



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Etude pour la réalisation d'un état des lieux de la certification et des cadres de certification et proposition d'une feuille de route pour la mise en place d'un cadre régional de certification (CRC) dans l'espace UEMOA.

RAPPORT DEFINITIF



**Espace de Développement des Ressources
didactiques et d'Ingénieries des Compétences**

04 BP 8153 Ouagadougou 04

Tél: +226 25 39 39 71/ 70 20 58 95

E-mail : edricdirecteur@gmail.com ;

dialenli@yahoo.fr

Novembre 2024

SOMMAIRE

LISTE DE TABLEAUX.....	4
LISTE DES FIGURES	5
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	6
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	9
INTRODUCTION	11
1. CONTEXTE, OBJECTIFS, RESULTATS ATTENDUS, METHODOLOGIE PRECONISEE ET CLARIFICATION CONCEPTUELLE	12
1.1. Contexte.....	12
1.2. Objectifs et résultats attendus	12
1.3. Résultats attendus	13
1.4. Méthodologie préconisée	13
1.5. Clarification conceptuelle	13
2. ETAT DES LIEUX DE LA CERTIFICATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DANS CHACUN DES HUIT (08) PAYS DE L'UEMOA	14
2.1. Cas du Bénin.....	14
2.2. Cas du Burkina Faso.....	18
2.3. Cas de la Côte d'Ivoire	25
2.4. Cas de la Guinée -Bissau.....	30
2.5. Cas du Mali	34
2.6. Cas du Niger	38
2.7. Cas du Sénégal.....	43
2.8. Cas du Togo.....	48
3. ETAT DES LIEUX DES CADRES NATIONAUX DE CERTIFICATION DANS CHACUN DES HUIT (08) PAYS DE L'UEMOA	55
3.1. Cas du Bénin.....	55
3.2. Cas du Burkina Faso.....	59
3.3. Cas de la Côte d'Ivoire	69
3.4. Cas de la Guinée - Bissau.....	77
3.5. Cas du Mali	79
3.6. Cas du Niger	80
3.7. Cas du Sénégal.....	83
3.8. Cas du Togo.....	85
3.9. Synthèse de l'état des lieux des CNC pour les 08 pays de l'UEMOA	87

4. ETAT DES LIEUX DU CADRE REGIONAL DE CERTIFICATION DANS L'ESPACE UEMOA.....	88
5. FEUILLE DE ROUTE ET MECANISME DE MISE EN PLACE D'UN CADRE REGIONAL DE CERTIFICATION DANS L'ESPACE UEMOA.....	94
CONCLUSION.....	101
ANNEXES	102
Annexe 1 - Références documentaires	103
Annexe 2- Liste des personnes rencontrées/consultées.....	106
Annexe 3 – Termes de références de l'étude	110
Annexe 4 - Outil de collecte des données.....	117

LISTE DE TABLEAUX

Figure 2.2. 1: Le sous-système de certification de formation professionnelle qualifiante (FPQ).....	22
Figure 2.2. 2: Le sous-système de certification de l'enseignement technique et professionnel (ETP).....	23
Tableau 2.1. 1 : Cartographie des certifications au Bénin	166
Tableau 2.3. 1 : Diplôme, titres et certifications professionnelles en Côte d'Ivoire.....	28
Tableau 2.4. 1 : Caractérisation des qualifications/certifications délivrées en Guinée – Bissau.....	32
Tableau 2.5. 1: Diplômes, titres et certifications professionnelles au Mali	36
Tableau 2.6. 1 : Diplômes, titres et certifications professionnelles au Niger.....	41
Tableau 2.7. 1: Diplômes, titres et certifications professionnelles au Sénégal.....	455
Tableau 2.8. 1: Diplômes, titres et certifications professionnelles au Togo.....	50
Tableau 2.9. 1 : Différents diplômes, titres et certificats recensés dans les pays de l'espace UEMOA	53
Tableau 3.2. 1 : Correspondance entre les niveaux de certification de l'UEMOA et ceux du Bénin	56
Tableau 3.2. 2 : Projet de Cadre Sectoriel du BTP au Burkina Faso	61
Tableau 3.3. 1 : Projet de matrice de CNC en Côte d'Ivoire.....	72
Tableau 4.2. 1: Modèle de matrice de description des niveaux de qualification retenue à l'UEMOA.....	900
Tableau 5.1. 1 : Feuille de route pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification de l'UEMOA.....	96

LISTE DES FIGURES

Figure 2.2. 1: Le sous-système de certification de formation professionnelle qualifiante (FPQ).....	22
Figure 2.2. 2: Le sous-système de certification de l'enseignement technique et professionnel (ETP)	23
Figure 3.1. 1: Modèle schématique du projet de Cadre National de Certification du Bénin	58

SIGLES ET ABREVIATIONS

ADEA	Association pour le Développement de l'Education en Afrique
APC	Approche Par les Compétences
AQP	Attestation de Qualification Professionnelle
Bac Pro	Baccalauréat Professionnel
Bac Tn	Baccalauréat Technologique
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BEP	Brevet d'Enseignement Professionnel
BQP	Brevet de Qualification Professionnel
BPT	Brevet Professionnel de Technicien
BPTS	Brevet Professionnel de Technicien Spécialisé
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CEEFS	Certificat d'Aptitude à l'Enseignement de l'Economie Familiale et Sociale
CC	Certificat de Compétences
CCC	Cadre de Certification Continental
CCC	Certificat de Chef de Chantier
CCE	Certificat de Chef d'Equipe
CCI	Certificat de Cours Intensif
CCM	Certificat de Cours Moyen
CCMEFP	Cadre de Concertation des Ministres en Charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CCP	Certificat de Compétences Professionnelles
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest

CENM	Coordonnateur de l'Entité Nationale de Mutualisation
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CFA	Certificat de Fin d'Apprentissage
CNC	Cadre National de Certification
CQB	Certificat de Qualification de Base
CQM	Certificat de Qualification aux Métiers
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CPS	Certificat Professionnel de Spécialité
CRC	Cadre Régional de Certification
CTME	Certificat de Technicien Professionnel
CTP	Certificat Technique Professionnel
DAP	Diplôme d'Aptitude Professionnelle
DCTP	Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
DEAT	Diplôme d'Etude Agricole Tropicale
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DST	Diplôme Supérieur de Technicien
DT	Diplôme de Technicien
DTS	Diplôme de Technicien Supérieur
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EDRIC	Espace de Développement des Ressources Didactiques et de l'Ingénierie des Compétences
GTIP	Groupe de Travail Inter-Pays
IPE	Institut International de Planification de l'Education
PMC	Paquet Minimum de Coopération
PQIP	Pôle de Qualité Inter-Pays

PROFOR	Programme Régional Formation Professionnelle
RAFPRO	Réseau Africain des Institutions de Financement de la Formation Professionnelle
SP	Secrétaire Permanent
TDR	Termes De Référence
UA	Union Africaine
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'étude sur la réalisation d'un état des lieux de la certification et des cadres de certification et proposition d'une feuille de route et d'un mécanisme de mise en place d'un cadre régional de certification dans l'espace UEMOA a été structurée en quatre (4) principales étapes ainsi qu'il suit :

- Un état des lieux des certifications des compétences professionnelles y compris une cartographie des différentes certifications dans chacun huit (08) pays de l'UEMOA ;
- Un état des lieux de l'élaboration des Cadres Nationaux de Certification (CNC) dans les huit (8) pays de l'UEMOA ;
- Un état des lieux du projet Cadre Régional de Certification (CRC) dans les huit (08) pays de l'UEMOA ;
- Une proposition d'une feuille de route et d'un mécanisme de mise en place d'un Cadre Régional des Certifications (CRC) dans les huit (08) pays,

L'état des lieux des certifications et de la cartographie des différentes certifications est présenté dans tableau 4.2.1.

L'étude a montré que la plupart des pays sont au stade de projet de Cadre National de certification (CNC) en comptant sur des financements

En ce qui concerne le troisième point aucun pays de l'UEMOA n'a engagé un chantier visant l'harmonisation de son CNC avec les quatre (04) niveaux proposés par l'UEMOA en vue d'un futur Cadre Régional de Certification.

Une feuille de route pour la mise en place d'un CRC dans l'espace UEMOA a été proposée au tableau 5.1.1

Elle est conçue pour une durée d'exécution de cinq (5) ans de 2025 à 2029, autour de cinq (05) objectifs spécifiques (OS) fixés ainsi qu'il suit :

- **OS1-** Concevoir et adopter une matrice de référence (ou grille de niveaux assortie de descripteurs), à laquelle chaque formation/certification est référencée.

Le modèle proposé en annexe 4.2.1 pourrait servir de base pour un partage visant son affinement et son adaptation aux réalités des pays.

Le format de cette matrice devrait être adopté après les rencontres d'experts organisés par le SP/CCMEFP

- **OS2-** Elaborer des principes et règles de fonctionnement portant notamment sur le positionnement des certifications par rapport aux niveaux de référence.

Cet objectif spécifique fera l'objet de plusieurs ateliers régionaux permettant de partager les différents niveaux de qualification adoptés dans l'espace UEMOA et de stabiliser les principes et règles de référencement des formation/certification sur ces niveaux.

- **OS3-** Mettre en place d'un dispositif largement partagé de gouvernance et de pilotage dans lequel sont définis les acteurs, les responsabilités, les compétences d'ordre juridique et technique et les moyens affectés permettant de faire fonctionner le CNC.

La réalisation de cet OS3 permettra au SP/CCMEFP de mettre en place un dispositif de pilotage régional ainsi que des mécanismes de suivi accompagnement des pays.

Chaque pays devra appliquer la gouvernance édictée pour la mise en œuvre du CNC en mettant en place les organes de gouvernance et de gestion conformes aux orientations régionales.

- **OS4-** Mettre en place un dispositif de communication et d'information national et régional en direction des utilisateurs du CNC (individus, institutionnels, structures de formation, les professionnels, les entreprises...) et des différents partenaires qui accompagnent le développement de la formation professionnelles dans l'espace.
- **OS5-** Elaborer et adopter un Cadre Régional de certification (CRC) qui fait une synthèse des différentes Cadre Nationaux de Certification

Les spécificités des titres de certifications par pays devraient se retrouver dans la colonne 1 du Cadre Régional de Certification.

Il sera possible de proposer des échelles à l'intérieur de chacun des quatre (04) niveaux de qualification.

La prise en compte des formations professionnelles supérieures et/ou universitaires pourra être proposée en option du Cadre Régional de Certification.

INTRODUCTION

Le Cadre de concertation des ministres en charge de l'emploi et de la formation professionnelle (CCMEFP) dans l'espace UEMOA, dans la recherche de solutions harmonisées aux défis communs aux pays membres, a bénéficié d'un appui du PROFOR pour la réalisation d'une étude sur l'état des lieux de la certification et des cadres de certification et proposition d'une feuille de route pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA. A l'issue du processus de recrutement, le Cabinet EDRIC a été retenu et mandaté pour cette mission.

Le présent rapport provisoire qui est le deuxième livrable de la mission

Il est structuré autour de sept (07) principaux points qui sont i) le contexte, les objectifs, les résultats attendus et la méthodologie préconisée, ii) l'état des lieux des certifications des compétences professionnelles dans chacun huit (08) pays de l'UEMOA, iii) l'état des lieux de l'élaboration des Cadres Nationaux de Certification des huit (8) pays de l'UEMOA, iv) l'état des lieux du projet Cadre Régional de Certification dans les huit (08) pays, v) proposition d'une feuille de route et d'un mécanisme de mise en place d'un Cadre Régional des Certifications dans les huit (08) pays, vi) les difficultés rencontrées et les limites de l'étude et enfin vii) des recommandations pour une mise en œuvre efficiente d'un CRC dans l'espace UEMOA

Les outils de collecte des données et les Termes de références des missions de collecte des données sont joints en Annexes.

1. CONTEXTE, OBJECTIFS, RESULTATS ATTENDUS, METHODOLOGIE PRECONISEE ET CLARIFICATION CONCEPTUELLE

1.1. Contexte

La Commission de l'UEMOA, en partenariat avec la Coopération Suisse met en œuvre depuis 2020 un Programme Régional de Formation Professionnelle (PROFOR) pour une première phase de quatre (04) années (2020-2024). Ce programme a pour objectif de promouvoir à l'échelle régionale des dispositifs de formation professionnelle efficaces et adaptés aux économies des États de l'UEMOA et du Tchad, pourvoyeurs d'emplois décents et durables à des jeunes hommes et femmes.

Pour atteindre ces résultats dans une approche et une dynamique régionale et pour optimiser les interventions des acteurs dans le domaine de la formation technique et professionnelle en Afrique de l'Ouest, le PROFOR est mis en œuvre dans une approche partenariale qui s'appuie sur des instances régionales déjà mises en place et fonctionnelles.

Ainsi, le PROFOR s'appuie en priorité sur les actions de trois acteurs majeurs que sont le Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA (CCMEFP-UEMOA), le Pôle de Qualité Inter pays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP-DCTP) de l'Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique (ADEA) et le Réseau Africain des Institutions et Fonds de Formation Professionnelle (RAFPRO).

1.2. Objectifs et résultats attendus

1.2.1. Objectif global

L'objectif global de la mission est de réaliser un état des lieux de la certification et des cadres de certification et de proposer une feuille de route pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA.

1.2.2. Objectifs spécifiques

Il s'agira, en collaboration avec le Groupe de Travail Inter Pays (GTIP) d'atteindre les objectifs spécifiques suivants :

- Réaliser un état des lieux de la certification des compétences professionnelle dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA ;
- Réaliser un état des lieux du Cadre régional de certification (CRC) de l'espace UEMOA ;
- Proposer une feuille de route et un mécanisme pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA.

1.3. Résultats attendus

- Un état des lieux de la certification des compétences professionnelles dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA est réalisé ;
- Un état des lieux du Cadre régional de certification (CRC) de l'espace UEMOA est réalisé ;
- Une feuille de route et un mécanisme pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA sont proposés.

1.4. Méthodologie préconisée

La méthodologie adoptée pour la réalisation de l'étude comprend cinq (5) principales phases à savoir :

- La préparation de la mission ;
- Le démarrage de la mission ;
- La réalisation de l'état des lieux de la certification des compétences professionnelles dans chacun des huit (8) pays membres de l'UEMOA, y compris la réalisation de l'état des lieux du Cadre Régional de Certification dans l'espace UEMOA ;
- La proposition d'une feuille de route et un mécanisme pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification dans l'espace UEMOA ;
- L'élaboration des rapports (provisoire et final) de la mission.

1.5. Clarification conceptuelle

Des définitions précises et relativement consensuelles d'un certain nombre de termes clefs seront proposées à plusieurs reprises par la suite, dans un effort de clarification conceptuelle. Une distinction mérite toutefois d'être faite dès l'entame, pour faciliter la lecture et épargner le lecteur dès les premières pages. En effet, ce document utilise alternativement les termes « système de certification » et « cadre des certifications ». Ils ne doivent pas être confondus. Si l'emploi du singulier ou du pluriel pour « certification-s » porte peu à conséquence, en revanche un système et un cadre sont des concepts différents dans le contexte de la certification.

➤ **Système de certification**

On entend par système de certification¹ les aspects de l'activité d'un pays qui débouchent sur la reconnaissance de la formation. Y figurent l'élaboration et la concrétisation de la politique régionale ou nationale relative aux qualifications, les dispositifs institutionnels, les processus d'assurance qualité, l'évaluation et la sanction, la reconnaissance des compétences et les autres mécanismes établissant un lien entre l'enseignement et la formation d'un côté, le marché de l'emploi et la société civile de l'autre. Les systèmes de

¹ Référence : OCDE : Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie. <https://www.oecd.org/fr/education/apprendre-au-dela-de-l-ecole/34361053.pdf>

certification ne présentent pas tous le même degré de cohérence ou d'intégration. Un système de certification peut se distinguer par l'existence d'un cadre de certification.

➤ **Cadre de certification**

On entend par cadre de certification² un instrument permettant de développer et de classer les qualifications en fonctions d'un ensemble de critères définissant le niveau de formation atteint.

Cet ensemble de critères peut être soit implicite, donc contenu dans les descripteurs des qualifications, soit explicité par l'intermédiaire de descripteurs de niveau. Le cadre peut couvrir l'ensemble des résultats et des itinéraires de formation, ou bien se cantonner à un secteur particulier : formation initiale, enseignement et formation des adultes ou secteur professionnel par exemple.

2. ETAT DES LIEUX DE LA CERTIFICATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DANS CHACUN DES HUIT (08) PAYS DE L'UEMOA

Les données recueillies dans l'ensemble des huit pays de l'espace UEMOA révèlent l'existence de dispositif de formation et de certification des compétences à travers différents mécanismes. Dans le sous-secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, plusieurs partenaires du système éducatif contribuent à la certification.

2.1. Cas du Bénin

2.1.1. Le système classique et le système professionnel par apprentissage

Au Bénin, deux systèmes de certification sont en vigueur pour les sous-secteurs enseignement et formation technique et professionnel et l'enseignement supérieur. Ces systèmes sont soutenus par des textes législatifs et réglementaires et organisés au sein des structures étatiques mandatées de régulation, d'organisation, d'assurance qualité, La certification passe par un processus d'examen officiel qui implique les acteurs publics et privés.

2.1.2. Diplômes et certificats des systèmes classique et professionnel par apprentissage

Les diplômes et certificats sont caractérisés par le profil d'entrée et leur durée légale de formation.

- Diplôme de Technicien au Métier (DTM),
- Bac technologique (BT),
- Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP),

² Idem qu'en 1

- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- Certificat de Qualification au Métier (CQM),
- Diplôme d’Aptitude Professionnelle (DAP) Niveau 1 et 2,
- Brevet d’Etude Agricole Tropicale (BEAT),
- Diplôme d’Etude Agricole Tropicale (DEAT),
- Diplôme d’Etat de Technicien Sanitaire (DETS),
- Diplôme de Technicien (DT).

2.1.3. Les différents acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications

Le processus de certification au Bénin est géré par les acteurs publics et privés chacun en ce qui le concerne selon son degré d’implication.

Acteurs publics	Acteurs privés
<ul style="list-style-type: none"> - Ministère des Enseignements Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle (MESTFP) - Ministère des Enseignements Supérieurs et de la Recherche Scientifique (MESRS) - Les chambres consulaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises - Établissements professionnels privés autorisés - Les organisations professionnelles des artisans - Organisations syndicales et patronat

2.1.4. Le cadre législatif et réglementaire de la certification au Bénin

La certification au Bénin est encadrée par plusieurs textes qui régissent son fondement et son fonctionnement. Il s’agit entre autres de :

- Loi-cadre n°2022-01 du 25 janvier 2022 ;
- Décret N°2022-389 du 13 juillet 2022 portant certification des formations professionnelles par apprentissage en République du Bénin ;
- Décret N°2024-887 du 11 avril 2024 portant réorganisation des certificats et diplômes de fin de formation à l’enseignement et de la formation techniques et professionnels en République du Bénin.

2.1.5. Cartographie des certifications

La cartographie des certifications au Bénin est stratifiée à huit (8) niveaux et couvre tout le système éducatif. Elle est résumée dans le tableau ci-après :

Tableau 2.1. 1 : Cartographie des certifications au Bénin

Différents niveaux	Certificats / titres / diplômes
Niveau 1	CQM
Niveau 2	CQP
Niveau 3	CAP
Niveau 4	Baccalauréat technologique ou professionnel
Niveau 5	BTS, DUT
Niveau 6	Licence professionnelle
Niveau 7	Ingénieur, Master
Niveau 8	Docteur

2.1.6. Les principes d'assurance qualité de la certification au Bénin

- Les sessions de certifications sont mises en œuvre sur la base des référentiels de certification/diplômes ;
- Les sessions de certifications sont mises en œuvre en respect d'un règlement d'examen ;
- Les évaluations de certifications respectent les directives du référentiel d'évaluation.

2.1.7. Les acteurs impliqués dans la démarche qualité et leurs rôles et responsabilités respectives

Le tableau ci-dessous présente les acteurs impliqués dans la démarche qualité de la certification en fonction de leurs rôles et responsabilités.

Acteurs impliqués	Rôles / responsabilités
- Direction des Examens et Concours (DEC/MESTFP) :	- Structure ayant le lead d'organiser les sessions de certification
- Inspection Générale Pédagogique du Ministère (IGPM) :	- Structure de vérification d'assurance qualité du déroulement des certifications validation-certification ; implémentation et prise de projet

	d'acte officiel de mise en application du programme
- Inspection Générale du Ministère (IGM) :	<ul style="list-style-type: none"> - Participe aux actions de prévention et de sensibilisation contre la fraude, la corruption et les infractions assimilées, - Formule toutes propositions visant à améliorer la qualité et le fonctionnement des services soumis à leurs contrôles, - Instruit et collecte les preuves sur les faits de mauvaises gouvernances. - Assure la régularité des actes et la gestion des contentieux - Contrôle la gestion des finances et matériels
- Direction de l'Enseignement Secondaire Technique et de la Formation Professionnelle (DESTFP)	<ul style="list-style-type: none"> - exerce au nom du MESTFP le droit de regard en matière de pilotage et de gouvernance de l'EFTP. - Participe en qualité de structure associée, à l'organisation des examens et cosigne les certificats relevant de son domaine
- Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Bénin (CMA-Bénin) :	<ul style="list-style-type: none"> - Participe à l'organisation des deux sessions annuelles d'examen et cosigne le CQM.
- Enseignants/formateurs des établissements publics et privés :	<ul style="list-style-type: none"> - Participent aux diverses étapes des travaux d'examens (projet d'épreuves, tri des épreuves, administration d'épreuves, corrections, délibérations)
- Direction des Examens et concours	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle de certificateur
- CNCP-EFTP	<ul style="list-style-type: none"> - Assure l'ingénierie de la demande d'offres de formation
- INIFRCF	<ul style="list-style-type: none"> - Assure l'ingénierie de l'offre et formation à l'utilisation des curricula

2.2. Cas du Burkina Faso

2.2.1. Le système classique et le système professionnel par apprentissage

Le processus de certification en matière de formation professionnelle qualifiante s'articule autour de trois (3) modalités :

- La certification par examens nationaux pour les différents titres ;
- La certification par habilitation est en cours de formation par des centres de formations professionnelles agréés à cet effet selon le type de métier ;
- La certification par la validation des acquis de l'expérience.

La certification par examens nationaux dans différents centres et dans tous les régionaux du pays pour la plupart.

Cette modalité de certification est très onéreuse en termes de mobilisation des ressources financières, humaines et logistiques. Par exemple le coût total de la matière d'œuvre pour une session.

Toutefois c'est dans les modalités de certification que les organisations professionnelles sont les plus impliquées.

La certification par habilitation est un mécanisme de délégation de l'évaluation certificative aux centres de formations. Elle permet donc de faire face aux besoins très pressants de certification en conférant aux structures formatives une autonomie dans le processus de certification mais sous le contrôle de la structure de l'Etat qui a le monopole de la certification des compétences. De nos jours, c'est le BSB à travers sa direction technique qui est La Maison de la certification.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un **processus** qui permet à un-e candidat-e de voir tous ses acquis d'apprentissage – c'est-à-dire ses compétences effectives, quelle que soit la manière dont elles ont été acquises – évalués et de les voir validés et reconnus s'ils satisfont aux standards retenus par le pays comme preuve de compétences (référentiels de certification, voire référentiels d'évaluation).

La Validation des Acquis de l'Expérience est une approche qui est tout à fait adaptée au Burkina Faso parce qu'une hypothèse acceptable est que les compétences y sont nombreuses mais peu ou pas documentées. Le public cible de la Validation des Acquis de l'Expérience est en effet composé des individus qui ont des compétences non encore certifiées. La Validation des Acquis de l'Expérience permet de rendre visibles les compétences, toutes les compétences, des individus. C'est une autre route vers la certification, en plus de l'éducation et de la formation formelle initiale, de l'apprentissage ou de la formation continue pour adultes. C'est une des approches les plus inclusives qui soit en éducation : c'est une seconde chance de certification pour tous ceux et toutes celles qui n'ont pas pu aller en formation initiale, ou qui n'ont pas pu y aller assez longtemps, pour décrocher une certification qui aurait de la valeur sur le marché du travail, et permettrait de décrocher un emploi décent, ou de convaincre des client(e)s potentiel(le)s dans le cas des travailleur-ses indépendant(e)s.

2.2.2. Diplômes et certificats des systèmes classique et professionnel par apprentissage.

Les diplômes et certificats sont caractérisés par le profil d'entrée et leur durée légale de formation.

- Certificat de Qualification de Base (CQB) ;
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- Brevet de Qualification Professionnelle (BQP) ;
- Brevet Professionnel de Technicien (BPT) ;
- Brevet Professionnel de Technicien Spécialisé (BPTS).
- Certification d'Aptitude Professionnelle (CAP)
- Brevet d'Enseignement Professionnel (BEP)
- Baccalauréat Professionnel (Bac Pro) et Baccalauréat Technologique (BTn)
- Brevet de Technicien Supérieur (BTS d'état) après un examen national de niveau Bac +2
- Diplôme de Technicien Supérieur (DTS) que les structures privées d'enseignement supérieur technique et professionnel sont autorisées à délivrer après un agrément du CAMES.

2.2.3. Les différents acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications

Au Burkina Faso, jusqu'en Août 2024 il existait trois principaux ministères intervenant dans la certification des compétences professionnelles. Avec le remaniement du gouvernement, suivant le décret N°2024-0908/PRES/PM portant composition du gouvernement, d'autres acteurs interviennent dans la formation à travers leurs centres de formation professionnelle. Il s'agit des :

ACTEURS PUBLICS	ACTEURS PRIVÉS
<ul style="list-style-type: none">- Ministère de la Défense et des Anciens Combattants- Ministère de la Communication, de la Culture, des Arts et du Tourisme, porte-parole du Gouvernement- Ministère de l'Administration Territoriale et de la Mobilité- Ministère de l'Economie et des Finances- Ministère de la Sécurité	<ul style="list-style-type: none">- Les chambres consulaires :<ul style="list-style-type: none">▪ Chambres des Métiers de l'Artisanat du Burkina Faso (CMA-BF),▪ Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso (CCI-BF),▪ Chambre Nationale d'Agriculture (CNA),

ACTEURS PUBLICS	ACTEURS PRIVÉS
<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de l'Agriculture, des Ressources animales et Halieutiques - Ministère de la Transition digitale, des Postes et des Communications électroniques - Ministère de la Santé - Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat - Ministère des Infrastructures - Ministère de l'Énergie, des Mines et des Carrières - Ministère de l'Environnement, de l'Eau et de l'Assainissement - Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat - Ministre des Sports, de la Jeunesse et de l'Emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chambre des Mines du Burkina (CMB) - Les partenaires sociaux : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB) ▪ Union d'Action Syndicale (UAS) - Les organisations non gouvernementales : Secrétariat Permanent des Organisations Non Gouvernementales (SPONG) - Les organisations professionnelles (OP) et les fédérations nationales par corps de métiers et/ou d'activités professionnelles

2.2.4. Le cadre législatif et réglementaire de la certification au Burkina-Faso

La certification au Burkina-Faso est encadrée par plusieurs textes qui régissent son fondement et son fonctionnement. Il s'agit entre autres de :

- Loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation ;
- Décret N°2012 -643 du 24 juillet 2012 portant création des titres de qualification professionnelle non formelle et informelle.

2.2.5. Cartographie des certifications

Les certifications des compétences professionnelles en matière de formation professionnelle qualifiantes sont régies par le Décret N°2012 -643 du 24 juillet 2012 portant création des titres de qualification professionnelle non formelle et informelle³.

Ainsi cinq (5) titres correspondant à cinq (5) niveaux de certifications ont été créés. Il s'agit du :

- Certificat de Qualification de Base (CQB) ;
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- Brevet de Qualification Professionnelle (BQP) ;

³ Ce décret est en cours de relecture

- Brevet Professionnel de Technicien (BPT) ;
- Brevet Professionnel de Technicien Spécialisé (BPTS).

Les certifications en matière d'enseignement technique et professionnelle sont régies par les textes portant organisations des examens et concours du secondaire sous tutelle de l'ex MENAPLN.

On distingue également quatre (4) types et niveaux de certifications. Il s'agit du :

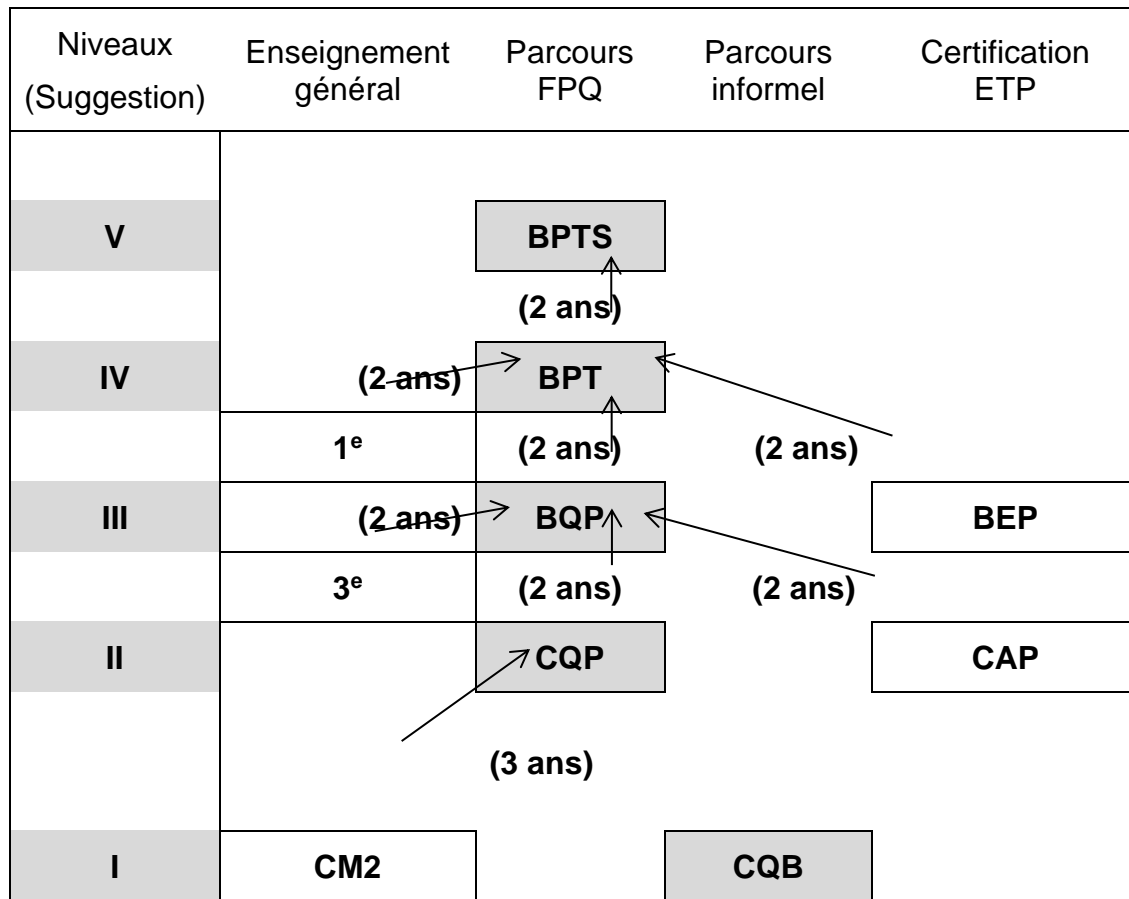
- Certification d'Aptitude Professionnelle (CAP)
- Brevet d'Enseignement Professionnel (BEP)
- Baccalauréat Professionnel (Bac Pro) et Baccalauréat Technologique (BTn)

Un type de certification géré par le Ministère de l'Enseignement peut être pris en compte dans l'inventaire des certifications des compétences professionnelles Il s'agit du :

- Brevet de Technicien Supérieur (BTS d'état) après un examen national de niveau Bac +2 ;
- Diplôme de Technicien Supérieur (DTS) que les structures privées d'enseignement supérieur technique et professionnel sont autorisées à délivrer après un agrément du CAMES.

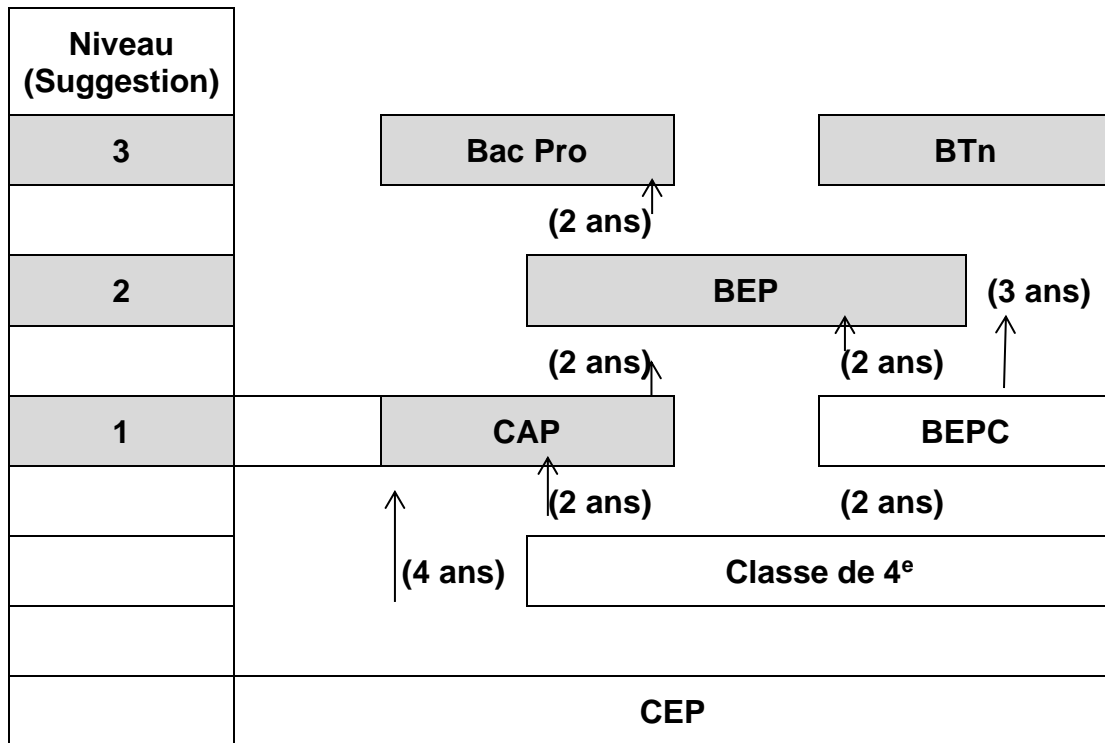
Les figures ci-après illustrent les sous-systèmes de certification de la formation professionnelle qualifiante d'une part et l'enseignement technique et professionnel d'autre part.

Figure 2.2. 1: Le sous-système de certification de formation professionnelle qualifiante (FPQ)



Source : Werquin P (2021)

Figure 2.2. 2: Le sous-système de certification de l'enseignement technique et professionnel (ETP)



Source : Werquin P (2021)

2.2.6. Les principes d'assurance qualité de la certification au Burkina-Faso

Au Burkina Faso il n'y a pas de mécanisme formel d'assurance qualité en matière de certification des compétences professionnelles. Toutefois l'élaboration des référentiels de formation et de certification selon l'Approche Par Compétences (APC), l'implication du secteur privés dans leur validation et leur mise en œuvre constituent des éléments d'assurance qualité des certifications.

Cependant des réflexions devront être menées pour la mise en place d'un dispositif efficient d'assurance qualité des certifications des compétences professionnelles au Burkina Faso.

2.2.7. Les acteurs impliqués dans la démarche qualité et leurs rôles et responsabilités respectives

Le tableau ci-dessous présente les acteurs impliqués dans la démarche qualité de la certification en fonction de leurs rôles et responsabilités.

ACTEURS IMPLIQUÉS	RÔLES / RESPONSABILITÉS
État à travers les différents ministères sectoriels en charge de la formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Propose et met en œuvre la cadre institutionnel et réglementaire de la certification, - Organise avec les autres acteurs la certification des compétences professionnelle de la formation et l'enseignement technique et professionnelle, autre fois gérée par la Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de la Certification (SP-CNC) rattaché au Cabinet du Ministre chargé de la formation professionnelle qualifiante.
« Burkina Suudu Bawdè » (BSB) entendue la Maison des Examens du Burkina-Faso	<ul style="list-style-type: none"> - Certificateur à travers la direction technique du BSB qui gère la certification de nos jours est la Maison de la Certification
Secteur privé constitué des organisations professionnelles (OP) et les Chambres consulaires (CMA-BF, ...)	<ul style="list-style-type: none"> - Participe à la mise en œuvre de la certification par application des textes réglementaire. - Participent à l'organisation des examens finaux de certification et sont souvent les présidents de jurys lors de l'administration et de correction des épreuves. - Participent à la validation des référentiels de formation et de certification (RFC) sur la base desquels les certifications sont organisées. - Contribue à la mise en œuvre de la charte de partenariat public privé (Charte PPP) en matière de formation et d'insertion

2.3. Cas de la Côte d'Ivoire

Les données recueillies révèlent l'existence de dispositif de formation et de certification des compétences à travers différents mécanismes. Dans le sous-secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, plusieurs partenaires du système éducatif contribuent à la certification.

Le sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, délivre les six niveaux de certificats suivants dans des filières (parcours de formation) industrielles et tertiaires.

2.3.1. Les systèmes professionnels classique et par apprentissage

Les systèmes de certification en vigueur pour les sous-secteurs enseignement et formation technique et professionnel et l'enseignement supérieur. Ces systèmes sont soutenus par des textes législatifs et règlementaires et organisés au sein des structures étatiques mandatées de régulation, d'organisation, d'assurance qualité, La certification passe par un processus d'examen officiel qui implique les acteurs publics et privés.

2.3.2. Diplômes et certificats des systèmes professionnels classiques et par apprentissage

Les diplômes et certificats sont caractérisés par le profil d'entrée et leur durée légale de formation.

- Le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) : 2 années de formation après l'obtention du diplôme de Brevet de Technicien ou un BAC, dispensée dans des Lycées professionnels et des Etablissements Supérieurs Privés ;
- Les BAC Techniques : 3 années de formation après l'obtention du BEPC dans les lycées Techniques, l'Ecole Militaire Préparatoire Technique (EMPT) et les Etablissements Privés ;
- Le Brevet de Technicien (BT) : 3 années de formation après la classe de troisième⁴ ou après l'obtention d'un CAP en lien avec le métier, dispensée dans des lycées professionnels et des Etablissements Privés ;
- Le Brevet Professionnel (BP) : 3 années de formation pour des professionnels titulaires d'un CAP, dont les formations sont dispensées dans des lycées professionnels ;
- Le Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) : 2 années de formation après la classe de troisième, dispensée dans des lycées professionnels et des Etablissements Privés ;

⁴ BT Sciences Médico-Sociales, le BEPC est exigé

- Le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) : 3 années de formation après la classe de cinquième, dispensée dans des lycées professionnels, des collèges de formation professionnelle et technique et des Etablissements Privés ;
- Le Certificat de Qualification Professionnelle⁵ (CQP) : 2 années de formation après la classe de CM2 dans les Ex-Centres de Formation Professionnelle ;
- Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) : la durée de formation est adaptée à l'emploi. Elle est réalisée de façon alternée dans les Centres de Formation Professionnelle et les Entreprises ;
- Le Certificat de Qualification aux Métiers (CQM) : Après une formation professionnelle initiale par apprentissage traditionnel ou informel ;
- Le Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA)⁶ ;
- Le Brevet de Technicien Agricole (BTA).

2.3.3. Les différents acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications :

Le processus de certification est géré par les acteurs publics et privés chacun en ce qui le concerne selon le degré d'implication.

ACTEURS PUBLICS	ACTEURS PRIVÉS
<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) - Direction des Examens et Concours (DEXCO) - Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA) - Direction des Examens et Concours (DEXC) - Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation (MENA) - Direction des Examens et Concours (DECO) - Ministère d'Etat, de l'Agriculture, du Développement Rural et des Productions Vivrières - Institut National de Formation Professionnelle Agricole (INFPA) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil National des Branches Professionnelles (CNBP)

⁵ Depuis 2012 aucun arrêté d'ouverture n'a été pris

⁶ : Le Diplôme Agricole est délivré par le Ministère en charge de l'Agriculture

- Institut National polytechnique Houphouet Boigny (INPHB)

2.3.4. Le cadre législatif et réglementaire de la certification en Côte d'Ivoire

La certification en Côte-d'Ivoire est encadrée par plusieurs textes qui régissent son fondement et son fonctionnement. Il s'agit entre autres de :

- Loi n° 2022-795 du 13 Octobre 2022 d'orientation de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels ;
- Décret 2019-118, du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage ;
- décret n° 2016-1011 du 07 Décembre 2016 portant organisation et fonctionnement du Comité Paritaire de Pilotage du partenariat en matière de formation professionnelle et technique, en abrégé CPP ;
- décret n°2018-874 du 22 Novembre 2018 portant attribution, organisation et fonctionnement des établissements de formation professionnelle ;
- décret n° 2023-667 du 12 juillet 2023 relatif au certificat professionnel ;
- décret n° 2023-776 du 28 Septembre 2023 relatif à la Validation de l'Expérience en matière de formation professionnelle ;
- décret n° 2024-734 du 1er Août 2024 portant réforme des parcours de formation dans l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels ;
- décret n° 2024-829 du 18 Septembre 2024 instituant le certificat de qualification aux métiers ;
- Arrêté n° 2017-733 /SE-ETFP/CAB/12 SEPT 2017 portant création, organisation et expérimentation des classes préparatoires au Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) sur la période 2018-2020 ;
- Arrêté interministériel N°2018/SEETFP/MEF/SEBPE portant organisation et fonctionnement des branches professionnelles en matière de formation professionnelle et technique.

2.3.5. Cartographie des certifications

Le tableau ci-après donne les différents diplômes, titres et certifications professionnelle en Côte d'Ivoire :

Tableau 2.3. 1 : Diplôme, titres et certifications professionnelles en Côte d'Ivoire

ABREVIATIONS	INTITULE
Bac Technique/	Baccalauréat Technique
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BP	Brevet professionnel
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
DTS	Diplôme de Technicien Supérieur
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CQM	Certificat de Qualification aux Métiers
BTA	Brevet de Technicien Agricole
BTSA	Brevet de Technicien supérieur Agricole

2.3.6. Les principes d'assurance qualité de la certification en Côte-d'Ivoire

- Le suivi, l'évaluation et le contrôle du système éducatif sont assurés par les structures de l'Inspection Générale. Elle est une institution d'assurance qualité dans le dispositif de certification.
- La démarche de mise œuvre de l'assurance qualité est en cours avec la formation des acteurs ainsi que l'élaboration de projets de textes.

2.3.7. Les acteurs impliqués dans la démarche qualité et leurs rôles et responsabilités respectives

Le tableau ci-dessous présente les acteurs impliqués dans la démarche qualité de la certification en fonction de leurs rôles et responsabilités.

ACTEURS IMPLIQUÉS	RÔLES / RESPONSABILITÉS
DECO	Certifie les diplômes obtenus dans les structures formelles du MENA et la reconnaissance des certifications étrangères
DEXC	Certifie les diplômes obtenus dans les structures formelles du METFPA et la reconnaissance des certifications Professionnelles étrangères.
DEXCO	Certifie les diplômes obtenus dans les structures formelles du MESRS et la reconnaissance des certifications Universitaires étrangères
CNBP	Participe à la certification des examens à travers les organisations professionnelles.
Inspection Générale / ETFPA	Supervise la mise en œuvre de la certification au METFPA
INFPA	Certifie les diplômes obtenus dans les structures de formation du Ministère en charge de l'agriculture.
INPHB	Certifie les diplômes de DTS et de DUT au sein de l'institut.

2.4. Cas de la Guinée -Bissau

2.4.1. Le système classique et le système professionnel par apprentissage

Aux premières années après l'indépendance existait en Guinée Bissau une seule école de formation technique professionnelle : Escola Técnica. Pour y étudier il fallait avoir le niveau de la sixième année (6e) d'études primaires. On ne comptait pas sur l'âge d'entrée des élèves, puisque le taux d'analphabétisme était très élevé à l'époque. La durée de la formation était de 3 ans et l'apprenant recevait, à la fin de ses études, deux types de certificat : un Certificat d'Aptitude Professionnelle, qui correspondait au niveau de la 9e année, et un Certificat qui permettait à son titulaire de poursuivre des études au lycée.

La « Escola Técnica », a été détruite pendant la guerre de 7 Juin 1998 et quelques années plus tard, l'INAFOR (Institut National de Formation Professionnelle) a été créé pour prendre en charge le processus de certification et de délivrance de tous les certificats de fin de formation professionnelle ;

Sous la tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale et l'Enseignement Supérieur, le CENFI (Centre de Formation Industrielle) a été créé pour gérer et développer le volet pédagogique des formations dans le domaine industriel et l'INAFOR se chargeant du volet administratif. L'âge minimal pour étudier au CENFI est de 18 ans et il n'y a pas d'âge maximal. La durée de la formation est deux (2) ans correspondant au cours moyen, donc au certificat du cours moyen.

Le Centre Brésil-Guinée-Bissau (Centre SENAI) est un centre de formation professionnelle qui n'offre que des cours intensifs de formation dont la durée est de trois (3) mois. Ce centre reçoit également les élèves qui ont obtenu le certificat de la sixième (6e) année de scolarité suite à un concours d'entrée.

Les centres de formation technico-professionnelle sous la responsabilité de l'ONG ADPP accueillent les élèves qui ont obtenu le certificat de la 9e à la 12e année de scolarité pour une formation d'une durée d'un (1) an. L'âge minimal d'accès aux formations est de 15 ans et il n'y a pas d'âge maximal. Ces centres proposent aussi des formations d'une durée de six (6) mois pour les élèves ayant obtenu le certificat de la sixième 6e à la 12e année de scolarité. Après la formation dans ces centres, les apprenants reçoivent le certificat technique professionnel.

Parallèlement aux autres centres, le CIFAP reçoit les élèves âgés de 15 à 18 ans et titulaires d'un certificat de la 9e à la 12e année de scolarité. Il n'y a pas d'âge maximal pour accéder aux formations du CIFAP composées de trois offres : (i) un cours intensif professionnalisé de trois mois, (ii) un cours intensif professionnalisé de six mois pour la maintenance et réparation des ordinateurs et (iii) les cours de comptabilité et de construction civile dont la durée est trois ans.

L'accès à une formation professionnelle dans chacun de ces centres est assujéti au passage avec succès d'un examen d'entrée ou concours d'entrée.

2.4.3. Diplômes et certificats des systèmes classique et professionnel par apprentissage

Tous les pays de l'UEMOA, à l'exception de la Guinée Bissau, partagent le même système éducatif bâti sur le modèle français. Par rapport à ces pays, la Guinée Bissau présente donc la particularité suivante en formation professionnelle.

Diplômes, accréditation ou certification
Certificat professionnel
Diplôme technique et professionnel
Diplôme d'infirmier, diplôme d'infirmier auxiliaire, techniciens de laboratoire
Diplôme moyen de comptabilité
Brevet de technicien supérieur
Licence
Diplôme supérieur d'infirmier

2.4.4. Les différents acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications

ACTEURS PUBLICS	ACTEURS PRIVÉS
<ul style="list-style-type: none">Ministère de l'Éducation Nationale à travers les directions techniques et pédagogiquesInstitut National de Formation et de Perfectionnement Professionnel (INFP)Université Amílcar CabralMinistère de l'enseignement pré-universitaire et de l'éducation civique. (Service national d'alphabétisation)Ministère de l'enseignement pré-universitaire et de l'éducation civiqueInstitut National de Formation Professionnelle (l'INAFOR)Institut national de recherche et d'action pédagogique	<ul style="list-style-type: none">Les partenaires privés (ONG ADPP, ...)CIFAP

2.4.5. Le cadre législatif et réglementaire de la certification au Guinée Bissau

La certification et le Conseil National de Certification (CNC) en Guinée-Bissau sont encadrés par plusieurs textes qui régissent son fondement et son fonctionnement. Les textes juridiques concernent le cadre réglementaire de l'assurance qualité et de la certification dans le pays. Il s'agit entre autres de :

- Constitution de la République de Guinée-Bissau : La constitution contient des dispositions générales qui peuvent influencer les politiques et les pratiques de certification et d'assurance qualité dans divers secteurs ;
- Loi sur l'organisation générale de l'administration publique : Cette loi définit les règles générales de création et d'organisation des services publics, y compris ceux liés à la certification et à l'assurance qualité ;
- Code révisé des collectivités locales : Ce code établit les principes de décentralisation et d'autonomie des collectivités locales, ce qui peut inclure des aspects de certification et de contrôle de qualité au niveau local.

2.4.6. Cartographie des certifications

Le tableau ci-après fait la synthèse de la caractérisation des qualifications/certifications délivrées par la formation professionnelle en Guinée Bissau.

Tableau 2.4. 1 : Caractérisation des qualifications/certifications délivrées en Guinée – Bissau

Abréviations / Intitulé	Conditions d'accès					Organe certificateur	Statut professionnel attaché
	Âge minimum	Âge Maximum	Niveau d'étude	Expériences professionnelles	Durée de la formation		
CI / Cours intensif	15 ans	N'importe quel âge	6 ^e , 9 ^e , 11 ^e , 12 ^e	Professeur	-3 mois -6 mois	INAFOR	Ouvrier
CTP / Cours technique professionnalisé	15 ans	N'importe quel âge	9 ^e , 11 ^e , 12 ^e	Professeur	-6 mois -Un An	INAFOR	Ouvrier
CM / Cours moyen	18 ans	N'importe quel âge	11 ^e , 12 ^e	Professeur	-2 ans -3 ans	INAFOR	Ouvrier qualifié

2.4.7. Les principes d'assurance qualité de la certification au Guinée Bissau

- Mise en place de dispositif d'assurance qualité ;

- Appui d'institutions internationales pour la mise en œuvre des standards ;
- Formation des acteurs de la certification.

2.4.8. Les acteurs impliqués dans la démarche qualité et leurs rôles et responsabilités respectives

En Guinée-Bissau, plusieurs institutions jouent un rôle clé dans l'assurance qualité, notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

ACTEURS IMPLIQUÉS	RÔLES / RESPONSABILITÉS
<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de l'Éducation Nationale à travers les directions techniques et pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Assure la qualité de l'enseignement et de la formation du système - Supervise et régule le système éducatif à tous les niveaux - Travaille à l'élaboration de politiques et de standards pour les curricula et les évaluations
<ul style="list-style-type: none"> - Institut National de Formation et de Perfectionnement Professionnel (INFP) 	<ul style="list-style-type: none"> - Veille à des programmes de formation répondant aux besoins du marché du travail et respectant les standards de qualité assure la gestion du dispositif de la formation professionnelle et technique
<ul style="list-style-type: none"> - Université Amílcar Cabral 	<ul style="list-style-type: none"> - Joue un rôle crucial dans l'assurance qualité de l'enseignement supérieur - Met en place des mécanismes internes pour évaluer et améliorer la qualité de ses programmes académiques.
<ul style="list-style-type: none"> - Organisations internationales et régionales : l'UNESCO / UEMOA 	<ul style="list-style-type: none"> - Apportent leur soutien pour la mise en œuvre des standards de qualité et des pratiques de certification reconnues ; - Soutiennent la Guinée-Bissau pour améliorer l'assurance qualité à travers le renforcement des capacités des acteurs

2.5. Cas du Mali

2.5.1. Le système classique et le système professionnel par apprentissage

Les systèmes de certification en vigueur pour les sous-secteurs enseignement et formation technique et professionnel et l'enseignement supérieur. Ces systèmes sont soutenus par des textes législatifs et réglementaires et organisés au sein des structures étatiques mandatées de régulation, d'organisation, d'assurance qualité, La certification passe par un processus d'examen officiel qui implique les acteurs publics et privés.

2.5.2. Diplômes et certificats des systèmes classique et professionnel par apprentissage

- BAC technique/ Technologique : Baccalauréat technique / Technologique
- BT : Brevet de Technicien
- CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
- CC : Certificat de Compétences
- CCP : Certificat de Compétences Professionnelles
- CFA : Certificat de Fin d'Apprentissage

2.5.3. Les différents acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications

ACTEURS PUBLICS	ACTEURS PRIVÉS
<ul style="list-style-type: none">- Ministères,- DNETP- DNFP- Organismes publics,- Chambres consulaires,- etc.	<ul style="list-style-type: none">- Organisations Professionnelles,- Patronat,- Syndicats,- Branches professionnelles

2.5.4. Le cadre législatif et réglementaire de la certification au Mali

Au Mali, les dispositifs de reconnaissance des compétences méritent clairement d'être étoffés et renforcés pour garantir une meilleure supervision des différents acteurs du système et la qualité des formations professionnelles dispensées. Ce constat est

particulièrement marqué pour la formation professionnelle qualifiante qui demeure beaucoup moins bien outillée que la formation professionnelle diplômante.

- Loi 2016 sur la Formation Professionnelle
- Différents textes réglementaires

La clarification réglementaire et institutionnelle du processus de certification est une nécessité car l'organe chargé de cela au niveau du MEFP est une simple division de la DNFP qui ne dispose pas des prérogatives suffisamment bien établies pour remplir cette fonction. La loi 2016 sur la Formation Professionnelle a défini qu'une commission autonome devait être chargée du processus de certification mais les arrêtés précisant le rôle, les moyens d'action et la composition de cette commission n'ont pas encore été promulgués. Pour l'heure ce processus de certification s'effectue au compte-goutte dépendamment des faibles ressources humaines, financières et matérielles de la Direction de la Certification et de la Validation des Acquis de l'Expériences (DCVAE).

Les titres de qualification professionnelle ont une portée et une reconnaissance limitée du fait d'un ensemble de contraintes structurelles touchant les différentes étapes du processus de certification (élaboration des référentiels de formation, supervision des centres de formation et effectivité de l'évaluation des compétences acquises). La majorité des formations qualifiantes débouchent sur l'octroi d'une simple attestation de formation ou au mieux sur un Certificat de Fin d'Apprentissage (CFA). Les titres de Qualification Professionnelle censés pouvoir attester de l'acquisition des compétences propres aux différents métiers et niveaux de formation (ouvrier, ouvrier spécialisé, etc.) ne sont octroyés que dans un nombre limité de filières classiques de formation (couture, coiffure, menuiserie, etc.) et au niveau initial (CQP). Cette faible généralisation des titres de formation, notamment plus avancés (BQP, BPT, BPTS), nuit à l'attractivité de la FP qualifiante auprès des jeunes de même qu'elle dévalorise ses formations aux yeux des potentiels recruteurs (secteur privé).

L'implication des organisations artisanales dans la promotion de la VAE qui demeure une autre action en faveur de la reconnaissance des compétences acquises et également de l'approfondissement/actualisation de celles-ci via des formations complémentaires.

2.5.5. Cartographie des certifications

Le tableau ci-après donne les différents diplômes, titres et certifications professionnelles au Mali :

Tableau 2.5. 1 : Diplômes, titres et certifications professionnelles au Mali

ABREVIATIONS	INTITULE
Bac technique/ Technologique	Baccalauréat technique / Technologique
BT	Brevet de Technicien
CAP	Certificat d’Aptitude Professionnelle
CC	Certificat de Compétences
CCP	Certificat de Compétences Professionnelles
CFA	Certificat de Fin d’Apprentissage

2.5.6. Les principes d’assurance qualité de la certification au Mali

Les dispositifs d’évaluation et de contrôle qualité des centres de formation professionnelle sont en cours de consolidation à travers la DNFP qui a pour mission de procéder à un contrôle régulier des centres publics et privés de formation afin de vérifier que le contenu et la qualité des formations dispensées correspondent aux exigences du ministère.

Dans la pratique, la DNFP, vu son budget de fonctionnement très limité et la prolifération des centres privés de formation, ne parvient pas assurer cette mission et à procéder à des visites régulières de contrôle. Pour résultat, la qualité des formations dispensées par ces centres privés est de nature très hétérogène ce qui nuit à la mise en place d’un mécanisme de certification englobant et à la lisibilité de la valeur réelle des compétences des sortants.

2.5.7. Les acteurs impliqués dans la démarche qualité et leurs rôles et responsabilités respectives

Les différents acteurs impliqués dans les structures de la certification jouent un rôle important dans l’assurance qualité, notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

ACTEURS IMPLIQUÉS	RÔLES / RESPONSABILITÉS
- Etat DNFP	- Organise les examens et assure la certification
- Chambres consulaires,	- Assurent les évaluations,
- CNPM	- CNPM en qualité d’employeur
- INIFORP (Méthodologues)	- Elabore les curricula de formation

<ul style="list-style-type: none">- Professionnels du métier,- Patronat	<ul style="list-style-type: none">- Participent au processus de conception des référentiels, de formation et d'évaluation- Valident les programmes avec l'Etat
------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.6. Cas du Niger

Par la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'enseignement et la formation professionnels et techniques au Niger, il est créé, auprès du ministre chargé de l'EFTP, une commission nationale de certification des compétences professionnelles.

2.6.1. Le système classique et le système professionnel par apprentissage

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 certifications.

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 professionnelles⁷. 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.

2.6.2. Diplômes et certificats des systèmes classique et professionnel par apprentissage

Les diplômes et certificats sont caractérisés par le profil d'entrée et leur durée légale de formation.

- 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'Etudes 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 professionnalisant (FIP), 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

⁷ Etat des lieux du système de formation professionnelle au Niger, OIT, 2019

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.
- 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.

2.6.3. Les différents acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications

Le processus de certification au Niger est géré par une commission nationale de certification des compétences professionnelles comprenant les acteurs publics et privés qui jouent chacun un rôle selon son degré d'implication.

Acteurs publics	Acteurs privés
<ul style="list-style-type: none"> - Le représentant du ministère en charge de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels ; - Le représentant du ministère en charge des Transports, - Le représentant du ministère en charge de l'Enseignement Supérieur ; - Le représentant du ministère en charge des Enseignements Secondaires ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Le représentant de la Fédération des Organisations Patronales ; - Le représentant du Conseil National du Patronat du Niger ; - Le représentant des Associations des fondateurs des établissements et centres privés de l'EFTP ; - ...

Acteurs publics

Acteurs privés

- Le représentant du ministère en charge de l'Emploi ;
- Le représentant du ministère en charge du Travail ;
- Le représentant du ministère en charge du Tourisme ;
- Le représentant du ministère en charge de l'Artisanat ;
- Le représentant du ministère de l'Enseignement Primaire ;
- Le représentant du ministère en charge de la Santé Publique ;
- Le représentant du ministère en charge de la Fonction Publique ;
- Le représentant du ministère en charge de l'Agriculture et de l'Elevage,
- Le représentant du ministère en charge de la Culture ;
- Le représentant du Service des Equivalences de l'Université Abdou Moumouni ;
- Le représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Niger,
- Le représentant du Réseau des chambres d'Agricultures
- Le représentant de la Chambre des Métiers de l'Artisanat du Niger
- Le représentant du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage.
- Le représentant de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi,
- Le représentant de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

2.6.4. Le cadre législatif et réglementaire de la certification au Niger

La certification au Niger est encadrée par plusieurs textes qui régissent son fondement et son fonctionnement. Il s'agit entre autres de :

- Loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'enseignement et la formation professionnels et techniques au Niger ;
- Décrets et arrêtés.

2.6.5. Cartographie des certifications

Le tableau ci-après donne les différents diplômes, titres et certifications professionnelles au Niger.

Tableau 2.6. 1 : Diplômes, titres et certifications professionnelles au Niger

Différents niveaux	Certificats / titres / diplômes
BTS	Brevet Professionnel de Technicien Spécialisé
BTS	Brevet de Technicien supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CQM	Certificat de Qualification aux Métiers
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle

2.6.6. Les principes d'assurance qualité de la certification au Niger

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.

La commission nationale de certification des compétences professionnelles dispose d'un Secrétariat Exécutif qui comprend :

- La commission nationale de certification des compétences professionnelles ;

- Le Service de l'Homologation ;
- Le Service de l'Assurance Qualité.

2.6.7. Les acteurs impliqués dans la démarche qualité et leurs rôles et responsabilités respectives

Le tableau ci-dessous présente les acteurs impliqués dans la démarche qualité de la certification en fonction de leurs rôles et responsabilités.

Acteurs impliqués	Rôles / responsabilités
<ul style="list-style-type: none"> - Commission nationale de certification des compétences professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Répertorier et de tenir à jour l'offre de certifications professionnelles dans le Cadre National de Certification des compétences professionnelles ; - Donne son avis aux organismes de certification sur la création des diplômes et des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle ; - Établit les passerelles nécessaires entre certifications ; - Procède aux homologations ; - Veille à l'adéquation entre d'une part, les certifications professionnelles et d'autre part, l'évolution des qualifications et l'organisation du travail ; - Assure la réalisation d'études nécessaires à sa mission ; - Établit des relations de partenariat avec les structures nationales, sous régionales et internationales chargées de la certification professionnelle en vue d'une reconnaissance des certifications délivrées au Niger - Établit des correspondances avec les certifications délivrées par ces institutions.
<ul style="list-style-type: none"> - Secteur privé (chambres consulaires, organisations syndicales et professionnelles) 	<ul style="list-style-type: none"> - Participe aux différentes activités

2.7. Cas du Sénégal

2.7.1. Le système classique et le système professionnel par apprentissage

Le ministère chargé de la formation professionnelle et technique conçoit, met en œuvre et évalue la politique de formation professionnelle et technique du Sénégal. En relation avec les cadres partenariaux de pilotage, le ministère assure la gestion de la certification à travers la direction chargée de la certification.

Le ministère chargé de la Formation professionnelle et Technique élabore les textes réglementaires et délivre les diplômes et certificats.

2.7.2. Diplômes et certificats des systèmes classique et professionnel par apprentissage

Ces diplômes sont délivrés par des institutions reconnues et supervisées par le Ministère de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion (MFPAl) du Sénégal.

ABREVIATIONS	INTITULE
BAC technique/ Technologique	Baccalauréat technique / Technologique
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BP	Brevet professionnel
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien supérieur
CAEEFS	Certificat d'aptitude à l'enseignement de l'économie familiale et sociale

2.7.3. Les différents acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications

La Direction chargée de la Certification prépare, organise et supervise tout le processus de certification terminale. Ainsi, elle doit :

- Veiller à ce que les épreuves reflètent les exigences du référentiel de certification ;
- Choisir les membres des jurys ;
- Superviser toutes les activités de certification ;
- Fixer les lieux abritant les sessions de certification ;
- Appuyer les structures de formation et les entreprises dans l'organisation des sessions de certification ;

- Valider les planifications proposées par les directions techniques ;
- - délivrer les diplômes, certificats, titres.

Cette direction est accompagnée par les autres acteurs ci-après :

Acteurs publics	Acteurs privés
<ul style="list-style-type: none"> - Direction chargée de la certification - Cadres partenariaux - Commission Nationale de Concertation sur la Formation professionnelle et technique (CNCFPT) - Commission Partenariale des Programmes (CPP) - Commission Partenariale de Certification (CPC) - Sous commissions techniques de la CPC : - Sous-commission certification - Sous-commission homologation des titres et diplômes - Commissions techniques de validation - Direction chargée de la Certification - Ministère en charge de la FPT - Commissions techniques de validation - Ministères techniques - Inspection générale de l'Éducation et de la Formation (IGEF) - Services déconcentrés chargés de l'Éducation et de la Formation - Structures de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Monde professionnel - Commission Partenariale des Programmes (CPP) - Commission Partenariale de Certification (CPC)

2.7.4. Le cadre législatif et réglementaire de la certification au Sénégal

Une bonne mise en œuvre de la certification nécessite un encadrement juridique approprié à travers l'adoption de lois et règlements. A ce titre, la Constitution du Sénégal⁸ garantit à tout citoyen sénégalais le droit à l'éducation et à la formation ainsi que le droit de travailler et de prétendre à un emploi.

⁸ Titre II intitulé : « Des libertés publiques et de la personne humaine, des droits économiques et sociaux et des droits collectifs » en ses articles 7, alinéa 2 et 8 de la Constitution de la République du Sénégal du 22 Janvier 2001, révisé.

La loi n° 2015-01 du 06 janvier 2015 portant loi d'orientation de la formation professionnelle et technique fixe les principes directeurs, l'organisation et le pilotage de la formation professionnelle et technique. Elle constitue le fondement légal de toute action dans le sous-secteur de la FPT.

Le ministère en charge de la Formation professionnelle et technique organise « les examens, concours professionnels et les certifications » et « délivre les diplômes et titres professionnels ». Par ailleurs, l'article 30 dispose que « la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) donne la possibilité à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'étude ou son statut d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Les modalités de ladite validation sont fixées par voie réglementaire ». A cet effet, le décret n° 2020-1051 du 22 mai 2020 relatif à la certification fixe en son article 8 « la Validation des Acquis de l'Expérience » comme une des trois modalités de certification. Il prévoit également que le choix de la modalité et les conditions sont précisés par arrêté du Ministre en charge de la FPT.

2.7.5. Cartographie des certifications

Le tableau ci-après donne les différents diplômes, titres et certifications professionnelles au Sénégal.

Tableau 2.7. 1 : Diplômes, titres et certifications professionnelles au Sénégal

ABREVIATIONS	INTITULE
BAC technique/ Technologique	Baccalauréat technique / Technologique
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BP	Brevet Professionnel
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAEEFS	Certificat d'Aptitude à l'Enseignement de l'Economie Familiale et Sociale
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CC	Certificat de Compétences
CCC	Certificat de Chef de Chantier
CCE	Certificat de Chef d'Equipe

ABREVIATIONS	INTITULE
CCP	Certificat de Compétences Professionnelles
CPS	Certificat professionnel de Spécialité
CQP (N3)	Certificat de Qualification Professionnelle
CTME	Certificat de Technicien en Maitrise Energétique
DST	Diplôme Supérieur de Technicien
DTS	Diplôme de Technicien Supérieur

2.7.6. Les principes d'assurance qualité de la certification au Sénégal

L'assurance qualité de la certification au Sénégal est assurée par :

- Les cadres institutionnels et juridiques solides ;
- L'implication effective des professionnels dans le processus de certification ;
- L'application de valeurs et de principes généraux prévus dans le dispositif et acceptés par tous les acteurs.

2.7.7. Les acteurs impliqués dans la démarche qualité et leurs rôles et responsabilités respectives

Le tableau ci-dessous présente les acteurs impliqués dans la démarche qualité de la certification en fonction de leurs rôles et responsabilités.

Acteurs impliqués	Rôles / responsabilités
- Direction chargée de la Certification	<ul style="list-style-type: none"> - Initie les textes administratifs et réglementaires nécessaires ; - Sécurise le processus de certification ; - Veille au respect des exigences établies dans le référentiel de certification pour un métier donné ; - Dresse un bilan annuel des certifications ; - Rend compte à la CPC.
- Inspection générale de l'Éducation et de la Formation (IGEF)	<ul style="list-style-type: none"> - Préside les commissions d'écriture et de validation des référentiels de certification et authentifie aussi les documents validés avant l'implantation des programmes ;

<ul style="list-style-type: none"> - Monde professionnel - Chambres consulaires, - Entreprises et - Organisations professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Participent à la mise à disposition des ressources nécessaires ; - Accueillent éventuellement des sessions de certification ; - Contribuent à l'élaboration des référentiels de certification ; - Assurent la présidence du jury de certification, - Participent à l'élaboration, à la validation, à l'administration et à la correction des épreuves ; - Concourent à la préparation des postes de travail ; - Prennent part à la supervision de la certification ; - Sont des correcteurs ; - Appuient les structures de formation dans l'organisation des sessions de certification.
<ul style="list-style-type: none"> - Structures de formation - Établissements 	<ul style="list-style-type: none"> - Inscrivent les candidats à la session terminale en s'assurant que les conditions de recevabilité précisées dans le présent document soient respectées ; - Les formateurs des établissements de formation peuvent être membres de jurys.

2.8. Cas du Togo

2.8.1. Le système classique et le système professionnel par apprentissage

Le système national de certification est composé d'un système non formel et le système formel de certification. Le système non formel de certification prend en compte le certificat de fin d'apprentissage (CFA). Quant au système formel de certification national, il comporte quatre niveaux de certification de certification à savoir le primaire, le post-primaire, le secondaire et le supérieur.

2.8.2. Diplômes et certificats des systèmes classique et professionnel par apprentissage

Les diplômes et certificats sont caractérisés par le profil d'entrée et leur durée légale de formation

- Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
- Brevet d'Etude Professionnelle (BEP)
- Baccalauréat Professionnel (BAC Pro)
- Brevet de Technicien (BT)
- Brevet Professionnel (BP)
- Le Brevet de Technicien Supérieur (BTS)

2.8.3. Les différents acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications

Les impératifs socio-économiques, le développement des secteurs prioritaires du gouvernement, la demande du marché du travail et les paramètres du milieu de travail impliquent une approche multipartite du système de certifications actuel.

Acteurs publics	Acteurs privés
<ul style="list-style-type: none">- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR)- Ministère des Enseignements Primaire et Secondaire (MEPS)- Ministère de l'Enseignement technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA)- Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique (MSHP)	<ul style="list-style-type: none">- Entreprises- Établissements professionnels privés autorisés- Organisations professionnelles des artisans- Organisations syndicales et patronat- Partenaires

Acteurs publics	Acteurs privés
<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la Justice et de la Législation (MJL) - Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile (MSPC) - Ministère de l'Action Sociale, de la Solidarité et de la Protection de la Femme (MASSPF) - Ministère de la Réforme des Services Publics, du Travail et du Dialogue Social (MRSPTDS) - Le Ministère de la Communication, des Médias et de la Culture (MCMC) - Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) - Ministère des Transports Terrestre, Aérien et Ferroviaire (MTTAF) - Centre Régional de Formation et d'Entretien Routiers (CERFER) 	<ul style="list-style-type: none"> - Union des chambres régionales de métiers du Togo (UCRM). - Organisations patronales (Lomé Conteneur Terminal) - Conseil national du Patronat du Togo (CNP-Togo) - Branches professionnelles - Les institutions d'enseignement et de formation privées - Chambres consulaires

2.8.4. Le cadre législatif et réglementaire de la certification au Togo

- Loi 2002-016 du 30 avril 2002 sur l'Orientation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ;
- Décret n° 2003-246/PR portant sur les attributions, l'organisation et le fonctionnement d'une commission nationale pour la reconnaissance et l'homologation des diplômes, titres, grades et certificats ;
- Charte du partenariat public-privé de 2011 ;
- Stratégie Nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (SNETFP) de 2018.

2.8.5. Cartographie des certifications

Le tableau ci-après donne les différents diplômes, titres et certifications professionnelles au Togo. Les titres, diplômes ou certificats délivrés et les niveaux correspondants aux niveaux.

Tableau 2.8. 1 : Diplômes, titres et certifications professionnelles au Togo

NIVEAUX	TITRE, DIPLOMES OU CERTIFICATS
Niveau 0	Non scolarisé sans formation
Niveau 1	Certificat d'Etude du Premier Degré (CEPD)
Niveau 2	Certificat de Fin d'Apprentissage (CFA) Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
Niveau 3	Brevet d'Etude du Premier Cycle (BEPC) Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), Brevet d'Etude Premier Cycle (BEPC)
Niveau 4	Brevet Professionnel (BP) Baccalauréat (BAC), Baccalauréat professionnel (BAC PRO) Brevet Professionnel (BT)
Niveau 5	Brevet de Technicien Supérieur (BTS)
Niveau 6	Licence
Niveau 7	Master
Niveau 8	Doctorat

2.8.6. Les principes d'assurance qualité de la certification au Togo

L'assurance qualité de la certification au Togo est assurée par :

- Les cadres institutionnels et juridiques en place dans le pays ;
- L'implication effective des professionnels dans le processus de certification ;
- L'application de valeurs et de principes généraux prévus dans le dispositif et acceptés par tous les acteurs.

2.8.7. Les acteurs impliqués dans la démarche qualité et leurs rôles et responsabilités respectives

Acteurs	Rôles / responsabilités
Ministères	<p>Veiller à la mise en place et à l'application des politiques de l'Etat en matière de formation et d'évaluation.</p> <p>Superviser et s'assurer de la qualité des certifications</p> <p>Organiser les évaluations et certifications</p>
Organismes publics (Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage, la direction des examens, concours et certifications etc.)	<p>Concevoir, planifier et veiller à l'implantation des programmes</p> <p>Contribuer à l'évaluation</p>
Les directions en charge des programmes	<p>Développer les curricula de formations en lien avec les besoins du marché du travail</p> <p>Contribuer à l'évaluation</p>
Les directions d'enseignement et de formation	<p>Coordonner la formation et les examens</p> <p>Contribuer à l'évaluation</p>
Les directions en charges des examens	<p>S'occuper de l'organisation des examens, de la délivrance des diplômes et leur authentification</p>
Les directions régionales et les inspections et chambres de métiers	<p>Assurer la coordination des activités au niveau régional et local</p>
Chambres consulaires	<p>Veiller à l'adéquation formation-emploi</p> <p>Contribuer à la mise en place des programmes</p>
Organisations Professionnelles	<p>Veiller à l'adéquation formation-emploi</p> <p>Contribuer à la mise en place des programmes et à l'évaluation des apprenants</p>
Etablissements privés d'enseignement supérieur	<p>Former des cadres et professionnels avec des profils adaptés aux besoins du marché de l'emploi</p> <p>Contribuer à la formation professionnelle Post-Bac et Post-Licence de qualité</p>

Acteurs	Rôles / responsabilités
Etablissements Publics Privés laïcs et confessionnels	<p>Former les apprenants dans l'enseignement Primaire, secondaire, technique et supérieur</p> <p>Contribuer à la formation générale et professionnelle / Renforcement des capacités des apprenants et acteurs en activités</p> <p>Participer à l'évaluation des apprenants</p>
Experts Métiers (Personnes ressources)	<p>Participer à l'élaboration des programmes</p> <p>Assurer la formation pratique et l'encadrement des apprenants</p>
Commission nationale de reconnaissance et d'homologation	<p>Contrôler la qualité</p> <p>Homologuer les diplômes, titres, grades et certifications</p>

2.8.8. Synthèse des systèmes de certification des huit (08) pays

Le tableau ci-après indique les différents diplômes, titres et certificats de certification de formation professionnelle recensés et relevant de la responsabilité des Ministères charge de la formation professionnelle dans l'espace UEMOA et le Tchad.

Tableau 2.9. 1 : Différents diplômes, titres et certificats recensés dans les pays de l'espace UEMOA

ABREVIATIONS	INTITULE	PAYS CONCERNES
AQP	Attestation de qualification professionnelle	Bénin
Bac Pro	Baccalauréat Professionnel	Burkina, Bénin, Togo, Niger
Bac technique/ Technologique	Baccalauréat technique / Technologique	Tous sauf Guinée-Bissau
BEAT	Brevet d'Etudes Agricoles Tropicales	Bénin
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles	Cote d'Ivoire, Niger, Sénégal
BP	Brevet Professionnel	Cote d'Ivoire, Togo, Sénégal
BPT	Brevet Professionnel de Technicien	Burkina
BQP	Brevet de Qualification Professionnelle	Burkina, Niger
BT	Brevet de Technicien	Burkina, Côte d'Ivoire, Mali, Sénégal, Togo
BTS	Brevet Professionnel de Technicien Spécialisé	Burkina, Niger
BTS	Brevet de Technicien Supérieur	Cote d'Ivoire, Niger, Sénégal, Togo
CAEEFS	Certificat d'Aptitude à l'Enseignement de l'Economie Familiale et Sociale sanctionnant la fin de la formation des Maîtres d'Enseignement Technique Pratique (METP)	Sénégal

CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle	Tous les pays UEMOA
CC	Certificat de Compétences	Sénégal, Mali
CCC	Certificat de Chef de Chantier	Sénégal
CCE	Certificat de Chef d'Equipe	Sénégal
CCI	Certificat de Cours Intensifs	Guinée Bissau
CCM	Certificat de Cours Moyen	Guinée Bissau
CCP	Certificat de Compétences Professionnelles	Sénégal, Mali
CFA	Certificat de Fin d'Apprentissage	Mali, Togo
CPS	Certificat Professionnel de Spécialité	Sénégal
CQB	Certificat de Qualification de Base	Burkina
CQM	Certificat de Qualification aux Métiers	Bénin, Niger
CQP (N1)	Certificat de Qualification Professionnelle	Burkina, Cote d'Ivoire, Togo
CQP (N2)	Certificat de Qualification Professionnelle	Bénin, Burkina, Niger
CQP (N3)	Certificat de Qualification Professionnelle	Sénégal
CTME	Certificat de Technicien en Maitrise Energétique	Sénégal
CTP	Certificat Technique professionnel	Guinée Bissau
DAP	Diplôme d'aptitude professionnelle	Bénin
DEAT	Diplôme d'Etudes Agricoles Tropicales	Bénin
DST	Diplôme Supérieur de Technicien	Sénégal
DT	Diplôme de Technicien	Bénin

DTS	Diplôme de Technicien Supérieur	Sénégal, Bénin
------------	---------------------------------	----------------

Source : Document de classement/regroupement des niveaux de formation/qualification dans l'espace UEMOA – IPE/UNESCO, Décembre 2020

3. ETAT DES LIEUX DES CADRES NATIONAUX DE CERTIFICATION DANS CHACUN DES HUIT (08) PAYS DE L'UEMOA

3.1. Cas du Bénin

Le Bénin ne dispose pas d'un Cadre National de Certification mais il existe un projet de document en cours de finalisation pour la mise en place du Cadre National de Certification et de Qualification. Le processus de mise en place du Cadre National de Certification et de Qualification au Bénin :

- Pré-Diagnostic
 - Exploration de données institutionnelles de cadrage et de référence ;
 - Collecte de données complémentaires ;
 - Consultation des parties prenantes dans un cadre individualisé et/ou collectif.
- Diagnostic partagé
 - Finalisation de l'état des lieux du système national des certifications et du Plan d'Action (PA) ;
 - Validation de l'état des lieux et du PA ;
 - Restitution collective des conclusions de l'état des lieux et du PA auprès des parties prenantes ;
 - Validation officielle des mécanismes de gestion du processus de mise en place du CNCQ ;
 - Nomination officielle d'un responsable, conducteur du processus d'élaboration et de mise en place du CNCQ ;
 - Désignation officielle des membres du Comité de pilotage (COPIL) du processus et du Groupe de Technique National (GTN).
- Conception des constituants fondamentaux du CNCQ
 - Réalisation d'un lexique de la certification ;
 - Établissement d'un inventaire des certifications ;
 - Définition de la nature, des objectifs et fonctions du CNCQ.
- Validation officielle des objectifs et fonctions du CNCQ
 - Validation entérinée par les plus hautes autorités ;
 - La mise en place de la gouvernance du CNCP et de son mode de fonctionnement.

Les acteurs impliqués dans le processus du CNCQ sont :

- Les acteurs publics : Ministères en charge de l'Education, de l'Emploi, de l'artisanat, de la Fonction publique, chambres consulaires ;
- Acteurs du secteur privé : Organisations patronales, Syndicats, Organisations professionnelles ;
- Les Partenaires Techniques et Financiers.

L'approche d'élaboration du cadre des certifications au Bénin a été participative en respectant les normes internationales. Ce Cadre National des Certifications et de Qualification en cours de construction au Bénin permettra une meilleure lisibilité des compétences liées aux titres et diplômes et entre eux-mêmes ainsi que les qualifications sur le marché du travail. A ce titre, il permet d'améliorer la transparence, la cohérence, la portabilité, la reconnaissance des compétences pour accroître l'employabilité, la mobilité et la possibilité de progression pour les individus, y compris par la Validation des Acquis de l'Apprentissage et de l'Expérience.

Au cours de l'élaboration du cadre, le Bénin a été confronté à des difficultés de mobilisation des acteurs pour les travaux techniques.

Le Bénin est déjà favorable à une approche régionale d'établissement d'un Cadre National des Certifications au niveau UEMOA et CEDEAO. Cependant, il ne serait pas possible d'identifier les insuffisances par rapport aux textes de l'UEMOA. Le cadre n'étant pas encore validé.

Les prochaines étapes pour disposer d'un CNC au Bénin :

- Adoption par le gouvernement du document cadre ;
- Prise d'un décret instituant le CNCQ ;
- Opérationnalisation du CNCQ.

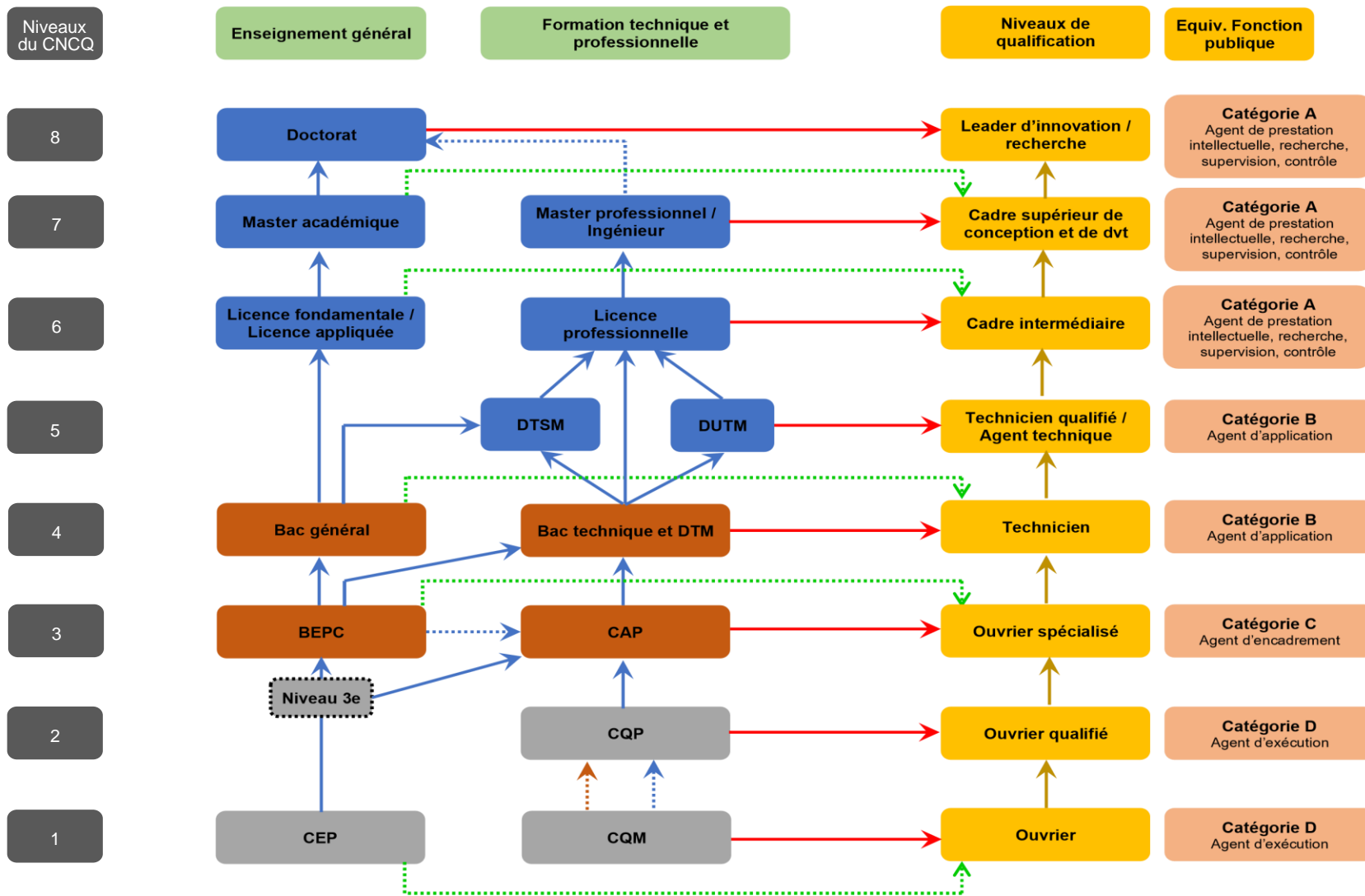
Ce projet dans sa phase actuelle prend en compte tous les niveaux d'éducation, primaire et informel, post –primaire, secondaire et supérieur.

Tableau 3.2. 1 : Correspondance entre les niveaux de certification de l'UEMOA et ceux du Bénin

Niveaux de l'UEMOA	Niveaux du Bénin
Niveau 1 A Niveau 1 B	Niveau 1
Niveau 2 A Niveau 2 B	Niveau 2 Niveau 3
Niveau 3	Niveau 4
Niveau 4	Niveau 5

La figure ci-après présente l'architecture du CNC du Bénin :

Figure 3.1. 1: Modèle schématique du projet de Cadre National de Certification du Bénin



3.2. Cas du Burkina Faso

Le Burkina Faso dispose d'un système national des certifications dans lequel plusieurs ministères délivrent des certifications relevant de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP). L'existence de plusieurs ministères certificateurs n'est pas forcément un problème en soi. C'est même souvent la garantie, pour un pays, de disposer de parcours de formation adaptés à la demande et aux besoins des ministères en question.

Compte tenu de cette multiplicité de l'offre de formation professionnelle, émanant de plusieurs ministères parfois en compétition, les entreprises ont du mal à identifier, et à recruter, les compétences dont elles ont besoin. Du côté de la demande de formation professionnelle, la situation est aussi relativement opaque et la mission de terrain a montré que les familles sont peu informées quant à la valeur relative des certifications du MENA-PLN et du MSJE.

Dans le diagnostic du système de certification (WERQUIN, P, 2021) la nécessité d'élaborer un Cadre National de Certification pour le Burkina Faso a été soulignée.

Un cadre dont le format et la mise en œuvre n'ont pas été fait dans un esprit consensuel, avec la volonté explicite de tous les acteurs et autres parties prenantes de contribuer au dessin et à la mise en œuvre, risque de rester lettre morte.

Pour toutes ces raisons, élaborer un cadre de certification requiert du temps. La phase de consultations des acteurs et autres parties prenantes clefs doit être minutieuse et exhaustive.

La feuille de route pour l'élaboration d'un Cadre National de Certification devrait être planifiée sur le court et moyen terme (deux à cinq ans) Par ailleurs, il est important d'obtenir rapidement des résultats pour renforcer les convictions des acteurs.

C'est au regard de tout ce qui précède que le Pr WERQUIN a suggéré l'élaboration du cadre, et l'expérimentation pilote – sur un secteur donné comme le BTP ou l'ASP. C'est le secteur du BTP qui a été retenu à l'atelier du 21 avril 2022 pour le lancement de la feuille de route.

C'est lors de cet atelier qu'une Commission de Préfiguration du Cadre Sectoriel de Certification dans le BTP (CP CSC BTP) a été mise en place.

La CP CSC BTP mise en place est composée de dix-sept (17) membres désignés de façon consensuelle par les participants. Il s'agit par ordre alphabétique :

- Association des ouvriers du BTP (AO-BTP) ;
- Agence Nationale de la Formation Professionnelle (ANFP) ;
- Association Nationale des Centres Privés de Formation Professionnelle (ANCP-FP) ;
- Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso (CCI-BF) ;
- Chambre des Métiers de l'Artisanat du Burkina Faso (CMA-BF) ;
- Chambre des Mines du Burkina (CMB) ;

- Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB) ;
- Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFP) ;
- Ecole Nationale des Travaux Publics (ENTP, ex EFP-TP) ;
- Ecole Supérieure Polytechnique de la Jeunesse (ESUP-J) ;
- Ministère de l'Education Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales (MENAPLN) ;
- Ordre des Architectes du Burkina (OAB) ;
- Ordre des Ingénieurs en Génie Civil du Burkina (OIGC-BF) ;
- Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Certification (SP-CNC) ;
- Syndicat National des Professionnels du BTP (SYNAT-BTP) ;
- Organisation Professionnelle des Acteurs du BTP (OPA-BTP, Ex SNPME-BTP) ;
- Union d'Action Syndicale (UAS).

Les travaux de la CP-CSC – BTP ont abouti au projet de Cadre Sectoriel du BTP présenté dans le tableau 3.2.

Tableau 3.2. 2 : Projet de Cadre Sectoriel du BTP au Burkina Faso

Niveaux ⁹	Echelles ¹⁰ par niveaux	Exemples d'emplois dans le BTP	Descripteurs				Exemples de certifications
			Savoirs académiques /scolaires	Savoirs du métier	Savoir - faire professionnels	Savoir –être professionnels	
N1		Ouvrier	Non nécessaire	Savoir apprendre au poste de travail	Grande capacité d'exécution des tâches simples sur un chantier	Discipline, humilité, écoute	CQB ou autre titre de reconnaissance professionnelle par l'entreprise
N2	E1	Agent technique Conducteur d'engins des TP	Niveau CEP (Diplôme du CEP exigé ¹¹)	Connaissance et compréhension des savoirs liés au métier ¹²	Grande aptitude physique pour l'exercice du métier, habileté manuelle et dextérité	Discipline, intégrité, humilité, respect des consignes	Diplôme professionnel de niveau CEP +1 Diplôme de conducteur d'engins des TP ¹³
	E2	Ouvrier qualifié (peut assumer des	Niveau de la classe de CM2	Éducation professionnelle post primaire et grandes	Grande aptitude physique pour l'exercice du métier	Discipline, intégrité, humilité, qualité relationnelle	CQP Diplôme professionnel de

⁹ Les niveaux sont croissants de N1 à N7. Le niveau 7 est le plus élevé.

¹⁰ Les échelles sont croissantes de E1 à E2 ou E3. L'échelle 3 est la plus élevée.

¹¹ Selon les niveaux, il y a des catégories de certification ou le diplôme correspondant au niveau des savoirs académiques/scolaires n'est pas exigé. Par exemple le CEP n'est pas exigé comme prérequis pour entrer dans un processus de certification de CQP. Le BEPC n'est pas exigé pour un cycle de formation au BQP. Il en est de même pour le Bac qui n'est pas exigé comme prérequis pour une certification de BPTS. En revanche le CEP et le BEPC sont exigés pour être candidats respectivement au CAP et au BEP.

¹² La taxonomie des savoirs liée au métier est dans le sens croissant de N1 à N7

¹³ Il existe dans certains pays un certificat d'aptitude à la conduite d'engins spéciaux (CACES) dans les mines, les ports et les aéroports

Niveaux ⁹	Echelles ¹⁰ par niveaux	Exemples d'emplois dans le BTP	Descripteurs				Exemples de certifications
			Savoirs académiques /scolaires	Savoirs du métier	Savoir - faire professionnels	Savoir –être professionnels	
		responsabilités de Chef de chantier ou de Chef d'équipe)	(Diplôme du CEP non exigé)	capacités d'application des savoirs liés au métier	Habilité manuelle et dextérité dans L'exécution de tâches techniques spécialisées	esprit d'équipe, autonomie	niveau CEP + 2 ou 3
	E3	Ouvrier qualifié (peut assumer des responsabilités de Chef de chantier ou de Chef d'équipe)	Niveau CEP (Diplôme du CEP exigé)	Education professionnelle post primaire et grandes Capacités d'application des savoirs liés au métier	Grande aptitude physique pour l'exercice du métier ¹⁴ Habilité manuelle et dextérité dans l'exécution de tâches techniques spécialisées	Discipline, intégrité, humilité, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie	CAP Diplôme professionnel de niveau CEP + 4
N3	E1	Ouvrier professionnel (peut assumer des responsabilités de Chef de chantier ou	CEP + Niveau de la classe de 3 ^{ème} (Diplôme du	Education professionnelle secondaire et grandes capacités d'application	Grande aptitude physique pour l'exercice du métier Habilité manuelle et dextérité dans	Discipline, intégrité, humilité, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie	BQP Diplôme professionnel de niveau BEPC +1

¹⁴ Les aptitudes physiques requises et les capacités psychomotrices sont dans le sens décroissant de N1 à N7

Niveaux ⁹	Echelles ¹⁰ par niveaux	Exemples d'emplois dans le BTP	Descripteurs				Exemples de certifications
			Savoirs académiqu es /scolaires	Savoirs du métier	Savoir - faire professionnels	Savoir –être professionnels	
		de Chef d'équipe)	BEPC non exigé)	des savoirs liés au métier	L'exécution de tâches techniques spécialisées		
	E2	Ouvrier professionnel (peut assumer des responsabilit s de Chef de chantier ou de Chef d'équipe)	Niveau BEPC (Diplôme du BEPC exigé)	Education professionnelle secondaire et grandes capacités d'application des savoirs liés au métier	Grande aptitude physique pour l'exercice du métier Habilité manuelle et dextérité dans l'exécution de tâches techniques spécialisées	Discipline, intégrité, humilié, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie	BEP Diplôme professionnel de niveau BEPC +2
N4	E1	Cadre moyen chargé d'exécution et de suivi des travaux (Technicien professionnel , Chef de chantier)	Niveau BEPC (Diplôme du BEPC exigé)	Education professionnelle secondaire et Grandes capacités d'application et d'analyse des savoirs liés au métier	Grande aptitude physique pour l'exercice du métier Habilité manuelle et dextérité dans L'exécution de tâches techniques spécialisées	Discipline, intégrité, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie	Bac Pro, Bac Technologique Brevet de Technicien (BT) et Brevet Professionnel de Technicien (BPT) Diplôme professionnel de

Niveaux ⁹	Echelles ¹⁰ par niveaux	Exemples d'emplois dans le BTP	Descripteurs				Exemples de certifications
			Savoirs académiqu es /scolaires	Savoirs du métier	Savoir - faire professionnels	Savoir –être professionnels	
							niveau BEPC + 3
	E2	Cadre moyen chargé d'application (Technicien spécialisé, Agent de maîtrise, Conducteur des travaux de petites et moyennes envergures)	Niveau de la classe de terminale (Diplôme du Bac non exigé)	Education professionnelle supérieure et Grandes capacités d'application et d'analyse des savoirs liés au métier	Grande aptitude physique pour l'exercice du métier Habilité manuelle et dextérité dans L'exécution de tâches techniques spécialisées	Discipline, intégrité, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie	Brevet Professionnel de Technicien Spécialisé (BPTS) Diplôme Professionnel de Niveau Bac +1
	E3	Cadre moyen chargé, d'organisation et d'application (Technicien supérieur, Conducteur des travaux de petites et	Bac exigé + Niveau L2 dans le système LMD	Education professionnelle supérieure et grandes capacités d'application et d'analyse des savoirs liés au métier	Bonnes capacités psychomotrices de gestes professionnels	Discipline, intégrité, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie	BTS, DTS, DUT ou Diplôme professionnel de Niveau Bac+2

Niveaux ⁹	Echelles ¹⁰ par niveaux	Exemples d'emplois dans le BTP	Descripteurs				Exemples de certifications
			Savoirs académiques /scolaires	Savoirs du métier	Savoir - faire professionnels	Savoir –être professionnels	
		moyennes envergures)					
N5	E1	Cadre supérieur chargé de fonction d'encadrement, d'organisation, d'application (Ingénieur des travaux, Chargé de Supervision et/ou de contrôle, Directeur/ Conducteur de travaux de grandes envergures)	Bac exigé + Niveau L3 dans le système LMD	Education professionnelle supérieure et grandes capacités d'application, d'analyse et d'évaluation	Bonnes capacités psychomotrices de gestes professionnels	Discipline, intégrité, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie, sens de la responsabilité	Licence pro (Bac +3), Bachelor (Bac +3) ou Diplôme professionnel de niveau Bac +3

Niveaux ⁹	Echelles ¹⁰ par niveaux	Exemples d'emplois dans le BTP	Descripteurs				Exemples de certifications
			Savoirs académiqu es /scolaires	Savoirs du métier	Savoir - faire professionnels	Savoir –être professionnels	
	E2	Cadre supérieur chargé de fonction d'encadreme nt, d'organisatio n, d'application, (Ingénieur des travaux, Chargé de supervision et/ou de contrôle, Directeur/ Conducteur de travaux de grandes envergures)	Bac exigé + Niveau M1 dans le système LMD	Education professionnelle supérieure et grandes capacités d'application, d'analyse et d'évaluation	Bonnes capacités psychomotrices de gestes professionnels	Discipline, intégrité, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie, sens de la responsabilité	Bachelor (Bac+4) ou Diplôme professionnel de niveau Bac + 4
N6		Cadre supérieur pouvant	Bac exigé + Niveau M2 dans le	Education professionnelle supérieure et	Assez bonnes capacités psychomotrices de	Intégrité, qualité relationnelle esprit d'équipe,	Master 2 (Pro ou de

Niveaux ⁹	Echelles ¹⁰ par niveaux	Exemples d'emplois dans le BTP	Descripteurs				Exemples de certifications
			Savoirs académiqu es /scolaires	Savoirs du métier	Savoir - faire professionnels	Savoir –être professionnels	
		exercer des fonctions de conception (Ingénieur de conception, Chargé d'études, Chef de bureau d'études, Chef de projet)	système LMD	Grandes capacités d'analyse, d'évaluation et conception	gestes professionnels	autonomie, créativité, sens de la responsabilité	recherche), DESS, DEA Diplôme d'ingénieur de conception classique (Bac +5), Diplôme d'architecte (Bac +5 ou 6), Magister, Diplôme professionnel de niveau Bac +5 ou 6
N7		Cadre supérieur pouvant exercer des fonctions de conception, d'études et de recherche (Directeur de	Bac exigé + Niveau D3 dans le système LMD	Education professionnelle supérieure et très grandes capacités d'analyse, d'évaluation, de conception	Capacités psychomotrices de gestes professionnels non nécessaires	Intégrité, qualité relationnelle esprit d'équipe, autonomie, créativité, sens de la responsabilité	Doctorat unique PhD Diplôme professionnel de niveau Bac +8

Niveaux ⁹	Echelles ¹⁰ par niveaux	Exemples d'emplois dans le BTP	Descripteurs				Exemples de certifications
			Savoirs académiqu es /scolaires	Savoirs du métier	Savoir - faire professionnels	Savoir –être professionnels	
		bureau d'études, chargé d'études, enseignant – chercheur)		et de recherche			

3.3. Cas de la Côte d'Ivoire

3.3.1. Aperçu de l'évolution du CNC en Côte d'Ivoire

Il convient de préciser d'abord, qu'en Côte d'Ivoire, il n'existe pas un Cadre National de Certification (CNC) institutionnalisé, qui aurait vocation à fédérer de manière systémique les certifications délivrées au niveau des différents sous-secteurs de l'éducation/formation ainsi que celles qui pourraient être délivrées dans des structures connexes. Cependant, la Côte d'Ivoire comme la plupart des pays africains, s'est engagée dans une profonde restructuration de son système d'enseignement technique et de la formation professionnelle pour la mettre en cohérence avec les besoins du marché de l'emploi. En ce qui concerne le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur, la mise en œuvre du système académique Licence – Master – Doctorat (LMD), définit de fait, désormais, le cadre de certification de ce sous-secteur. Les diplômes de Licence, Master et Doctorat dans le système LMD, ayant vocation à être des diplômes permettant une insertion professionnelle de leurs titulaires et devraient par conséquent être en adéquation avec les besoins du monde professionnel. De même au niveau de l'Education Nationale, ainsi que dans certains organismes socio-professionnels, des ministères sectoriels, des organisations non gouvernementales, des certifications à caractère professionnelle, sont délivrées.

Dans la perspective de la création d'un Cadre National de Certification (CNC) en Côte d'Ivoire, le préalable est la poursuite du dialogue, déjà bien engagé entre les différents ordres d'enseignement. Il s'agira de mettre en évidence le continuum éducation, pour y dégager une stratégie lisible et visible de la délivrance des certifications. Sur le plan institutionnel, cette approche permettra de mettre en place une gouvernance unique du CNC, représentative des différents sous-secteurs d'une part et, d'autre part, d'impliquer le monde socio-économique et les partenaires sociaux, afin de créer un cadre de réflexion partagé, notamment sur les modalités de création d'une instance de décision nationale sur le processus de création du CNC. Cette démarche aura pour objectifs d'impliquer tous les différents acteurs et notamment les partenaires sociaux dans les processus de consultation et de décision en matière de certifications.

Il faut également noter que la dynamique plutôt positive de rénovation des différents ordres d'enseignement en Côte d'Ivoire, laisse présager des perspectives intéressantes, en termes de développement des certifications adaptés aux différents niveaux d'enseignement et qui répondraient aux besoins du marché de l'emploi. C'est dans cette optique, qu'il est désormais bien admis par les différents acteurs, que les formations inscrites dans une logique de formation initiale ou continue, devant aboutir à un diplôme, devraient être revisitées, pour offrir aux apprenants en fin de cycle donné (qu'il soit du primaire, secondaire ou supérieur), des compétences leur permettant d'être opérationnels sur le marché de l'emploi. Ces fins de cycle devraient donc être sanctionnées par des certifications professionnelles, répondant aux besoins du secteur privé productif, qui lui-même sera impliqué dans la révision des curricula afin de les rendre plus pertinents.

C'est dans ce contexte qu'en Côte d'Ivoire, le sous-secteur de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP), a entrepris une profonde mutation, objet d'une nouvelle réforme en liaison avec le monde socio-économique. Cette nouvelle réforme de l'EFTP a été initiée avec pour objectif de renforcer l'adéquation emploi-

formation et le partenariat école entreprise. Dans cette réforme, sont directement impliqués : une task-force interministérielle (Enseignement secondaire, l'Enseignement technique et la formation professionnelle, ainsi que l'enseignement supérieur), des ministères techniques et des organisations professionnelles (CGECI, FIPME, MPME, CNA-CI, CNM-CI, CCI-CI). En appui à la mise en place de la réforme et impliqué dans la mise en œuvre de la réforme, on trouve également des partenaires techniques et financiers, très actifs en Côte d'Ivoire.

D'une façon générale, en Côte d'Ivoire, les descripteurs de niveaux qui seront élaborés lors de la création du CNC, quel que soit l'ordre d'enseignement auront pour point d'ancrage, compte tenu du compte éducatif national, les niveaux d'apprentissage et non les résultats de l'apprentissage en lien avec les compétences professionnelles. Force est cependant de reconnaître que, depuis une dizaine d'années, un effort substantiel est réalisé en lien avec le monde socio-économique pour mettre en cohérence l'offre de formation débouchant sur des compétences prisées par le marché de l'emploi.

3.3.2. Dispositions institutionnelles et juridiques

Dans la mise en œuvre effective du CNC, le cadre institutionnel et juridique est en construction et il s'appuiera sur les textes suivants :

- Loi n° 2022-795 du 13 Octobre 2022 d'orientation de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels ;
- Décret 2019-118, du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage ;
- décret n° 2016-1011 du 07 Décembre 2016 portant organisation et fonctionnement du Comité Paritaire de Pilotage du partenariat en matière de formation professionnelle et technique, en abrégé CPP ;
- décret n°2018-874 du 22 Novembre 2018 portant attribution, organisation et fonctionnement des établissements de formation professionnelle ;
- décret n° 2023-667 du 12 juillet 2023 relatif au certificat professionnel ;
- décret n° 2023-776 du 28 Septembre 2023 relatif à la Validation de l'Expérience en matière de formation professionnelle ;
- décret n° 2024-734 du 1er Août 2024 portant réforme des parcours de formation dans l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels ;
- décret n° 2024-829 du 18 Septembre 2024 instituant le certificat de qualification aux métiers ;
- Arrêté n° 2017-733 /SE-ETFP/CAB/12 SEPT 2017 portant création, organisation et expérimentation des classes préparatoires au certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) sur la période 2018-2020 ;
- Arrêté interministériel N°2018/SEETFP/MEF/SEBPE portant organisation et fonctionnement des branches professionnelles en matière de formation professionnelle et technique.

3.3.3. Reconnaissance et certification des parcours professionnels

Il existe plusieurs certificateurs d'où la difficulté de la mise en place d'un CNC. Néanmoins, il y a des institutions nationales qui certifient les diplômes et qualifications professionnelles :

- la Direction des Examens, Concours et de l'Orientation (DECO) qui certifie les diplômes obtenus dans les structures formelles de formation et la reconnaissance des certifications étrangères ;
- la Direction des Examens et Concours du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ;
- l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) a créé un processus d'évaluation des apprentis.

3.3.4. Les descripteurs des niveaux de qualification

Ces descripteurs doivent être considérés comme un cadre de réflexion à prendre en compte dans le processus de création d'un CNC formel en Côte d'Ivoire. Les principaux descripteurs retenus sont :

- Le savoir –faire ;
- L'autonomie et la responsabilité ;
- Les savoirs associés.

Le tableau ci-après donne le Projet de matrice de CNC avec les 8 niveaux et les 3 descripteurs

Tableau 3.3. 1 : Projet de matrice de CNC en Côte d'Ivoire

Niveau	Savoir-faire	Autonomie – responsabilité	Savoirs associés	Titre/Diplôme
	<i>Le descripteur concerne la progression - de la complexité et la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus, - du niveau de maîtrise de l'activité professionnelle -de la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques -du savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel. - de la capacité à transmettre des savoir-faire,</i>	<i>Le descripteur concerne la progression dans les domaines suivants : - l'organisation du travail -la réaction face à l'aléa - l'appréhension de la complexité de l'environnement -la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels, permettant d'organiser son propre travail, de le corriger, ou de donner des indications à du personnel encadré-la participation au travail collectif le niveau d'encadrement</i>	<i>Le descripteur concerne la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques)</i>	
Niveau 1	Effectuer des tâches primaires à partir des savoirs et savoir-faire de base	Travailler sous supervision, avec un degré très restreint d'autonomie.	Maîtrise des savoir et savoir-faire de base	CEPE/Certificat d'alphabétisation CQM
Niveau	Savoir-faire	Autonomie – responsabilité	Savoirs associés	Titre/Diplôme
Niveau 2	Effectuer des tâches simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant quelques	Travailler sous supervision, avec un degré restreint d'autonomie. Rendre compte de sa contribution au collectif de travail.	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à	CQP

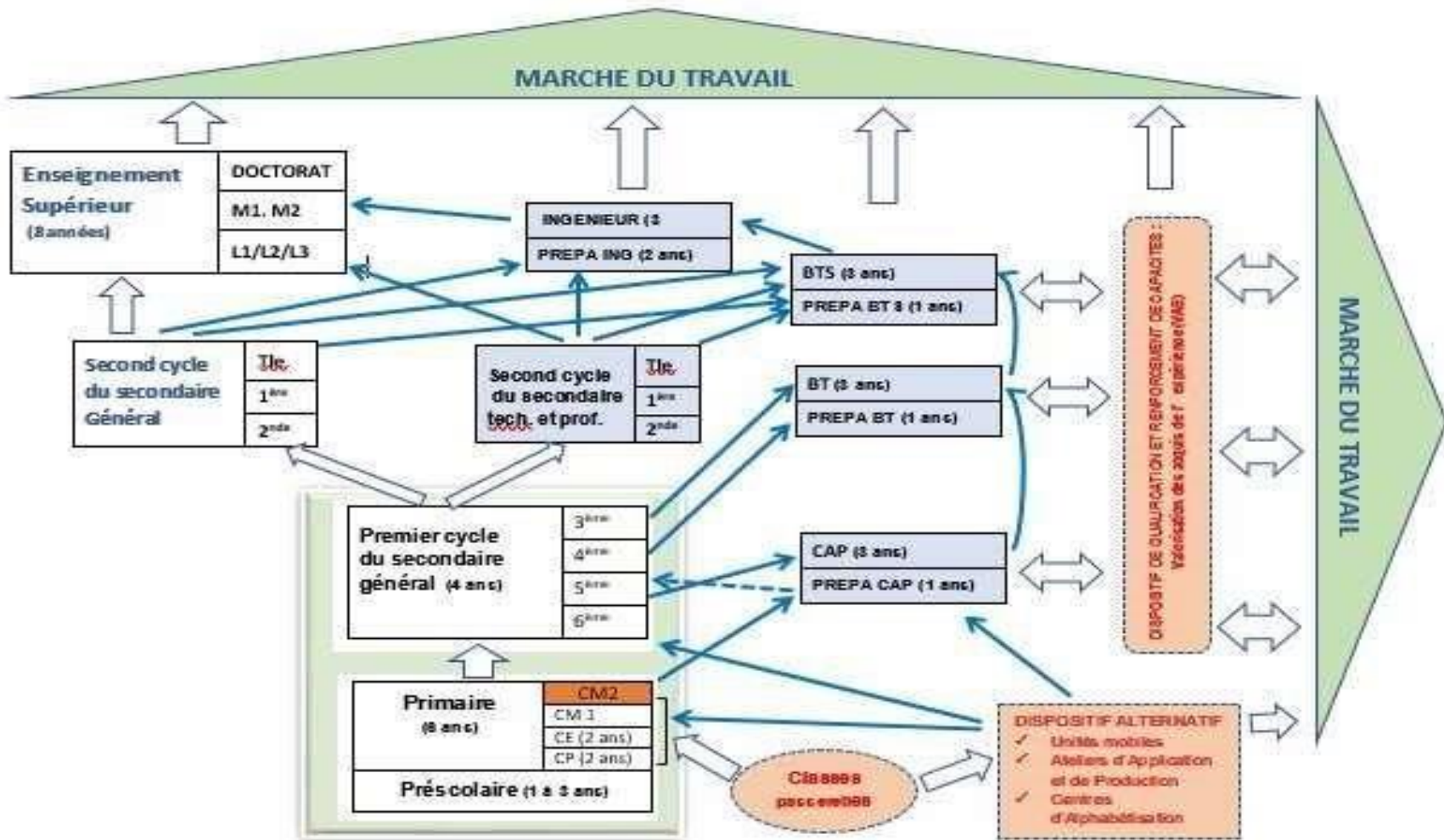
	savoir-faire professionnels dans un contexte structuré.		un champ professionnel.	
Niveau 3	Effectuer des tâches et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base, dans un contexte connu	Organiser son travail dans un environnement généralement stable. Adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances. Évaluer sa contribution dans le collectif de travail.	Connaissances couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un champ professionnel déterminé.	BEPC/CAP/BEP
Niveau 4	Effectuer des tâches nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes. Être capable d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis.	Organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer. Prendre en compte les interactions avec les activités connexes. Participer à	Large gamme de connaissances pratiques et théoriques en lien avec le champ professionnel considéré.	BAC/BT /BP/BTA
Niveau	Savoir-faire	Autonomie – responsabilité	Savoirs associés	Titre/Diplôme
		l'évaluation des activités, animer une équipe.		
Niveau 5	Maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité dont les limites sont connues, pour concevoir des solutions à des problèmes nouveaux. Analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts. Transmettre le savoir-faire et des méthodes.	Prendre des initiatives pour gérer des projets ou accomplir des activités dans un contexte imprévu. Encadrer une équipe. Gérer une unité. Auto évaluer ses propres performances.	Connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées.	BAC+2 /BTS/DTS/DUT/BTSA

Niveau 6	Analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique. Dégager des solutions et les argumenter. Collaborer avec des experts. Capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes.	Organiser son travail dans des environnements complexes et changeants. Concevoir et organiser des processus de travail. Développer les compétences individuelles et collectives de son équipe.	Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes.	Licence
Niveau 7	Élaborer des stratégies alternatives pour le développement de l'activité. Piloter des groupes de travail dans	Organiser et développer les activités en intégrant les problématiques, scientifiques,	Connaissances hautement spécialisées, dont	Master/Diplôme d'Ingénieur
Niveau	Savoir-faire	Autonomie – responsabilité	Savoirs associés	Titre/Diplôme
	Des domaines interdisciplinaires ou spécialisés, le cas échéant dans un contexte multiculturel.	Sociétales et éthiques. Initier et conduire des collaborations professionnelles. Superviser les travaux d'autrui. Gérer et transformer des contextes professionnels complexes. Évaluer les risques et les conséquences de son activité.	Certaines sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine et sont à l'interface de plusieurs domaines de travail.	
Niveau 8	Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et	Gérer, piloter des organisations ou des groupes dans le cadre de tâches complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière	Connaissances à l'avant garde d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines.	Doctorat

	d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux.	significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés.		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Source : ACQF Rapport Pays Côte d'Ivoire

ARCHITECTURE DU SYSTEME EDUCATIF DE LA COTE D'IVOIRE



Source : PLAN SECTORIEL EDUCATION/FORMATION 2016 – 2025 (2017)

3.4. Cas de la Guinée - Bissau

3.4.1. Aperçu de l'évolution du CNC en Guinée-Bissau

La Guinée – Bissau a un projet d'élaboration d'un Cadre National de Certification. Toutefois ce projet est d'une certaine complexité étant donné que le système éducatif et de formation professionnelle de Guinée – Bissau n'est pas tout à fait calqué sur les modèles existants. L'ACQF a réalisé une étude cartographique sur le CNC de Guinée Bissau ¹⁵ qui permet de ressortir la cartographie ci-dessous :

N°	Titre du programme	Diplômes, accréditation ou certification	Age d'entrée théorique	Durée théorique (en année)
1	Formation professionnelle	Certificat professionnel	12	2
2	Enseignement technique et professionnel	Diplôme technique et professionnel	15	3
3	Formation aux métiers de la santé	Diplôme d'infirmier, diplôme d'infirmier auxiliaire, techniciens de laboratoire	17	2,3
4	Formation artisanale et professionnelle - Comptabilité et informatique	Diplôme moyen de comptabilité	17	3
5	Formation en administration	Brevet de technicien supérieur	17	3
6	Enseignement supérieur	Licence	18	4
7	Enseignement supérieur	Licence	18	5
8	Formation supérieure aux métiers de la santé	Diplôme supérieur d'infirmier	17	5

3.4.2. Aperçu de l'évolution du CNC en Guinée-Bissau

Une nouvelle ère s'ouvre sur les perspectives du Cadre de Qualification et de Certification (QQC) de la Guinée Bissau. Des réflexions et activités sont en cours avec les partenariats et d'assistance technique de certaines institutions internationales depuis 2021. Ce qui a

¹⁵ Adresse web : <https://acqf.africa/resources/mapping-study/guine-bissau-country-mapping-report-2022>

abouti à l'élaboration d'une feuille de route en vue la réalisation d'un Cadre National de Certification et se positionner dans le Cadre Régional de Certification de L'UEMOA. Cinq (05) phases caractérisent cette feuille de route :

Phase 1 : Exploration (08-09/2021)

- Formation du groupe de travail QQC ; cartographie succincte de la situation de départ dans le domaine de qualifications ; proposition d'itinéraire de base.

Phase 2 : Début de la réflexion et du dialogue (10/2021-02/2022)

- Animation du groupe de travail QQC, définition de son champ d'activités et responsabilités.
- Analyse critique des problèmes identifiés dans la cartographie. Programme de formation et échange d'expériences sur les systèmes et cadres de certification (Afrique, Europe, autres régions).
- Définition initiale des principaux objectifs, résultats à atteindre, portée et vision du QQC.
- Préparation des éléments structurants pour l'élaboration du QQC (Termes de référence pour le composant QQC dans RESET).
- Activités de réseau avec différents pays/organisations.

Phase 3 : Développement des fondations (conceptuelles, politiques, technico-méthodologiques), planification détaillée (2022-2023) et application en mode expérimental (avant approbation des textes juridiques fondamentaux)

Phase 4 : Législation et réglementation (2023-2024)

- Rédaction de textes juridiques QQC.
- Consultation, approbation des propositions et des textes juridiques de base.

Phase 5 : Application aux activités prioritaires du plan

- Expérimentation accompagnée d'activités testées en mode expérimental.
- Mise en place du cadre de suivi et de suivi QQC, d'abord examen conjoint des résultats.

3.5. Cas du Mali

A l'instar de beaucoup de pays de l'UEMOA le Mali a, en projet, la mise en œuvre d'un Cadre National. Toutefois le pays a déjà identifié les acteurs et les difficultés incontournables de mise en œuvre.

3.5.1. Les acteurs de la mise en œuvre du CNC

Le fondement d'un CNC de qualité pour la Formation Technique et Professionnelle (FTP) doit reposer sur un partenariat école-entreprise efficace.

A l'instar des autres pays de la l'UEMOA les pouvoirs publics restent majoritaires dans les structures d'élaboration et de mise en œuvre des CNC avec comme partenaires les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, les organisations professionnelles du monde artisanal et rural, les ONG d'appui au développement des métiers.

La participation de ces partenaires du système de formation professionnelle à tout le processus de certification reste à améliorer.

Les principales difficultés incontournables dans la mise en œuvre du CNC

Le pays a identifié les difficultés suivantes :

- L'insuffisance de l'implication de tous les acteurs, notamment ceux du secteur privé dans la certification de façon générale ;
- Le fait que les structures créées pour mettre en œuvre la réforme du système de certification ne sont de financement pour soutenir tout le processus d'élaboration des cadres de certification ;
- La non opérationnalisation d'un mécanisme de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour favoriser une mobilité (horizontale, verticale, et géographique) ;
- La prise en compte très limitée des alphabétisés en langues nationales dans les mécanismes de Validation des Acquis de l'Expérience ;
- L'insuffisance de dialogue entre les différentes structures en charge de la formation professionnelle ;
- La méfiance dont font preuve certaines structures pour intégrer d'autres partenaires dans le pilotage de la mise œuvre du Cadre National de Certification.

3.6. Cas du Niger

Il est créé, auprès du ministre chargé de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels et conformément à l'article 27 de la loi n° 201522 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'enseignement et la formation professionnels et techniques au Niger, un Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles (CNCCP)¹⁶.

Le cadre national de certification des compétences professionnelles est la base nationale de données sur la certification des compétences professionnelles. Il a pour objet de tenir à jour les certifications professionnelles reconnues par l'Etat.

Le cadre national de certification des compétences professionnelles a pour missions de :

- Accompagner l'évolution des systèmes de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) ;
- Etablir une meilleure adéquation formation-emploi ;
- Entretenir la lisibilité et la transparence des qualifications ;
- Développer la formation tout au long de la vie par l'établissement des voies potentielles de progression sociale et personnelle ;
- Faciliter la mobilité professionnelle et académique au sein et entre les familles de professions et de métiers ainsi qu'entre les filières de formation et de certification ;
- Promouvoir la formation professionnelle et technique auprès des jeunes et des familles.

Le Cadre National de Certification des compétences professionnelles donne, sur chaque certification professionnelle répertoriée, les informations suivantes :

- L'intitulé exact de la certification et les divers organismes de certifications qui la délivrent ;
- Le secteur d'activité ou les types d'emplois accessibles après obtention de la certification ;
- Les compétences requises ou les capacités attendues pour l'obtention de la certification ;
- Les correspondances partielles ou totales entre les certifications professionnelles ;
- Les différentes voies d'accès à la certification proposées par l'organisme certificateur ;
- Les références réglementaires sur la certification ;

¹⁶ Décret N°2018-771/PRN/MEP/T du 02/11/2018 portant création, missions, organisation et modalités de fonctionnement du cadre national de certification des compétences professionnelles.

- L'adresse complète de l'organisme délivrant la certification ;
- Les statistiques sur l'insertion professionnelle des trois (3) dernières cohortes titulaires de la certification.

Il donne également les informations d'ordre général sur :

- La liste des membres de la commission nationale de certification des compétences professionnelles ;
- La liste des correspondants régionaux de la commission nationale de certification des compétences professionnelles.

La classification en niveau de certification se fait selon les critères suivants:

- Le contenu de l'activité réalisée ;
- L'autonomie et l'initiative dans la réalisation de l'activité ;
- La technicité utilisée.

Les niveaux de certification sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels. Les certifications sont regroupées en trois catégories dans le Cadre National de Certification des compétences professionnelles de la façon suivante :

- Les diplômes à finalité professionnelle ;
- Les titres à finalité professionnelle ;
- Les certificats de qualification professionnelle.

Sont enregistrées de droit dans le cadre national de certification des compétences professionnelles, les certifications professionnelles délivrées par le ministère en charge de l'EFTP.

Les certifications professionnelles délivrées par les ministères certificateurs et les organismes certificateurs privés sont enregistrés sur leur demande dans le Cadre National de Certification des compétences professionnelles.

Les dossiers de demande d'enregistrement, de renouvellement ou d'actualisation d'une certification professionnelle comprennent :

Une demande écrite d'autorisation d'enregistrement adressée au Secrétaire Exécutif National de la Commission Nationale de Certifications des Compétences Professionnelles ;

- Les membres du jury d'examen ;
- Un référentiel de compétences-métier ;
- Un référentiel de certification.

Pour déposer une demande d'enregistrement dans le cadre national de certification des compétences professionnelles, les établissements privés doivent être accrédités par les services compétents du ministère en charge de l'EFTP.

Les conditions et les modalités d'accréditation des établissements privés de formation sont déterminées par arrêté du ministre chargé de l'EFTP.

3.7. Cas du Sénégal

Le Sénégal. Le Sénégal dispose d'un Cadre National des Certifications professionnelles (NVQF) qui couvre les secteurs de l'industrie et du tertiaire. Ce cadre de certification comporte 5 niveaux de compétences, allant du CAP (niveau 5) au diplôme d'ingénieur (niveau 1).

Actuellement le NVQF possède un répertoire embryonnaire des certifications, consultable en ligne.

3.7.1. Mise en œuvre du CNC au Sénégal

Inscription des certifications dans le registre

L'actuel NVQF du Sénégal dispose d'un registre embryonnaire de certifications cartographiées dans une base de données consultable. Le site web du registre du sous-système de l'enseignement et de la formation professionnels constitue une bonne initiative : <http://www.mefpa.gouv.sn/diplomescertificats-et-titres/>. Sa responsabilité incombe au ministère de l'enseignement professionnel, de l'apprentissage et de l'artisanat (MFPAA).

Dans le site web de l'ANAQ-Sup la liste actualisée de tous les programmes accrédités de l'enseignement supérieur, y compris le rapport d'évaluation pour chaque accréditation de programme homologué, est téléchargeable : <http://www.anagsup.sn/accreditation/publics/accredites>.

Le processus d'intégration et de convergence des référentiels et des registres de certifications des différents sous-systèmes fera partie des développements futurs.

3.7.2. Financement

L'UNESCO-BIE (2010) (mentionné dans UNESCO-UNEVOC. 2015 :10) rapporte que l'EFTP en lui-même est financé par l'État, le secteur privé et la coopération internationale. Le financement de l'État provient du Ministère de l'Enseignement Professionnel, de l'Apprentissage et de l'Artisanat (MFPAA) et du Ministère de l'Education Nationale (MEN) en collaboration avec le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF). L'Agence Française de Développement (AFD), l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI), l'Agence Japonaise de Coopération Internationale (JICA), l'Agence Luxembourgeoise de Coopération au Développement, l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF), la Coopération Wallonie Bruxelles, la Banque Asiatique de Développement (BAD) et la Banque Mondiale sont des exemples d'organisations internationales qui coopèrent dans le domaine de l'EFTP.

3.7.3. Relation entre le VAE et le CNC

Le Chapitre Préliminaire (Définitions) de la loi d'orientation 2015-01 fait référence à la validation des acquis (VAE) comme étant la procédure permettant à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'étude et ses statuts, de faire valider son expérience professionnelle pour l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle.

L'article 30 de la même loi indique que la VAE donne la possibilité à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Les modalités de ladite validation sont fixées par voie réglementaire.

3.8. Cas du Togo

3.8.1. Mise en œuvre du CNC au Togo

Il n'existe pas encore un Cadre National de Certification au Togo. Mais avec l'appui de l'UNESCO à travers une expertise internationale, le Cadre National de Certification est en train de se mettre en place.

3.8.2. Inscription des certifications au registre

À l'heure actuelle, il peut être dit qu'il existe des registres distincts et non interconnectés des certifications des sous-secteurs. Les étapes ultérieures du processus d'élaboration du CNC du Togo nécessiteront une cartographie nationale de toutes les certifications dans les bases de données nationales mises à disposition.

3.8.3. Financement

Le gouvernement encourage l'opérationnalisation de la Charte des partenariats public-privé par la mise en œuvre d'activités spécifiques. Il élaborera notamment un accord-type de partenariat et encouragera la signature d'accords entre les établissements de formation et les entreprises privées en vue d'améliorer l'adéquation de la formation et de l'emploi, notamment en ce qui concerne les stages et les conditions de travail dans les entreprises, pour la mise en œuvre de la formation en alternance et l'équipement des établissements. L'Agence Française de Développement et la Coopération Allemande (la GIZ et KfW) se sont engagées à utiliser la Charte comme document de référence pour le financement.

3.8.4. Les prochaines étapes pour la conception d'un CNC

Le Togo s'engage dans un processus d'élaboration d'un Cadre National de Certification grâce à l'appui de certains partenaires techniques et financiers. Les prochains pas sont définis par conséquence, à savoir :

- ✓ Elaboration des normes critères de certification en collaboration avec les experts et les parties prenantes ;
- ✓ Elaboration d'un cadre national d'assurance qualité ;
- ✓ Validation et adoption des normes par les autorités compétentes et adoption officielle du CNC ;
- ✓ Mise en place des mécanismes de certification, formation du personnel et sensibilisation des institutions et des publics ;
- ✓ Elaboration des documents officiels ;
- ✓ Formation des acteurs ;
- ✓ Mise en place des infrastructures

- ✓ Suivi à travers une surveillance continue et évaluation régulière du CNC pour s'assurer de son efficacité et de son adaptation aux évolutions du marché du travail et de l'éducation.

3.8.5. L'ordonnement des niveaux de certification par rapport au quatre (4) niveaux établis par les systèmes d'ETFP des pays de l'UEMOA dans le cadre de plateforme de mutualisation des ressources et outils de formation professionnelle

NIVEAUX	CERTIFICATION / DIPLÔMES :
<p>Le premier niveau</p> <p>Ce niveau de qualification regroupe les ressources de formation et de certification conduisant aux diplômes suivants :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Certificat de Fin d'Apprentissage (CFA) ; ▪ Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
<p>Le second niveau</p> <p>Ce niveau de qualification regroupe les ressources de formation et de certification conduisant aux diplômes suivants :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ; ▪ Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ; ▪ Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
<p>Le troisième niveau</p> <p>Ce niveau de qualification regroupe les ressources de formation et de certification conduisant aux diplômes suivants :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brevet de Technicien (BT) ; ▪ Brevet Professionnel (BP) ; ▪ Bac Technique ou Technologique ; ▪ Bac Professionnel ;
<p>Le quatrième niveau</p> <p>Ce niveau comprend les diplômes suivants qui relèvent pour la plupart de l'enseignement post-secondaire non-universitaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brevet de Technicien Supérieur (BTS).

3.9. Synthèse de l'état des lieux des CNC pour les 08 pays de l'UEMOA

L'état des lieux de l'élaboration des Cadres Nationaux de Certification aboutit aux constats suivants :

- Au-delà des systèmes nationaux de certification la plupart des pays n'ont pas de Cadres Nationaux de Certification (CNC) adoptés et en vigueur dans le pays ;
- Il existe toutefois des projets de Cadres Nationaux de Certification (CNC) qui sont accompagnés en ressources humaines et financières par les PTF ;
- Certains projets de Cadres Nationaux de Certification (CNC) prennent en compte les titres de formation professionnelle supérieure de type BTS, DTS ou DST selon l'appellation dans le pays.

4. ETAT DES LIEUX DU CADRE REGIONAL DE CERTIFICATION DANS L'ESPACE UEMOA

4.1. Approche conceptuelle d'un cadre régional de certification

L'approche conceptuelle pour l'élaboration du Cadre Régional de Certification (CRC) est basée sur une harmonisation des formats des Cadres Nationaux de Certifications (CNC). Dans le document de référence (UEMOA, 2020), il est proposé à chaque pays, d'élaborer une structure de référence des qualifications à travers le renseignement d'une matrice hiérarchisant les niveaux retenus.

Ainsi, il sera demandé à chaque pays, d'explicitier chaque niveau à l'aide de descripteurs caractérisant à minima une qualification professionnelle en se référant aux quatre niveaux de qualification adoptés par la plateforme de mutualisation des pays membres de l'UEMOA.

Dans tous les systèmes adoptés pour le classement des niveaux de qualification, les descripteurs utilisés permettant d'évaluer et de classer chaque niveau portent à minima sur :

- a) La complexité des **savoirs** associés à l'exercice de l'activité professionnelle ;
- b) Le niveau des **savoir-faire**, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail donné ;
- c) La **complexité** et la technicité d'une activité dans un processus de travail ;
- d) Le niveau de **responsabilité** et **d'autonomie** au sein de l'organisation de travail ;
- e) **L'adaptabilité** dans les différentes situations d'exercice de l'activité professionnelle ;
- f) La capacité de **communication** appropriée selon la situation et les conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

La combinaison des dimensions couvertes par les descripteurs permettra de référencer dans une matrice les certifications ciblées aux niveaux correspondants.

De manière générale, le processus de référencement des formations/certifications sur les niveaux de qualification retenus se fait en trois étapes :

- L'identification et adoption des descripteurs ;
- La qualification du descripteur sur chaque niveau ;
- Le référencement des formations/certifications existantes.

Ce processus, dans sa mise en œuvre ultérieure, pourra faire l'objet d'une méthodologie spécifique à élaborer pour chacune de ces étapes et qui pourrait passer par une expérimentation dans chaque pays.

4.2. Synthèse de l'état des lieux du CRC dans les huit (08) pays

La mise en place du Cadre Régional de Certification répond aux engagements des états africains dans le dispositif continental sur l'instrument politique continental, le Cadre Continental Africain des Certifications (ACQF), qui promeut et soutient les cadres et les systèmes de certification par le biais de politiques, de mécanismes et instruments pertinents, sans préjudice de la diversité et des politiques nationales et régionales, et sans remplacer ou supplanter les cadres et systèmes nationaux et régionaux.

Au stade actuel aucun pays dans l'espace UEMOA n'a entamé le processus d'harmonisation de son Cadre National de Certification (CNC) avec les quatre niveaux proposés par l'UEMOA. Toutefois, l'UEMOA a proposé un « Modèle » de matrice de description des niveaux de qualifications retenus qui servira de Cadre Régional de certification ». Ce modèle est présenté dans le tableau 4.2.1.

Tableau 4.2. 1 : Modèle de matrice de description des niveaux de qualification retenu à l'UEMOA

NIVEAUX	DESCRIPTEURS					
	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	COMPLEXITE	AUTONOMIE / RESPONSABILITE	ADAPTABILITE	COMMUNICATION
Niveau 1	Connaissances élémentaires (découverte des notions, techniques de base appliquées à l'environnement naturel, social et culturel).	Réaliser une séquence de tâches en mobilisant des techniques de base	Appliquer des techniques de base de façon répétitive.	Exécuter des tâches sous supervision avec marge de manœuvre limitée.	S'adapter aux changements des modes opératoires et des conditions environnementales liées à des contextes d'apprentissage ou de travail.	<p>Communiquer sous des formes basiques verbales et non verbales, dans la langue d'étude ou en utilisant éventuellement un langage professionnel.</p> <p>Communiquer sous des formes élémentaires de discours dans une langue étrangère.</p> <p>Ecoute active de base.</p> <p>Comprendre les instructions.</p>
Niveau 2	Connaissances générales pluridisciplinaires couvrant des	Exécuter des tâches variées en organisant leur	Appliquer des procédures prescrites en mobilisant des	Travailler en autonomie partielle en prenant la responsabilité de	Adopter des comportements appropriés au travail en équipe,	Utiliser aisément les différents types de discours d'usage dans la

NIVEAUX	DESCRIPTEURS					
	<i>SAVOIR</i>	<i>SAVOIR-FAIRE</i>	<i>COMPLEXITE</i>	<i>AUTONOMIE / RESPONSABILITE</i>	<i>ADAPTABILITE</i>	<i>COMMUNICATION</i>
	principes, processus et concepts	enchaînement et en utilisant des techniques de bas	habiletés cognitives et pratiques.	<p>certaines actions et de leurs résultats.</p> <p>Choisir, sous encadrement, son parcours d'étude et/ou professionnel.</p> <p>Rendre compte selon des formats standardisés</p>	aux changements d'environnement et à des situations d'interaction dans des contextes d'apprentissage ou de travail.	<p>langue d'étude et de travail.</p> <p>Communiquer sous des formes de discours approprié au contexte dans une langue étrangère.</p> <p>Communiquer de manière adéquate en utilisant les moyens électroniques.</p> <p>Ecoute active.</p>
Niveau 3	Connaissances pluridisciplinaires théoriques et pratiques liées à un domaine d'application	Effectuer des tâches spécifiques impliquant éventuellement des choix personnels. Appliquer des techniques	Réaliser les activités en sélectionnant des procédures adaptées et en mobilisant des ressources humaines	Réaliser les tâches avec un degré d'autonomie et de responsabilité dans la limite des consignes d'ordre général.	Adopter des comportements appropriés au changement organisationnel techniques ou technologiques dans des contextes	<p>*Maitriser différents types de discours d'usage dans la langue d'étude et de travail et dans une première langue étrangère ;</p> <p>*Communiquer sous des formes</p>

NIVEAUX	DESCRIPTEURS					
	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	COMPLEXITE	AUTONOMIE / RESPONSABILITE	ADAPTABILITE	COMMUNICATION
		liées à l'organisation et la gestion opérationnelle d'une activité.	et/ou matérielles appropriées	<p>*S'assurer de la bonne exécution du travail.</p> <p>*Encadrer une équipe</p> <p>S'informer et choisir son parcours d'étude et/ou professionnel.</p> <p>*Rendre compte selon des formes appropriés à la situation.</p>	d'apprentissage ou de travail.	<p>de discours approprié au contexte dans une seconde langue étrangère.</p> <p>*Maîtriser l'utilisation des moyens électroniques dans l'échange (pratique et contenu)</p> <p>*Animer des réunions.</p>
Niveau 4	Connaissances théoriques et pratiques spécialisée	Exploiter et appliquer ses connaissances dans un secteur d'activité. Planifier, organiser, conduire et évaluer une activité. Participer à des travaux de	Identifier et utiliser des données, sélectionner et/ou adapter de méthodes et outils pour formuler des réponses à des situations problèmes bien définies	<p>*Exercer la responsabilité de la bonne exécution (délais, moyens, résultats) de son activité avec une certaine autonomie.</p> <p>*Veiller à la mise en œuvre des procédures et participer à leur amélioration. Faire</p>	Intervenir dans un contexte évolutif soumis à des facteurs internes et externes qui peuvent engendrer des changements personnels et/ou professionnels ou de formation plus ou moins importants	<p>*Communiquer à l'oral et à l'écrit de façon claire et détaillée en donnant des avis argumentés, avec un niveau adéquat de langue.</p> <p>*Communiquer sous des formes appropriées dans une seconde langue étrangère.</p>

NIVEAUX	DESCRIPTEURS					
	<i>SAVOIR</i>	<i>SAVOIR-FAIRE</i>	<i>COMPLEXITE</i>	<i>AUTONOMIE / RESPONSABILITE</i>	<i>ADAPTABILITE</i>	<i>COMMUNICATION</i>
		recherche encadrés	et liées à son activité.	preuve d'initiative. *Diriger et animer une équipe selon les consignes de sa hiérarchie. *Identifier ses propres besoins en formation et choisir son parcours d'étude et/ou professionnel avec une certaine autonomie.		Utiliser les systèmes d'information et de communication. *Conduire et animer des réunions.

5. FEUILLE DE ROUTE ET MECANISME DE MISE EN PLACE D'UN CADRE REGIONAL DE CERTIFICATION DANS L'ESPACE UEMOA

5.1. Feuille de route

La feuille de route pour l'élaboration d'un Cadre Régional de Certification (CRC) est basée sur le processus de mise en œuvre harmonisée des Cadres Nationaux de Certification (CNC).

Pour ce faire cinq (05) objectifs spécifiques (OS) sont définis ainsi qu'il suit :

OS1- Concevoir et adopter une matrice de référence (ou grille de niveaux assortie de descripteurs), à laquelle chaque formation/certification est référencée.

Le modèle proposé en annexe 4.2.1 pourrait servir de base pour un partage visant son affinement et son adaptation aux réalités des pays.

Le format de cette matrice devrait être adopté après les rencontres de experts organisés par le SP/CCMEFP ;

OS2- Elaborer des principes et règles de fonctionnement portant notamment sur le positionnement des certifications par rapport aux niveaux de référence.

Cet objectif spécifique fera l'objet de plusieurs ateliers régionaux permettant de partager les différents niveaux de qualification adoptés dans l'espace UEMOA et de stabiliser les principes et règles de référencement des formation/certification sur ces niveaux ;

OS3- Mettre en place d'un dispositif largement partagé de gouvernance et de pilotage dans lequel sont définis les acteurs, les responsabilités, les compétences d'ordre juridique et technique et les moyens affectés permettant de faire fonctionner le CNC.

La réalisation de cet OS3 permettra au SP/CCMEFP de mettre en place un dispositif de pilotage régional ainsi que des mécanismes de suivi accompagnement des pays.

Chaque pays devra appliquer la gouvernance édictée pour la mise en place du CNC en mettant en place les organes de gouvernance et de gestion conformes aux orientations régionales ;

OS4- Mettre en place un dispositif de communication et d'information national et régional en direction des utilisateurs du CNC (individus, institutionnels, structures de formation, les professionnels, les entreprises...) et des différents partenaires qui accompagnent le développement de la formation professionnelles dans l'espace ;

OS5- Elaborer et adopter un Cadre Régional de Certification (CRC) qui fait une synthèse des différents Cadre Nationaux de Certification.

Les spécificités des titres de certifications par pays devraient se retrouver dans la colonne 1 du Cadre Régional de Certification. Il sera possible de proposer des échelles à l'intérieur de chacun des quatre (04) niveaux de qualification. La prise en compte des formations professionnelles supérieures et/ou

universitaires pourra être proposée en option du Cadre Régional de Certification.

Le tableau 5.1.1. Présentation du format de la feuille de route proposée

Tableau 5.1. 1 : Feuille de route pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification de l'UEMOA

Activités suivant les objectifs spécifiques	Période 2025 - 2029					Structures responsables	Structures impliquées
	2025	2026	2027	2028	2029		
OS1- Concevoir et adopter une matrice de référence							
A1- Mobiliser les ressources pour chaque pays						PROFOR & CCMEFP/ UEMOA	PTF par pays Budget de l'état par pays
A.2. Assurer la formation de renforcement des capacités de personnels spécifiques						Structure nationale chargée de la certification (SNCC)	SNCC, Ministères techniques, Chambres consulaires, Branches professionnelles
A3- Proposer une matrice harmonisée de CNC pour chaque pays au plus tard le 30 Octobre 2025 lors de rencontres d'experts						SNCC	Patronat, Syndicats
OS2. Elaborer des règles et principes de positionnement des certifications							
A1- Mobiliser les ressources pour chaque pays						PROFOR & CCMEFP/ UEMOA	PTF par pays Budget de l'état par pays
A2- Définir les bases réglementaires et pour institutionnelles pour la mise en œuvre dans chaque pays des différents niveaux de qualifications						Structure nationale chargée de la certification (SNCC)	SNCC, Ministères techniques, Chambres consulaires, Branches professionnelles Patronat, Syndicats

Activités suivant les objectifs spécifiques	Période 2025 - 2029					Structures responsables	Structures impliquées
	2025	2026	2027	2028	2029		
A3- Organiser des ateliers régionaux et nationaux d'appropriation de ces règles						SNCC	
OS3- Mettre en place un dispositif de gouvernance et de pilotage							
A1- Mobiliser les ressources pour chaque pays						PROFOR & CCMEFP/ UEMOA	PTF par pays Budget de l'état par pays
A2- Identifier les acteurs publics et privés par pays et élaborer et/ou renforcer les bases juridiques des rôles et des responsabilités de ces différents acteurs						Structure nationale chargée de la certification (SNCC)	SNCC, Ministères techniques, Chambres consulaires, Branches professionnelles Patronat, Syndicats
A3. Assurer le fonctionnement du dispositif par l'application rigoureuse des textes						SNCC	
OS4- Mettre en place un dispositif de communication et d'information national et régional							
A.1. Mobiliser les ressources pour chaque pays						PROFOR & CCMEFP/ UEMOA	PTF par pays Budget de l'état par pays
A2- Mener des actions d'Information- Education et Communication (IEC) en direction						Structure nationale chargée de la certification (SNCC)	SNCC, Ministères techniques, Chambres

Activités suivant les objectifs spécifiques	Période 2025 - 2029					Structures responsables	Structures impliquées
	2025	2026	2027	2028	2029		
de chaque type d'acteur spécifique							consulaires, Branches professionnelles
A3- Identifier et financer les mesures d'accompagnement de la mise en œuvre du CNC au niveau de chaque acteur						SNCC	Patronat, Syndicats
OS5- Elaborer et adopter un Cadre Régional de certification (CRC) qui fait une synthèse des différentes Cadre Nationaux de Certification							
A.1. Mobiliser les ressources au niveau régional						PROFOR & CCMEFP/ UEMOA	PTF par pays Budget de l'état par pays
A2- Concevoir un Cadre Régional des Certifications dans l'Espace en concertation avec les experts pays responsables des CNC						PROFOR & CCMEFP/ UEMOA	SNCC, Ministères techniques, Chambres consulaires, Branches professionnelles
A3 Mettre en œuvre une campagne Information Education-Communication (IEC) pour la vulgarisation du CRC qui ne contredit pas les cadres nationaux						PROFOR & CCMEFP/ UEMOA	Patronat, Syndicats

5.2. Mécanisme de mise en place et de suivi-évaluation du CRC

➤ Mécanisme de mise en place

Pour la mise en place du CRC de l'UEMOA les structures nationales chargées de la Certification (SNCC) devront être responsabilisées pour la mise en œuvre des CNC puis du CRC.

Le Directeur de la SNCC propose au Ministère chargé de la formation professionnelle une équipe pays dont il assure la coordination.

Au niveau de l'UEMOA le SP/CCMEFP anime une équipe composée des différents experts nationaux préalablement identifiés.

Le SP/CCMEFP coordonne les activités de la feuille de route par objectif spécifique.

➤ Dispositif de suivi – évaluation

Le suivi-évaluation de la mise en place du CRC devra être confiée à un Cabinet externe s'il y a lieu.

Il faut prévoir une évaluation après la première année de mise œuvre c'est-à-dire principalement par rapport à l'Objectif Spécifique 1 (OS1).

Une deuxième évaluation devra être faite après la 3^{ème} année de mise en œuvre c'est-à-dire principalement avec les Objectifs spécifiques 2 et 3 (OS2 et OS3).

Une évaluation finale sera faite à la fin de la 5^{ème} année de mise en œuvre soit par rapport aux objectifs spécifiques 4 et 5 (OS4 et OS5).

6. DIFFICULTES RENCONTREES ET LIMITES DE L'ETUDE

6.1. Difficultés rencontrées

Les principales difficultés rencontrées sont de deux (2) ordres :

La première difficulté est la contrainte de temps dû au grand retard accusé pour le démarrage de la mission. En effet, aucune des planifications initiales n'a été respectée pour des raisons de logistiques au niveau du PROFOR/UEMOA.

La conférence des ministres prévus pour la fin du mois de septembre 2024 à Abidjan, en République de Côte d'Ivoire a aggravé la pression sur les Consultants qui ont l'obligation de déposer ce rapport provisoire dont la validation est prévue lors de ladite conférence d'Abidjan.

La deuxième difficulté est l'inefficience de la collecte des données dans les pays. Les experts du Cabinet n'ont pas pu faire les déplacements dans les différents pays de l'UEMOA. Les points focaux et les experts pays n'ont pas pu renseigner l'outil de collecte des données et rendre disponible les rapports d'état des lieux de la certification et du CNC, à cause du retard dans la tenue des ateliers nationaux.

6.2. Limites de l'étude

Les limites de l'étude sont dues d'une part, aux contraintes de temps citées plus haut et d'autre part, à l'absence de données primaires.

Si tous les pays de l'UEMOA ont des systèmes de certifications, la plupart n'ont pas de Cadre National de Certification (CNC).

Pour les pays qui ont des projets de CNC en cours, leurs démarches prennent en compte les certifications de l'enseignement supérieur qui normalement n'est pas pris en compte dans les TDR de l'étude UEMOA.

L'étude présente des limites au niveau de l'assurance qualité des certifications qui de façon institutionnelle relève de l'Enseignement Supérieur à travers les Agence Nationale de l'Assurance Qualité (ANAQ – Sup) pour les pays qui en ont.

7. RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes sont formulées à l'adresse de l'UEMOA d'une part, et des différents pays, d'autre part en vue d'une mise en œuvre efficiente de la feuille de route pour l'élaboration d'un Cadre Régional de Certification (CRC).

7.1. Pour l'UEMOA :

1. Anticiper largement sur la mobilisation des ressources financières, humaines et matérielles à travers le PROFOR, pour la mise en œuvre de la feuille de route.
2. La désignation officielle d'un point focal « Certification » dans chaque pays en plus des points focaux du CCMEFP.

7.2. Pour les différents pays de l'UEMOA :

7.2.1. Responsabiliser par un texte officiel le Point focal – Certification qui sera désigné par l'UEMOA ;

- Contribuer au financement de la mise en œuvre de la feuille de route du CRC à travers le budget de l'état et/ou aux projets et programmes de développement financés par les PTF ;
- Accorder une attention particulière aux activités d'Information – Education et Communications (IEC) sur la mise en œuvre des CNC et du CRC avec un devoir de redevabilité à toutes les étapes.

CONCLUSION

L'étude a permis de dresser un état des lieux des certifications et la cartographie des différentes certifications. On constate que la plupart des pays, hormis la Guinée – Bissau, s'inspirent largement du modèle du système éducatif français.

Tous les pays ont donc des systèmes de certification. En revanche, l'étude a montré que la plupart des pays sont au stade de projet de Cadre National de Certification (CNC) en comptant sur des financements.

En ce qui concerne l'état des lieux du Cadre Régional de Certification (CRC) aucun pays de l'UEMOA n'a engagé un chantier visant l'harmonisation de son CNC avec les 4 niveaux proposés par l'UEMOA en vue d'un futur Cadre Régional de Certification.

L'étude une feuille de route pour la mise en place d'un CRC dans l'espace UEMOA.

Cette feuille de route est conçue pour une durée d'exécution de cinq (5) sur la période 2025 – 2029 et s'articule autour de cinq (05) objectifs spécifiques fixés ainsi qu'il suit :

- Concevoir et adopter une matrice de référence (ou grille de niveaux assortie de descripteurs), à laquelle chaque formation/certification est référencée ;
- Elaborer des principes et règles de fonctionnement portant notamment sur le positionnement des certifications par rapport aux niveaux de référence ;
- Mettre en place d'un dispositif largement partagé de gouvernance et de pilotage dans lequel sont définis les acteurs, les responsabilités, les compétences d'ordre juridique et technique et les moyens affectés permettant de faire fonctionner le CNC ;
- Mettre en place un dispositif de communication et d'information national et régional en direction des utilisateurs du CNC (individus, institutionnels, structures de formation, les professionnels, les entreprises...) et des différents partenaires qui accompagnent le développement de la formation professionnelles dans l'espace UEMOA ;
- Elaborer et adopter un Cadre Régional de Certification (CRC) qui fait une synthèse des différents Cadre Nationaux de Certification.

ANNEXES

- Annexe 1 - Références documentaires
- Annexe 2- Liste des personnes rencontrées/consultées
- Annexe 3 – Termes de références de l'étude
- Annexe 4 - Outil de collecte des données

Annexe 1 - Références documentaires

Pour le Bénin

1. Bénin (2024)- Modèle schématique du Cadre National de Certification des Qualification du Bénin, Septembre 2024
2. Bénin (2024)- Questionnaire renseigné – Outils de collecte de données, Septembre 2024
3. Bénin (2024) - Rapport –Atelier d’appropriation et de validation du guide de classification des qualifications de l’UEMOA, Cotonou, Septembre 2024

Pour le Burkina Faso

1. Burkina Faso (2023) – Décret N°2023 – 1443/PRES/TRANS/MSJE du 25 octobre 2023 portant approbation des statuts particuliers de Burkina Suudu Bawdè ;
2. Burkina (2012) Décret N°2012 -643 du 24 juillet 2012 portant création des titres de qualification professionnelle non formelle et informelle, Juillet 2012
3. Burkina Faso (2024)- Questionnaire renseigné, Outils de collecte de données, Septembre 2024
4. NANA, J (2024) Etat des lieux de la certification au Burkina, Communication lors de l’atelier national, PROFOR, Septembre 2024
5. GANOUE, G (2023- Rapport de synthèse des travaux de la CP-CSC – BTP au Burkina Faso, Consortium SOGEROM-SFERE, Financement Lux-Développement BKF 026, Janvier 2023
6. WERQUIN, P (2021)- Diagnostic du système de certification au Burkina Faso, Consortium SOGEROM-SFERE, Financement Lux-Développement BKF 026, Septembre 2021

Pour la Côte d’Ivoire

1. ACQF (2020) Etude cartographique – Rapport pays – Côte d’Ivoire, Décembre 2020
2. Côte d’Ivoire (2013) Rapport de synthèse du séminaire inter pays du PQIP/DCTP sur les cadres nationaux de certification, ADEA, Juillet 2013

Pour la Guinée – Bissau

1. ACQF (2020) Etude cartographique – Rapport pays en portugais– Guinée - Bissau, Octobre 2022
2. QUADRO DE QUALIFICAÇÃO DA GUINÉ-BISSA pt-PT
3. Relatorio_Final_Validacao_Guia_Qualificacao.pt-PT.
4. Quadro de qualificação UEMOA 05092024 - CRC

Pour le Mali

7. Mali (2024) Questionnaire renseigné, Outils de collecte de données, Septembre 2024
1. OIT (2019 ; Etat des lieux du système de formation professionnelle au Mali, Organisation internationale du travail, 2019

Pour le Niger

1. Niger (2021) Decret_2021-403PRNMETFP du 4 Juin 2021 portant organisation du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
2. Niger (2018) DECRET N°2018-771PRNMEPT du 02 novembre 2018, portant création, organisation et fonctionnement du Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles
3. Niger (2018) DECRET N°2018770PRNMEPT du 02 novembre 2018, portant institution des certifications professionnelles et déterminant les modalités d'organisation, de l'évaluation et de la sanction des formations
4. Niger (2018) DECRET N°2018769PRNMEPT du 02 novembre 2018 portant modalités des enseignements et des formations du secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnel
5. Niger – METFP (2022) - Arrêté n 00008 du 25 janvier 2022 ; portant organisation des services de l'administration centrale du MET FP

Pour le Sénégal

1. ACQF (2020) Etude cartographique – Rapport pays – Sénégal, Novembre 2020
2. Sénégal (2026) Dispositif de certification intégrant la VAE_ VF
3. Sénégal (2015), Loi N°2015 -01 du 06 janvier 2015, portant loi d'orientation de la formation professionnelle et technique
4. Sénégal (2020), Décret N° 2020 – 1051, relatif à la certification
5. Sénégal (2024)-Questionnaire renseigné, Outils de collecte de données

Pour le Togo

1. ACQF (2020) Etude cartographique – Rapport pays – Togo, Septembre 2020
2. Togo (2024) Rapport sur l'Atelier du CNC, Mai 2024
3. Togo (2024) Vers un Cadre Togolais de Certification et d'Assurance Qualité, Septembre 2024
4. Togo (2024) Vers une Agences Togolaise de Certification et d'Agence Qualité, Septembre 2024
5. Togo (2024) Questionnaire renseigné sur le CNC

Pour l'UEMOA

1. UEMOA (2024), Termes de référence des ateliers nationaux de validation et d'appropriation du guide de classification/regroupement des niveaux de qualifications dans les huit (08) pays de l'UEMOA, PROFOR, CC/MEFP, Mars 2024
2. UEMOA, (2020), Documents de références -Description des formations/qualifications sur les métiers développés en formation professionnelle dans les pays de l'UEMOA et le Tchad, et leur classification/regroupement en quatre niveaux, CC/MCEFP, avec le soutien de l'UNESCO à travers l'IIPE
3. UEMOA (2020) ; Guide pratique pour la classification des ressources et outils de la formation professionnelle sur la plateforme de mutualisation, CC/MCEFP avec le soutien de l'UNESCO à travers l'IIPE

Autres références

1. ACQF (2024) Sources info CCMEMFP_UEMOA, Septembre 2024

2. IPE- UNESCO (2018) Séminaire régional sur les Cadres nationaux de certification (CNC) dans la CEDEAO- PEFOP, juin 2028

Annexe 2- Liste des personnes rencontrées/consultées

Annexe 2.1- Points focaux et experts formation professionnelle dans les pays de l'UEMOA

ETAT	N°	NOM ET PRENOMS	FONCTIONS	TEL / EMAIL
BENIN	1.	Mme AKLE KEREKOU S. Jémina	Point Focal Pays Directrice de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	Tel. : +229 62 42 58 02 Email : jemimakle@yahoo.fr
	2.	BIO YARA jean Pierre	Expert formation Professionnelle	Tél. : +229 66 06 00 40 Email : oroubio@gmail.com
BURKINA FASO	3.	Mme YAMEOGO Emilienne	Point Focal Pays Directrice Générale de l'Insertion Professionnelle et de l'Emploi	Tel. : +226 76 28 51 44 Email : yameogoemilienne19@gmail.com
	4.	YERBANGA Koudpiga	Expert formation Professionnelle	Tel : +226 72 35 38 18 Email : ykoudpiga@yahoo.fr
	5.	NANA Issouf Joseph	Directeur de la certification	Tel : (+226) 70 69 45 85 Email : josefnana03@gmail.com
CÔTE D'IVOIRE	6.	KAMATE Amara	Point Focal Pays	Tel : (+225) 01 02 00 43 59 Email : amarakamate25@yahoo.fr

ETAT	N°	NOM ET PRENOMS	FONCTIONS	TEL / EMAIL
	7.	YAVO Atté Alain Bernabé	Expert formation Professionnelle	Tel : (+225) 07 49 57 31 02 Email : yavoattealainbernabe@yahoo.fr
GUINEE-BISSAU	8.	BALDE Djibril Demba	Point Focal Pays Directeur Général de l'Agence Guinéenne de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	Tél. : +245 955 231 041 Email : djdeba76@gmail.com
	9.	Paulo Antonio Da COSTA	Expert Formation Professionnelle	Tel : +245 955 499 179 Email : paulo25costa@gmail.com
MALI	10.	DICKO Fatoumata ABDOURHAMANE	Point Focal Pays Conseiller technique	Tel : +223 66 76 06 48 Email : facidick@yahoo.fr
	11.	Yacouba Garba MAÏGA	Expert Formation professionnelle	Tél : +22376780707 Email : yacoubamaiga@yahoo.fr
NIGER	12.	Laouali Abdoul BAKI	Point Focal Pays	Tél : (+227) 94 88 54 87 Email : abdoulbakilaouali@gmail.com
SENEGAL	13.	Cheikh Fatma DIOP	Point Focal Pays Directeur de Cabinet	Tél : +221 77 218 25 07 Email : cheikhfatma24@gmail.com

ETAT	N°	NOM ET PRENOMS	FONCTIONS	TEL / EMAIL
	14.	Maïmouna KANTE/CAMARA	Directrice de la Formation Technique et Professionnelle	Tél : +221 77 523 69 33 Email : kmaimouna64@gmail.com
	15.	Alassane DJIGO	Responsable certification	Tel : 77 273 96 52 Email : alassanedjigokl@gmail.com
TOGO	16.	ASSEDI Kossi Ikélé	Point Focal Pays Directeur de Cabinet	Tel. : +228 90 25 59 85 Email : ikeleemilien@gmail.com
	17.	BARARMNA GNALIMBA Kabassima	Expert Formation Professionnelle	Tel. : +228 90 25 51 50 Email : etiennebararmna@gmail.com

Annexe 2.2- Partenaires techniques et financiers

N° d'ordre	Nom et Prénoms	Organisation/Structure	Fonctions	Tél / Email
1.	Therrezinha Fernandes	Institut International de Planification de l'Education/UNESCO DAKAR	Cheffe de Bureau pour l'Afrique	Tél. : +221 33 859 77 30 / Dir : +221 33 859 77 47 Email : td.kinkin@iiep.unesco.org >
2.	Mme Léna DIOP WATT	Institut de la Francophonie pour l'éducation et la formation (IFEFF) /OIF DAKAR	Spécialiste de programme "formation et insertion professionnelle des jeunes "	Tél. : +221 77 372 92 89 Email : lena.watt@francophonie.org
3.	Mme Eduarda Branco Castel	Projet « Appui à la mise en œuvre du Cadre Continental Africain des Certifications (ACQF-II) Bruxelles, BELGIQUE	Coordonnatrice du Projet	Tel : +351 934 599 025 Email : eduarda.castel-branco@etf.europa.eu
4.	Albert NSENGIYUMVA	Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA) ABIDJAN	Secrétaire Exécutif	Tel : +225 07 69 40 42 34 +250 788 309 944 Email : ansengiyumva1@gmail.com

Annexe 3 – Termes de références de l'étude

I. CONTEXTE DE LA MISSION

1.1. Contexte général

La Commission de l'UEMOA et la Coopération Suisse ont signé le 03 décembre 2020, une convention de financement pour la mise en œuvre du Programme régional formation professionnelle (PROFOR), pour une première phase de quatre (04) années (2020-2024). Ce programme a pour objectif de promouvoir à l'échelle régionale des dispositifs de formation professionnelle efficaces et adaptés aux économies des Etats de l'UEMOA et du Tchad, pourvoyeurs d'emplois décentés et durables à des jeunes hommes et femmes.

Le PROFOR intervient comme une solution face aux nombreux défis auxquels le système d'enseignement et de formation professionnelle est confronté dans l'espace UEMOA.

En effet, le diagnostic du dispositif du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) réalisé dans l'espace UEMOA (2012) relève un faible rendement de celui-ci, toute chose qui amoindrit les chances des jeunes d'âge scolaire à acquérir le niveau d'éducation de base nécessaire pour accéder au dispositif de l'EFTP et diminue à moyen terme l'employabilité et la productivité des jeunes lorsqu'ils se retrouvent sur le marché du travail.

Aussi, le PROFOR permettra-t-il de renforcer et de renouveler l'offre de formation professionnelle pour les métiers émergents, d'investir stratégiquement dans la formation de formateurs afin que l'offre EFTP devienne plus attractive pour les apprenants et d'introduire massivement de nouveaux dispositifs de formation par apprentissage de type dual ou par alternance afin d'assurer une meilleure insertion professionnelle des jeunes.

Pour ce faire, les quatre (04) Outcomes suivants ont été déclinés dans le document du PROFOR :

- Outcome 1 : des outils et ressources de formation (EFTP & DCTP) sont mutualisés pour des métiers porteurs ;
- Outcome 2 : Un dispositif performant de formation des formateurs est mis en œuvre ;
- Outcome 3 : des dispositifs innovants de formation sont pilotés et capitalisés au niveau de la sous-région, en s'appuyant sur les acquis des recherches-actions ;
- Outcome 4 : des mécanismes innovants de financement sont promus grâce au renforcement des capacités des organisations sous régionales.

Pour atteindre ces résultats dans une approche et une dynamique régionale et pour optimiser les interventions des acteurs dans le domaine de la formation technique et professionnelle en Afrique de l'Ouest, le PROFOR est mis en œuvre dans une approche partenariale qui s'appuie sur des instances régionales déjà mises en place et fonctionnelles.

Ainsi, le PROFOR s'appuie en priorité sur les actions de trois acteurs majeurs que sont le Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA (CCMEFP-UEMOA), le Pôle de Qualité Inter pays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP-DCTP) de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA) et le Réseau Africain des Institutions et Fonds de Formation Professionnelle (RAFPRO).

Plus spécifiquement, des délégations d'exécution seront formalisées et signées avec le RAFPRO et l'ADEA à travers des conventions de partenariats de mise en œuvre.

1.2. Contexte spécifique

La mise en œuvre de l'axe 1, notamment la réalisation de l'outcome 1 et 2 du PROFOR est placée dans la continuité, la consolidation et le renforcement durable des actions entreprises par l'IPE UNESCO Dakar pour appuyer le Secrétariat Permanent du Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'espace UEMOA (SP/CCMEFP- UEMOA) dans la mise en œuvre des recommandations formulées par les Ministres, et plus spécifiquement sur la mutualisation des ressources et outils de la formation professionnelle.

Créé en 2010, le CCMEFP-UEMOA vise à établir une concertation inter pays en vue de débattre, puis de décider en commun, d'un certain nombre d'actions convergentes dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Les actions du CCMEFP-UEMOA ont abouti à la signature, en 2017, d'un protocole d'entente pour la mise en place d'une plateforme de mutualisation. Le Secrétariat permanent du CCMEFP- UEMOA en charge de la mise en œuvre de ce protocole, s'appuie sur des partenaires pour renforcer la mutualisation entre pays. Le Tchad qui a adhéré à la plateforme de mutualisation ainsi que les huit pays de l'UEMOA y partagent un cadre de classification de leurs titres et diplômes suivant un standard consensuel bâti autour de quatre niveaux de qualification.

Ainsi, conformément aux objectifs du PROFOR qui s'inscrit dans une dynamique d'augmentation significative de l'accès des jeunes à des métiers porteurs de croissance et d'emplois à travers le renforcement des dynamiques régionales en matière de formation professionnelle, le CCMEFP-UEMOA souhaite s'attacher les services d'un Cabinet dans le cadre du développement du chantier d'un Cadre régional de certification (CRC) dans l'espace UEMOA.

Les présents termes de référence portent sur la mobilisation de Cabinet en charge de conduire un travail participatif du développement du chantier d'un Cadre régional de certification (CRC) dans les huit (08) pays de l'UEMOA.

II. OBJECTIFS ET RESULTATS DE LA MISSION

2.1. Objectif général

La présente consultation vise à recruter un (01) cabinet en vue de réaliser un état des lieux de la certification et des cadres de certification et de proposer une feuille de route pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA.

2.2. Objectifs spécifiques

Dans une approche participative, et en collaboration avec le Groupe de Travail Inter Pays (GTIP), la mission vise à atteindre les objectifs spécifiques suivants :

- réaliser un état des lieux de la certification des compétences professionnelle dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA ;
- réaliser un état des lieux du Cadre régional de certification (CRC) de l'espace UEMOA ;
- proposer une feuille de route et un mécanisme pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA.

Résultats attendus

Les résultats suivants sont attendus :

- un état des lieux de la certification des compétences professionnelles dans chacun des huit (08) pays de l'UEMOA est réalisé ;
- un état des lieux du Cadre Régional de Certification (CRC) de l'espace UEMOA est réalisé ;
- une feuille de route et un mécanisme pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA sont proposés.

III. APPROCHE METHODOLOGIQUE

Pour atteindre ses objectifs, la mission s'appuiera notamment sur les conclusions des études et travaux déjà menées sur les domaines ciblés et sur les approches communautaires innovantes que l'UNESCO accompagne en partenariat avec l'UEMOA, la CEDEAO et d'autres pays africains.

La méthodologie proposée devra s'adapter au contexte et s'inscrire dans un processus participatif et dans le principe du « faire-avec ». L'instauration d'un climat de confiance, l'impulsion d'une dynamique participative et la mise en place d'un dispositif de suivi avec les différents acteurs nationaux et régionaux impliqués permettront à l'expertise mobilisée d'évoluer vers une atteinte progressive et partagée des objectifs visés par la mission.

La démarche proposée intégrera toutes les étapes, méthodes et outils classique, collecte des informations, revue documentaire, entretiens, enquête et l'observation au besoin appuyée d'un chronogramme d'élaboration bien détaillé.

L'attention du cabinet est attirée sur la nécessité d'avoir une cartographie des niveaux de formation et/ou qualification dans les huit pays de l'Union conformes aux standards et tenant compte de la spécificité du secteur non formel ou informel.

Un Groupe de Travail Inter pays (GTIP) sera mis en place sous la supervision du SP/CCMEFP-UEMOA et de l'Unité de coordination du PROFOR pour accompagner la réalisation de la mission et juger de la qualité des livrables. Le GTIP est composé de représentants de la commission de l'UEMOA, de la DDC, du SP/CCMEFP-UEMOA et d'experts des pays membres de l'UEMOA.

Le GTIP peut faire appel à toute personne ressource pour appuyer le pilotage et le suivi des travaux assignés à la mission. Il désignera à la mission les points focaux pays sur lesquels elle devra s'appuyer pour mener et/ou suivre ses activités dans chaque pays.

D'un point de vue méthodologique, le Cabinet en charge de l'étude sera libre de faire des propositions qui feront partie intégrante de leur offre technique. Les outils qu'ils proposeront pourront combiner des analyses documentaires existantes, des rencontres et échanges, des missions sur le terrain, des enquêtes, etc. La qualité de l'offre méthodologique sera jugée autour de deux critères principaux : (i) la qualité de l'expertise fournie ; (ii) la pertinence de la méthodologie permettant d'aboutir aux résultats attendus.

La méthodologie proposée par le Cabinet sera donc assortie d'un chronogramme et donnera lieu à un partage et validation avec le GTIP au démarrage de la mission.

IV. COMPOSITION DE L'EQUIPE ET QUALIFICATION REQUISE

La mission sera menée par un cabinet dont l'expertise globale couvrira les spécifications minimales suivantes :

- être un cabinet légalement constitué ;
- Justifier d'au moins cinq (05) années d'expérience dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des dispositifs et politiques de formation et d'enseignement techniques et professionnels dans les pays d'Afrique de l'Ouest et en particulier dans les pays membres de l'UEMOA ;
- avoir déjà effectué au moins dix (10) missions d'études dans le domaine de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.

Le cabinet mettra à disposition les experts suivants :

- **un chef de mission** Justifiant d'au moins dix (10) ans d'expériences professionnelles en élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation, de politiques, de dispositifs, de projets et programmes de formation et d'enseignement techniques et professionnels en Afrique et ayant au moins un niveau de BAC+5 au moins, en sciences de l'éducation, en ingénierie de formation ou tout autre diplôme équivalent;
- **un expert spécialisé en dispositif institutionnel et en renforcement organisationnel** justifiant d'au moins cinq (05) ans d'expériences professionnelles dans le domaine de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et ayant un diplôme d'études supérieures de niveau Bac + 5 au moins, en sciences de l'éducation, en sciences sociales ou tout autre diplôme admis en équivalence.

Le Cabinet d'étude pourra adjoindre à l'équipe, en support, tout autre profil utile à la bonne exécution de la mission.

Le personnel clé, au titre de la consultation doit fournir un curriculum vitae (CV), signé et daté par l'expert lui-même. Chaque CV contiendra nécessairement les informations suivantes :

- a) données personnelles d'identification ;
- b) résumé des principales qualifications ;

- c) formation académique de niveau universitaire pertinente / nom de l'établissement : dates et diplômes obtenus ;
- d) expériences professionnelles ;
- e) description succincte du profil et de l'expertise en rapport avec l'objet de la mission;
- f) le positionnement de l'expert sur les différentes tâches de la mission ainsi que la charge de travail conséquente qui lui attribuée.

V. ORGANISATION ET DUREE DE LA MISSION

5.1. Organisation de la mission

La mission se déroulera sous la supervision du SP-CCMEFP/UEMOA appuyé par l'Unité de coordination du PROFOR.

La mission s'appuiera sur l'équipe du GTIP pour la préparation et l'organisation des déplacements et des ateliers partage ou de collecte d'informations. Elle collaborera étroitement avec les points focaux pays du CCMEFP-UEMOA qui lui seront désignés par le SP/CCMEFP-UEMOA.

Pour la réalisation de l'état des lieux de la certification des compétences professionnelles dans chaque pays et des CRC, la mission s'appuiera principalement sur les experts pays du CCMEFP-UEMOA qui lui seront désignés par le SP/CCMEFP-UEMOA.

Sur la base des rapports nationaux sur l'état des lieux, la mission fera un rapport de synthèse et proposera une feuille de route et un mécanisme pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA.

5.2. Durée de la mission

La mission s'étalera sur trois (03) mois au plus et durera au maximum 50 homme/jour de travail répartis entre le chef de mission et l'expert en formation professionnelle. Le Cabinet devra fournir un planning détaillé de mise en œuvre diligente de la mission.

A titre indicatif, il est proposé une répartition par activité (à modifier par le cabinet au besoin) de la charge de travail en nombre d'homme/jour (H/J) et des livrables attendus :

Activités à réaliser	Livrables attendus	Charge de Travail (H/J)
Préparation et participation à la séance de briefing et de cadrage de la mission avec le GTS	Rapport de la séance de cadrage	01

Elaboration d'outils de collecte de données et d'information	outils de collecte de donnés	03
Présentation de la note méthodologique de travail, du planning révisé au GTS et des outils de collecte	Note méthodologique revue	01
Préparation de missions de collecte des données et informations dans les pays	TdR des Missions avec Planning et budget	01
Missions de collecte des données et informations auprès des acteurs des pays et auprès des institutions sous régionale	Rapport de missions de collecte de données	27
Elaboration du pré-rapport de l'étude	Pré-rapport	05
Séance de présentation du pré-rapport au GTS	Rapport de la séance de présentation	01
Intégration des observations du GTS dans le rapport de l'étude	Rapport provisoire de l'étude validé	02
Préparation d'un atelier de validation du Rapport provisoire de l'étude	TdR et documents de travail de l'atelier validés	01
Animation de l'atelier de validation du Rapport provisoire de l'étude	Rapport de l'atelier	01
Rédaction et soumission de la version finale du rapport et du rapport de mission	Rapport final de l'étude validé	06
Total (Homme/Jour)		50

VI. LIVRABLES DE LA MISSION

Le cabinet fournira, conformément au calendrier de travail arrêté, les livrables attendus et plus particulièrement :

- Une note méthodologique finalisée suite à la séance de cadrage de la mission avec le groupe de travail inter pays (GTIP) ;
- Une première version du rapport (0) de l'étude ou pré-rapport qui sera soumis à la pré-validation du GTIP ;

- Une version provisoire du rapport (1) de l'étude prenant en compte les amendements du groupe de travail inter pays (GTIP) et qui sera soumise à l'atelier de validation ;
- Une version finale du rapport de l'étude intégrant les observations et amendements formulés par l'atelier régional de validation et validée par le GTIP.

Tous les livrables seront soumis à l'approbation préalable du GTIP sous forme électronique.

Les rapports et les éventuelles annexes techniques seront rédigés en langue française de police de caractère Arial, taille 12, interligne 1, espacement entre paragraphe de 6 pt.

VII. BUDGET DE LA MISSION

Le budget comprend l'ensemble des dépenses nécessaires à la bonne réalisation de la mission. Ainsi les rubriques suivantes sont prises en charge par le budget de la mission :

- Les honoraires calculés sur une base forfaitaire homme/jour ;
- Les frais éventuels de transports internationaux et de subsistance ;
- Les frais divers liés à la mission : fournitures, frais de communication, frais de déplacement à l'intérieur de chaque pays, divers.

La présente consultation est financée sur les ressources du PROFOR qui supportera les frais relatifs à l'organisation de deux (02) ateliers régionaux. Le Cabinet n'aura donc pas à pourvoir ces rubriques dans son offre financière.

LES DOCUMENTS DE REFERENCE DE LA MISSION

Le Cabinet devra consulter les documents de référence ci-après qui seront mis à la disposition de la mission.

- Le document de Projet du PROFOR ;
- Les études déjà menées dans le domaine de la certification et/ou de la classification des compétences/diplômes ;
- La liste des points focaux pays du CCMEFP-UEMOA.

Annexe 4 - Outil de collecte des données

I. Identification du pays et du point focal -pays

Pays :

Point focal pays :

Nom et prénom (s) :

Fonction dans le pays :

Coordonnées : Adresse e-mail :Téléphone WhatsApp :

II. Questionnaire

Résultats attendus	Objectifs spécifiques	Questions	Documents / textes
	Concernant les systèmes nationaux de certification		
Un état des lieux de la certification des compétences professionnelles dans chacun des huit (08) pays de	a. Faire un inventaire de l'ensemble des Certifications existant dans les différents pays ; b. Elaborer un glossaire des concepts concernant les certifications par les acteurs en charge du «	- Quelles sont les systèmes de certification étatiques en vigueur dans le pays, pour les sous- secteurs de l'éducation formelle et non formelle, la formation professionnelle formelle et non formelle et à tous les niveaux (primaire, post-primaire, secondaire et supérieur)	Citer et mettre à disposition les documents et les textes portant organisation et fonctionnement des dispositifs nationaux en charge des certifications dans le pays

Résultats attendus	Objectifs spécifiques	Questions	Documents / textes
<p>l'UEMOA est réalisé ;</p>	<p>référencement » du cadre national au cadre régional favorisant la mobilité des personnes ;</p> <p>c. Identifier les principes d'assurance qualité liés à la valeur d'une certification (sur la base de l'identification des acteurs impliqués et des processus de conception des référentiels, curriculum, évaluation et procédures de contrôle pour la délivrance des certifications).</p> <p>d. Analyser des textes et projets de textes relative à la certification des compétences / qualifications dans le pays ;</p> <p>e. Identifier les acteurs de la certification, leur degré d'implication, leurs rôles responsabilités</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les acteurs publics et privés intervenants dans les processus de certifications (Ministères, Organismes publics, Chambres consulaires, Organisations Professionnelles, Patronat, Syndicats, branches professionnelles, etc.) ? - Quelle est la situation du partenariat public privé en matière de certification dans le pays ? - Quels sont les principes d'assurance qualité de la certification dans le pays : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Citer les acteurs impliqués avec leurs rôles et responsabilités respectives ; ➢ Les certificateurs ➢ Les processus de conception des référentiels, curriculum, et d'évaluation - Quelles sont Les procédures de contrôle pour la délivrance des certifications 	<p>Joindre les documents traitant des cadres institutionnel, réglementaires, des rôles et des acteurs et éventuellement du partenariat public-privés, etc</p>

Résultats attendus	Objectifs spécifiques	Questions	Documents / textes
	f. Analyser le processus de certification au niveau national (instruments, principes, approche, méthodes, outils, acteurs)		
	g. Faire une cartographie des niveaux de formation tenant compte du secteur non formel et informel <ul style="list-style-type: none"> ➤ Faire le point des niveaux de formation intégrant le secteur non formel et informel ; ➤ Analyser les niveaux par rapport aux standards internationaux ; ➤ Dresser un tableau synthèse selon 	<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les titres, diplômes ou certificats délivrés et les niveaux correspondants - Existente-ils d'autres formes de reconnaissance professionnelle en dehors des certifications étatiques ? <p>OUI : NON :</p> <p>Si oui :</p> <p>Citez les secteurs concernés et les dénominations des reconnaissances</p>	

Résultats attendus	Objectifs spécifiques	Questions	Documents / textes
	<p>les 4 niveaux retenus par la plate-forme de mutualisation</p> <p>➤ Décrire la structure administrative et de gestion financière de la certification et analyser les coûts (matériels et immatériels) y relatifs par niveau et par titre/diplôme ou certificat délivré</p>		
	<p>Concernant les cadres nationaux de certifications</p>		
<p>Etat des lieux des cadres nationaux de certifications est réalisé</p>	<p>Faire un recensement exhaustif des titres et diplômes par pays par rapport aux textes régionaux en vue d'une classification de ces titres et diplômes dans chaque pays ;</p>	<p>- Y va-t-il un Cadre National des Certifications dans le pays ?</p> <p>OUI : NON :</p> <p>Si oui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe-t-il un texte de création du cadre de certification ? - Quelle institution a l'autorité ? - Quand a-t-il été établi ? 	<p>Citer et mettre à disposition les documents et textes portant organisation et fonctionnement des structures nationales chargées de l'élaboration d'un cadre national de certification</p> <p>(CNC)</p>

Résultats attendus	Objectifs spécifiques	Questions	Documents / textes
		<ul style="list-style-type: none"> - Quelles certifications sont incluses dans le cadre ? - Les acteurs de l'EFTP ont-ils connaissance de l'existence de ce cadre des certifications ? - Comment se fait la vulgarisation du cadre des certifications ? <p>Si non :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe-t-il un projet ou des textes officiels de création d'un cadre des certifications ? - Quelles sont les contraintes de création d'un cadre des certifications ? lesquelles ? <ul style="list-style-type: none"> - Quel est le processus pour élaborer le Cadre National des Certifications dans le pays ? - Qui sont les acteurs impliqués ? - L'approche pour élaborer le cadre des certifications est-elle basée sur des méthodes existantes, et quel(s) modèle(s) est (sont) utilisé(s) ? - Quels sont les avantages d'un Cadre National des Certifications dans un contexte national ? - Quelles sont les difficultés rencontrées pour l'élaboration ou la 	

Résultats attendus	Objectifs spécifiques	Questions	Documents / textes
		<p>mise en œuvre durable d'un cadre des certifications ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le cadre des certifications tient-il compte d'une amélioration du système d'éducation et de formation ? - Existe-t-il un glossaire dans lequel les concepts / dénominations sont institués par un texte dans le pays ? 	
	Concernant le cadre régional des certifications		
Un état des lieux du Cadre régional de certification (CRC) de l'espace UEMOA est réalisé ;	<ul style="list-style-type: none"> a. Faire un Ordonnancement au niveau régional des niveaux de certification des 8 pays de l'UEMOA (plus bas au plus haut) ; b. Classer les pays par rapport à leur niveau de progression dans le processus CRC ; c. Recommandations spécifiques à chaque pays et à l'ensemble des pays de l'espace UEMOA 	<ul style="list-style-type: none"> - Quel est la situation du pays par rapport à une approche régionale d'établissement d'un Cadre National des Certifications ? - Quel est l'ordonnancement des niveaux de certification de votre pays par rapport au quatre (4) niveaux de l'UEMOA ? - Quelles sont les insuffisances de votre cadre de certification par rapport aux textes de l'UEMOA ? 	<p>Collecter les documentations existantes au niveau du siège de l'UEMOA et dans les bureaux – pays sont collectés</p> <p>Il s'agit entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le document de Projet du PROFOR ; ▪ Les études déjà menées dans le domaine de la certification et/ou de la classification des compétences/diplômes ;

Résultats attendus	Objectifs spécifiques	Questions	Documents / textes
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Textes institutionnels et recommandations de l'UEMOA à l'endroit des pays
<p>Une feuille de route et un mécanisme pour la mise en place d'un Cadre Régional de Certification (CRC) dans l'espace UEMOA sont proposés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir par pays les prochaines étapes dans la progression vers un cadre national de certification ; - Faire une synthèse de l'ensemble du processus d'harmonisation des étapes complémentaires pays par pays ; - Réaliser l'analyse croisée des CNC et du CRC (points de convergence, similitudes et écarts à combler) - Mettre en place un dispositif national et régional de suivi des progrès à réaliser dans chaque pays en vue de combler le gap 	<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les prochaines étapes pas pour la conception d'un CNC ? - 	

Résultats attendus	Objectifs spécifiques	Questions	Documents / textes
	<p>et/ou déficit dans le processus ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construire l'architecture du CRC avec la participation des acteurs de l'ensemble des pays de l'espace de l'UEMOA, par l'étalonnage à terme (étapes, durées, acteurs / responsabilités, partenaires, ...) 		

