chaque zone en termes de formation et d'emploi. Par leur connaissance du milieu et des acteurs qui y évoluent, les collectivités locales pourraient jouer un rôle important d'intermédiaire entre les structures de formation et les entreprises privées et publiques, notamment par des mesures incitatives pour encourager l'appui de la formation professionnelle.



Des partenariats pourraient être mis en place entre des grappes de PME-PMI identifiées avec l'appui des représentations des grandes organisations patronales et les centres de formation (cours par des professionnels, accueil de stagiaires en entreprise, etc.). Les services techniques déconcentrés de l'Etat pourraient également jouer un rôle important dans la formation et l'encadrement des apprenants, plus particulièrement dans les filières agro-sylvo-pastorales et environnementales, et par l'accueil de stagiaires et/ou d'apprentis. Les grands projets/programmes de développement (chantiers, travaux à haute intensité de main-d'œuvre (THIMO)) ainsi que les exploitations agricoles modernes privées sont des cadres à promouvoir pour l'acquisition d'expérience.

2

Appui des structures de formation.

Il s'agit de permettre aux apprenants d'acquérir des connaissances sur les techniques de production en vigueur et ne plus être en décalage avec les besoins du marché. L'Etat nigérien pourrait alors prendre des mesures incitatives (exonération fiscale, accès facilité aux marchés publics, etc.) envers les grandes entreprises en échange de l'accueil d'apprenants sur les chantiers et l'intervention de professionnels dans les formations. Par ailleurs, dans l'attribution des marchés publics aux multinationales (mines, BTP, etc.), il pourrait être envisagé une contrepartie sous forme de financement en matériel de formation dans les centres de formation les plus spécialisés. Cette démarche permettrait également de bénéficier de l'appui-conseil de ces entreprises pour former aux compétences qui répondraient mieux à leurs attentes. Ces mêmes entreprises pourraient également accueillir les formateurs des centres d'EFTP dans le cadre de formations pratiques spécialisées autour de techniques de production modernes et innovantes.

3 Mise en place d'un système de reconnaissance de toutes les formations professionnelles.

Il s'agit d'offrir à chaque apprenant les mêmes chances d'accéder au marché du travail. Dans cette perspective, le MEP-T, en collaboration avec les entreprises des secteurs privé, parapublic et public ainsi que les associations professionnelles, établirait des standards en matière de programme de formation, d'outils pédagogiques et de reconnaissance des compétences et qualifications. De manière concertée, un système de reconnaissance officielle et d'équivalence des formations reçues de manière informelle serait également mis en place. Dans cette perspective, le MEP-T devra prendre des mesures pour assurer une bonne couverture de toutes les catégories de structures et cadres de formation afin de pouvoir rapidement déceler les forces et faiblesses de chacune d'entre elles. Les structures non réglementaires pourraient dans le même cadre bénéficier d'appui-conseil pour faire face à leurs difficultés puis se mettre à jour (regroupements, diminution du nombre de filières, adaptation de l'offre à leur environnement, etc.).

Bibliographie

1. Banque mondiale. 2010. *Amélioration de l'éducation et développement des compétences pour la croissance économique au Niger*, Rapport no 69946, juillet, 86 p.
2. Koukou, Y. 2019. *Aperçu de la formation professionnelle et technique au Niger, document remis par l'auteur, mis à jour en mai* (Niamey), 15 p.
3. Ministère de l'Economie et des Finances – Institut national de la statistique (MEF-INS). Non daté (c. 2015). *Rapport sur les migrations* (Niamey, MEF-INS). Disponible à l'adresse www.stat-niger.org [consulté le 15 avril 2019].
4. —. 2012. *Rapport sur l'alphabétisation, le niveau d'instruction et la fréquentation scolaire* (Niamey, MEF-INS), 47 p.
5. Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection sociale – Agence nationale pour la promotion de l'emploi (MET-PS-ANPE). 2018. *Bulletin statistique annuel 2018* No 005 (Niamey, MEP-TS-ANPE), 4 p.
6. Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale – Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (MET-SS-ONEF). 2016. *Analyse prospective de l'emploi et de la formation professionnelle au Niger : résultats de l'Enquête nationale sur l'emploi et la formation auprès des entreprises du secteur formel* (ENEF 2015) – Rapport final (Niamey, MEP-SS-ONEF), mars, 169 p.
7. Ministère des Enseignements professionnels et techniques (MEP-T). 2018. *Annuaire statistique : année scolaire 2016-2017* (Niamey, MEP-T), septembre, 77 p.
8. —. 2015. Contribution – Pays : Conférence des ministres du pôle de qualité inter-pays sur le développement des compétences techniques et professionnelles (PQIP/DCTP) de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA), (Kigali, MEP-T), octobre, 22 p.
9. Ministère du Plan (MP). 2017. *Plan de développement économique et social 2017-2021 : un Niger renaissant pour un peuple prospère* (Niamey, MP), septembre, 198 p.

10. Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle – Programme NIG/017. 2016. *Etude sur « l'analyse prospective de l'emploi et des au Niger, Horizon 2035 » : Rapport final* (Niamey, ONEF-LuxDév), février, 61 p.
11. —. 2016. *Rapport de l'étude sur la Carte prospective de l'Enseignement et de la formation professionnels et techniques (EFPT) : Rapport final* (Niamey ONEF-LuxDév), mars, 46 p.
12. —. 2016. *Enquête nationale sur la déperdition (redoublements, abandons, exclusions et échecs) dans le secteur de l'Enseignement et de la formation professionnels et techniques (EFPT) : Rapport final* (Niamey, ONEF-LuxDév), mars, 103 p.
13. Organisation internationale pour la migration (OIM). Non daté. *Stratégie de l'OIM Niger 2017-2019* (Niamey, OIM), 22 p.
14. —. 2009. *Migration au Niger : profil national 2009* (Genève, OIM), 166 p.
15. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). 2018. *Indices et indicateurs de développement humain 2018 : mise à jour statistique* (New York, PNUD), 113 p.
16. République du Niger. 2013. *Programme sectoriel de l'éducation et de la formation (2014-2024) : document de stratégie* (Niamey), juin, 97 p.
17. Union africaine (UA). 2017. *Rapport sur les statistiques de la migration de main-d'œuvre en Afrique en 2015* (Addis-Abeba, Commission de l'UA), mars, 110 p.



**Service des compétences
et de l'employabilité**

Département de la politique de l'emploi
Bureau international du Travail,
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Site web : www.ilo.org/skills



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

