



REPUBLIQUE DU NIGER

Fraternité – Travail - Progrès

*

PROJET DE POLITIQUE SECTORIELLE
DE L' ENSEIGNEMENT **Et DE LA FORMATION**
PROFESSIONNELS ET TECHNIQUES

*

Décret N° 2006-072/PRN/MFPT/EJ du 16 mars 2006

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

- A.F.O.P** : Appui à la Formation Professionnelle Continue
- A.S.I** : Achat Service International
- B.T.P** : Bâtiments et Travaux Publics
- C.F.D.C** : Centre de Formation en Développement Communautaire
- C.F.D.T** : Compagnie Française de Développement des Textiles
- CFPT** : Centre de Formation Professionnelle et Technique
- D.E.P.R.I** : Direction de l'Enseignement Privé
- DEFPT** : Direction de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques
- DEXCO** : Direction des Examens, des Concours et de l'Orientation
- E.F.P.T** : Enseignement et Formation Professionnels et Techniques
- I.E.F.P.T** : Inspection de l'Enseignement et Formation Professionnels et Techniques
- F.M.I** : Fonds Monétaire International
- M.E.B.1/A** : Ministère de l'Education de Base I et de l'Alphabétisation
- MESS/R/T** : Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur, de la Recherche et de la Technologie
- O.N.A.F.O.P** : Office National de la Formation Professionnelle
- P.D.D.E** : Programme Décennal de Développement de l'Education
- P.I.B** : Produit Intérieur Brut
- P.M.E** : Petites et Moyennes Entreprises
- P.M.I** : Petites et Moyennes Industries
- P.P.T.E** : Pays Pauvres Très Endettés
- S. C. N** : Société Cotonnière du Niger
- S.N.C.P** : Société Nigérienne des Cuirs et Peaux
- S.N.P** : Service National de Participation
- S.R.P** : Stratégie de Réduction de la Pauvreté
- T.E.C** : Tarif Extérieur Commun
- U.E.M.O.A** : Union Economique Monétaire Ouest Africaine

SOMMAIRE

PREFACE	
I LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET DEMOGRAPHIQUE	Page : 6
A) Données démographiques	Page : 6
B) Données économiques	Page : 8
1 Secteur primaire	Page : 8
2 Secteur secondaire	Page : 9
3 Secteur tertiaire	Page : 10
4 Finances publiques	Page : 12
C) Perspectives	Page : 13
II L'EFPT AU NIGER : ETAT DES LIEUX	Page : 15
A) Cadre institutionnel	Page : 15
1 Cadre politique	Page : 15
2 Organisation administrative	Page : 16
B) Les dispositifs de formation	Page : 20
1 Les établissements et unités de formation	Page : 20
2 Les projets partenaires de l'EFPT	Page : 28
C) Les dispositifs de validation et certification des qualifications	Page : 32
III DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE L'EFPT	Page : 33
A) L'accès et l'équité	Page : 33
B) La qualité de l'EFPT	Page : 35
C) La gestion des acquis	Page : 38
Conclusion	Page : 38
IV ORIENTATIONS POLITIQUES ET STRATEGIQUES POUR LA REFORME ET LA MODERNISATION DE L'EFPT	Page : 40
A) Les fondements	Page : 40
1 Les principes	Page : 40
2 Les finalités	Page : 40
2.1 Les finalités économiques	Page : 40
2.2 Les finalités sociales	Page : 42
B) Les voies et les moyens	Page : 43
C) Les mesures d'application	Page : 45
D) Les points de rupture	Page : 59
ANNEXES	Page : 62

AVANT PROPOS
du
Ministre des Enseignements Secondaire et Supérieur,
de la Recherche et de la Technologie

Avec l'élaboration du Projet de Politique Sectorielle de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques (EFPT), le Niger vient de franchir un pas décisif vers un développement conséquent de ce secteur éducatif resté pendant longtemps le laissé pour compte au sein du Système Educatif Nigérien.

J'ai l'intime conviction, au vu de la prise de conscience de tous les participants sur l'importance et la place de l'EFPT dans le développement économique et social de notre pays au cours des ateliers d'élaboration et de validation tenus en août et septembre 2004, que ce secteur connaîtra dans les prochaines années une évolution significative.

Le Gouvernement de la 5ème République ne peut que se réjouir d'avoir inscrit au titre de ses priorités la définition d'une politique sectorielle en matière d'EFPT qui s'appuie sur le document cadre de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté et les finalités, missions et objectifs définis dans la Loi d'Orientation du Système Educatif Nigérien.

La responsabilité de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques incombe avant tout au Gouvernement. Mais, la conception de la politique de ce secteur et sa mise en œuvre doivent être assurées dans le cadre d'un partenariat entre l'Etat et les différentes composantes de la Société civile.

A ce sujet, la démarche participative qui a prévalu tout au long de cette étape du processus, a permis l'implication de tous les acteurs de la société et aboutir de ce fait à un large consensus, gage de réussite d'une telle entreprise.

Réaliste et pragmatique, cette politique part de l'existant, quelque soit son statut (public, parapublic, privé), pour l'utiliser pleinement en le rationalisant (tutelle unique, mise en réseau, programmation pluriannuelle, évaluation méthodique) et le renforçant.

Elle met l'accent sur l'articulation formation-économie : en

- Institutionnalisant l'implication des acteurs économiques à tous les niveaux du système;
- dotant les appareils de formation des mécanismes assurant leur capacité d'adaptation aux besoins de la société et de l'économie nigérienne (souplesse et réactivité) ;
- leur assignant des obligations, de suivi de l'insertion des primo-formés et de formation continue ;

- visant des secteurs socio-professionnels essentiels : secteur rural, secteur de l'artisanat (formel ou informel), avec pour objectif la dynamisation et la modernisation progressive de ces secteurs.

Elle propose aussi des principes et des outils de financement qui, sans exonérer l'Etat de ses obligations, visent à diversifier et élargir les sources de financement : collectivités, famille, autofinancement, privé.

Ces orientations donnent enfin, un contenu précis pour la révision du Document de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DRSP) pour ce qui a trait à l'Enseignement et la formation professionnels et Techniques et le développement des ressources humaines et un cadre précis au Programme Décennal de Développement du secteur qui viendra compléter le PDDE de l'Education de base.

Je salue en terminant, l'implication de tous ceux qui ont concouru à l'élaboration de ce projet de politique de l'EFPT : membres du Comité d'élaboration de l'avant projet, participants à l'atelier de validation, Partenaires Techniques et Financiers (Union Européenne, Coopération Française, Coopération Luxembourgeoise, BIT, AIF), représentants des pays frères du Sénégal et de la Guinée Conakry qui ont apporté l'expérience pertinente de leur pays dans ce secteur.



HABI MAHAMADOU SALISSOU

I LE CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE ET ECONOMIQUE

*

Le Niger est un pays immense (1.267.000 Km²), mais enclavé, aux conditions climatiques peu favorables aux activités économiques et aux sols pauvres menacés par une avancée constante du désert. Dans ces conditions physiques difficiles, les populations nigériennes ont su développer des activités agricoles et pastorales, minières et artisanales, commerciales et industrielles qui constituent aujourd'hui un socle solide pour le développement du pays.

-

A - DONNEES DEMOGRAPHIQUES

La population du Niger s'élève à 11,5 millions d'habitants (projection d'après le recensement 2001). Densité : 8,9 habitants/km².

Indicateurs sociaux

Taux de mortalité infantile : 15,6 %. Indicateur de Développement Humain : 174ème/175.

La démographie du Niger se caractérise par :

- ❖ un taux de croissance élevé : 3,4 %, (7,5 enfants par femme), avec une nette tendance à s'accroître (2,77 % en 1977).
- ❖ la jeunesse de la population : les jeunes constituent la masse la plus importante de la population. Les moins de 18 ans représentent 50,5% ; les moins de 30 ans près de 75%. La tranche des jeunes de 10 à 30 ans constitue 45% de la population totale et l'essentiel de la population active, environ 80% des demandeurs d'emploi ont moins de 35 ans ;
- ❖ la proportion de ruraux est très importante (plus de 80 %). Cette population est très inégalement répartie : les régions les plus vastes (Diffa, Agadez) sont les moins peuplées et 97 % de la population occupe moins d'un 1/3 du pays, dans la bande agricole sud, sur laquelle la pression s'accroît, suite aux années de sécheresse. Sédentaires ou nomades, ces populations sont souvent isolées, coupées des services sociaux ou des circuits économiques.
- ❖ une tendance forte à l'urbanisation, (taux annuel moyen qui oscille autour de 4,26 % avec un tropisme accentué vers les trois principales villes (57 % de la population urbaine), Maradi (150 000 hbts), Zinder (170 000 hbts), et surtout Niamey (700 000 hbts), et une croissance des villes moyennes (+ 10 000 hbts – 99 999 hbts) (32 % de la population urbaine).
- ❖ l'importance numérique et la sous/intégration économique - politique des femmes : les femmes forment environ 50,5 % de la population. Elles sont en général cantonnées à des activités et à des emplois subalternes ou précaires. Leur proportion dans le secteur moderne est minime : 17% par exemple des salariés de la fonction publique. L'écart entre les revenus des hommes et des femmes est important : 21 % en 2000.
- ❖ Un très faible pouvoir d'achat : 63 % de la population en deçà du seuil de pauvreté (moins de 75 000 F CFA / an en zone urbaine, moins de 50 000 F CFA / an en zone rurale) et 34 % en dessous du

seuil d'extrême pauvreté (moins de 50 000 F CFA / an en zone urbaine et moins de 35 000 F CFA / an en zone rurale). Cette situation limite considérablement la capacité à prendre en charge les dépenses relatives à la formation par les individus, les familles ou les communautés.

- ❖ La faiblesse de l'accès à l'éducation et à la qualification professionnelle :
 - le taux d'analphabétisme des adultes est estimé à 80 %. Quatre adultes sur cinq ne savent ni lire ni écrire (dont 7 femmes sur 8).
 - Le taux national de scolarisation primaire est de 45 % et de 38 % en zone rurale. Près de deux enfants sur trois ne vont pas à l'école en zone rurale
 - La disparité garçons/filles est très forte : en moyenne 12% d'écart au primaire. Les femmes ont globalement un niveau d'instruction largement en deçà de celui des hommes.

Le taux de chômage est estimé à environ 38% pour les personnes âgées de 15 ans et plus.

75,5% des demandeurs d'emploi n'ont aucune expérience en matière d'emploi, près de 53% n'ont jamais été scolarisés, alors que seuls 3,2 % des demandeurs d'emploi ont un diplôme de l'Enseignement Technique et Professionnel

Avec son taux d'accroissement démographique, et un doublement dans les vingt ans à venir (22,5 millions en 2025), le Niger connaîtra très prochainement une demande additionnelle très importante de nouveaux demandeurs d'emploi chaque année.

Au total, cette forte demande constitue une pression considérable non seulement sur le marché de l'emploi, mais aussi par rapport à la stabilité sociale et politique.

Ces données démographiques doivent être croisées avec les perspectives économiques qui déterminent les besoins de qualification, en vue d'articuler les politiques de développement économique et les politiques sociales d'emploi et d'insertion des jeunes.

B - DONNEES ECONOMIQUES

PIB : 1 513 milliards de FCFA en 2002 et 1586, 4 milliards en 2003.

PIB par habitant : 131 200 F CFA.

Répartition par secteurs d'activité.

	Primaire	Secondaire	Tertiaire
PIB	43 %	15 %	42 %
Population active	85,9 % *	2,4 %	11,7 %

* population occupée une partie de l'année à des activités agricoles Source : PDDE / FAD 2001

1 Secteur primaire : Agriculture et élevage

Depuis la chute des cours de l'uranium, l'économie nigérienne est principalement dominée par le secteur agricole (agriculture et élevage). Il représente 43% du PIB dont 13 % pour l'élevage (qui contribue pour 33 % à la valeur ajoutée du secteur rural), et emploie environ 85 % de la population active. C'est sur la bonne santé du secteur rural que repose encore la sécurité alimentaire de la quasi-totalité de la population du Niger.

Or, le pays est dans une situation de totale dépendance vis-à-vis du niveau et des périodes de précipitations qui entraînent de fortes variations des résultats des campagnes agricoles. Le développement des cultures irriguées demeure modeste, la mécanisation est insignifiante, les ouvrages hydrauliques et les formations agricoles insuffisants, les pratiques agricoles très traditionnelles et les ressources humaines mal gérées. Les rendements sont en conséquence très faibles et aléatoires.

La désertification croissante constitue une préoccupation majeure pour l'avenir (les terres cultivables n'occupent plus que 13 % du territoire), d'autant plus qu'elle entraîne l'apparition de nouvelles zones de migrations pastorales en zone agricole. La pression démographique et la surexploitation des sols qui en découle, entraînent par ailleurs une inquiétante baisse de fertilité et provoque un processus, inverse du précédent, de remontée des cultures vers les terres marginales du Nord. Une des conséquences de cette situation est la multiplication des conflits entre pasteurs et agriculteurs. La surexploitation des ressources ligneuses (bois de chauffe), la déforestation pour gagner de nouvelles terres (2 millions d'hectares en 14 ans), et le surpâturage accentuent le processus de désertification.

Les principales productions agricoles sont le mil et le sorgho (3 141,8 milliers de tonnes), le riz (45.000 tonnes, contre 203 milliers de tonnes importées), l'arachide (149,5 milliers de tonnes), le niébé (654,2 milliers de tonnes), le coton graine (4,7 milliers de tonnes), l'oignon.

La production de coton graine a connu une légère progression, mais elle reste très modeste, la Société Cotonnière du Niger (SCN ex CFDT) n'ayant jamais réussi à impulser le développement de la filière comme au Mali, au Burkina Faso ou au Bénin.

Le niébé, dont la production a augmenté en deux ans, de 55 % (chiffres de 2002), constitue un des produits d'exportation de réelle importance, écoulé, souvent de façon informelle, vers les marchés sous-régionaux (Nigeria, Bénin).

Le cheptel bovin dépasse légèrement 3,5 millions de têtes, les cheptels ovins et caprins atteignant 16 millions de têtes. Malgré la place importante qu'occupe l'élevage dans l'économie et le contexte culturel nigériens, les produits dérivés comme le lait, la viande, les cuirs et peaux sont peu valorisés. Le pays exporte principalement du bétail sur pied,

notamment vers le Nigeria qui constitue un marché facile d'accès et aux besoins considérables, et des peaux brutes, dont la réputation de qualité demeure reconnue, vers l'Italie, l'Inde et le Nigeria. L'échec de la privatisation de la Société Nigérienne des Cuir et Peaux (SNCP) a entraîné la quasi-disparition de cette filière, les activités de tanneries se limitant à une tannerie industrielle à Zinder et aux tanneries artisanales.

L'insuffisance des infrastructures routières, des moyens de transports et des lieux d'abattage constituent des entraves au développement de cette filière et la cantonnent à un fonctionnement essentiellement informel.

Ainsi malgré un marché porteur, la productivité économique de l'élevage est faible.

Des efforts importants doivent donc être faits pour exploiter plus efficacement les potentialités de l'agriculture et de l'élevage : la réussite des politiques économiques et sociales à venir repose en grande partie sur la capacité du pays à moderniser ce qui sera encore longtemps la base de son économie. Cela passe, entre autre, par l'éducation et la formation de la population qui en vit.

2 Secteur secondaire

Ce secteur regroupe les mines et les industries

2.1 Mines

Le secteur secondaire repose essentiellement sur les activités minières dominées par l'extraction d'uranium dans la région d'Arlit (le Niger figure au 3^{ème} rang mondial), qui représente environ 30 % de l'économie formelle. L'uranium avait constitué la base du développement du pays dans les années soixante-dix/quatre-vingts ; le déclin de son marché a eu d'importantes répercussions sur l'économie, notamment la chute des recettes budgétaires et des investissements publics.

Malgré l'existence d'un cadre réglementaire minier moderne et d'atouts géologiques intéressants, charbon (50 millions de tonnes), phosphates (1,2 million de tonnes), sel (25 millions de tonnes), métaux rares (or), et pétrole à l'est du pays, le Niger peine à attirer les investisseurs en raison des handicaps liés notamment à son enclavement et à l'état de ses infrastructures entre autres

2.2 Industrie

Le secteur industriel est peu développé et concentré sur les branches de l'agro-alimentaire, du textile, de la chimie, du bâtiment et des travaux publics. Le tissu industriel qui était composé de 72 entreprises en 1988, s'est fortement rétréci, suite notamment aux politiques de restructuration et de privatisation du secteur parapublic. En 1997 ce même tissu industriel (hors usines) comptait 61 entreprises dont 46 seulement en activité. Hormis les entreprises de boulangerie et de glaces, l'agroalimentaire représente 30% contre 21 % pour la chimie et la para chimie et 28% pour la construction métal - bois.

L'activité des industries agro-alimentaires et textiles est en évolution favorable. En revanche, l'activité dans le secteur des produits chimiques s'est notablement contractée.

Le secteur des Bâtiments et Travaux Publics (BTP) est stimulé par la réalisation d'infrastructures, routes, barrages, écoles, notamment celles réalisées dans le cadre du Programme Spécial du Président de la République (construction de 1000 classes, de 1000 cases de santé et de 100 petits barrages) ou liées aux prochains jeux de la francophonie. Grand utilisateur de main d'œuvre, améliorant immédiatement la qualité de vie des populations et la compétitivité des entreprises par les équipements qu'il met à leur disposition, le BTP est un efficace levier de la croissance. L'informalisation importante des

entreprises qui y interviennent, l'insuffisance de l'encadrement et le manque de qualification de sa main d'œuvre, constituent toutefois des freins non négligeables à son développement

3) Secteur tertiaire

3.1 Commerce

Le secteur tertiaire demeure traditionnellement dominé par les activités de commerce, principalement informel. La mise en place du tarif extérieur commun (TEC) et le désarmement tarifaire intra-communautaire qui en a découlé, ont dynamisé les échanges avec les pays de l'UEMOA. Les pays africains (35 % des importations, 39 % des exportations) sont désormais à équivalence avec l'Union Européenne (importations 28%, exportations 43 %) dans les échanges commerciaux). Par ailleurs, la baisse, en 2002, de la monnaie nigériane, la naïra, a contribué à intensifier les échanges avec le Nigeria. Il s'agit d'un commerce qui porte sur les bovins, les produits alimentaires et les réexportations de cigarettes, de piles électriques et de produits textiles. Le Niger, pour sa part, achète des produits pétroliers et des produits manufacturés et alimentaires. La quasi inexistence d'un secteur industriel et le très petit nombre d'entreprises de taille significative (en dehors de celles assurant les services essentiels dans les domaines de l'eau, de l'électricité, des produits pétroliers et des télécommunications) expliquent qu'une grande partie des besoins des populations soit assurée par les importations, en provenance, pour l'essentiel, du Nigeria, avec lequel le Niger a une frontière commune de près de 2000 kilomètres.

Cette dynamique d'échanges, le plus souvent informels, améliore le pouvoir d'achat des populations, mais perturbe gravement le fonctionnement des entreprises du secteur moderne nigérien et pénalise les rentrées fiscales et douanières.

Le parc de véhicules de transport de voyageurs et de marchandises se modernise progressivement mais de nombreux véhicules sont encore vétustes. La mauvaise qualité du réseau routier toutefois reste le principal handicap dans un pays qui n'est pas desservi par le chemin de fer.

3.2 Services

le secteur des télécommunications connaît un développement rapide grâce à la privatisation de la Sonitel (effective depuis janvier 2001) et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), tel que le téléphone cellulaire et l'internet. Ce secteur est l'un des plus dynamiques et son développement concourt à l'amélioration certaine des services apportés aux entreprises et aux particuliers et constitue, pour la société nigérienne, un mode d'accès à la modernité. Il reste toutefois à :

- réduire les tarifs des communications qui constituent une charge excessive pour les budgets de fonctionnement des entreprises et qui handicapent leur compétitivité
- développer les moyens matériels et humains permettant d'assurer la maintenance des infrastructures

3.3 Tourisme

Avec le retour de la sécurité dans le Nord du pays ainsi que l'organisation des jeux de la francophonie 2005, le secteur du tourisme est appelé à se développer rapidement. Le Niger compte en effet des atouts importants pour devenir une destination touristique de référence : des sites (le massif montagneux de l'Air, Agadez, et son célèbre minaret, le désert du Ténéré), son fleuve, une faune et des réserves animalières, des richesses culturelles (architecture, artisanat et manifestations traditionnelles). Toutefois, le pays demeure insuffisamment doté en infrastructures hôtelières de standing international, (bien que de nouveaux établissements soient créés à Agadez et à Niamey). Ce secteur souffre surtout d'un manque de qualification à tous les niveaux et dans tous les types d'activité.

3.4 Artisanat

Une analyse spécifique doit être faite de ce secteur qui est à cheval entre le secondaire et le tertiaire. Le Ministère en charge de l'artisanat compte à son actif 10 filières qui vont des mines et carrières, aux services et aux transports en passant par le BTP, le textile, etc...

Les données chiffrées sur l'artisanat manquent de fiabilité compte tenu de la nature informelle de bon nombre d'ateliers, et de micro entreprises, mais les dernières estimations évaluent à plus de 400 000 les unités artisanales, à 600 000 le nombre d'emplois qu'elles représentent, à 200 milliards le chiffre d'affaire, à 21 % leur contribution au PIB et de 8 à 10% par an le taux de croissance du secteur. Certains métiers connaissent une croissance rapide : c'est le cas de la coiffure femme.

L'artisanat est donc un vecteur privilégié de croissance économique. C'est également un facteur essentiel de stabilité sociale et d'intégration socio-professionnelle des jeunes en marge du système scolaire : les ateliers accueillent tous des apprentis (50 000 apprentis sous contrat, estimation 2001 (Source Ministère de l'Artisanat : document Forum des jeunes créateurs d'entreprises), et sans doute autant ou plus dans une situation plus informelle.

Les difficultés du secteur sont toutefois réelles : insuffisance des organisations professionnelles, mauvaise maîtrise des marchés, des approvisionnements et des débouchés, gestion au jour le jour, stagnation technologique, analphabétisme important dans certains métiers et insuffisance généralisée de formation technique solide et méthodique, etc....

4) Finances publiques

Les finances publiques se caractérisent par une tension de trésorerie permanente et les capacités financières du pays restent faibles.

Le budget de l'Etat s'établit à 399 milliards de F CFA en 2003 La pression fiscale moyenne est relativement faible en raison de l'étroitesse de l'assiette, mais elle est par contre plus forte que dans les pays voisins sur les entreprises formelles.

Les recettes totales (**214,3 Milliards de F CFA en 2002**) avoisinent les 15% du PIB, mais la base d'imposition demeure trop restreinte (recettes fiscales 143,8 Milliards de F CFA), tant il semble difficile pour les autorités d'inciter les actifs du secteur informel à régulariser leur situation fiscale. L'informalisation croissante de l'économie nigérienne (70% en 1990, 74 % en 2000) affecte gravement la capacité de l'Etat à financer ses charges de fonctionnement et les investissements sur ressources propres.

Les dépenses et prêts nets, représentent 19,1 % du PIB, avec une progression de 27,5 % des dépenses d'investissement financées sur ressources extérieures, les dépenses courantes n'augmentant que de 2,4%.

Ces dépenses en capital sont induites par les programmes d'investissement à caractère éducatif et social et notamment à la réalisation de la première phase du « programme spécial du Président », lancé en 2001 et financé dans le cadre de l'initiative PPTE. Cette première phase, achevée en juillet 2002, est suivie d'une seconde phase commencée en septembre 2002, toujours sur financement PPTE et conformément à la stratégie de lutte contre la pauvreté. Globalement, le taux d'investissement public est ainsi passé de 6,4 % du PIB, en 2001, à 7,2 %, en 2002 et a largement contribué à dynamiser le secteur du BTP (Cf. supra).

L'Aide Publique au Développement totale nette reçue par le Niger a atteint, en 2001, environ 173 milliards de FCFA, soit environ 15 000 FCFA par habitant, un niveau comparable à la moyenne de l'Afrique subsaharienne. Le pays reste fortement dépendant de cette aide.

C - PERSPECTIVES

La stabilité politique paraît définitivement retrouvée et le climat social apaisé. C'est un facteur déterminant pour les perspectives d'avenir.

La croissance poursuit son expansion : Selon les prévisions du FMI, le Niger devait connaître en 2003 un taux de croissance réel du PIB de l'ordre de 4 %. Ce chiffre a été néanmoins revu à la baisse en raison de l'impact de la crise ivoirienne, mais il s'est stabilisé à 3 %. Ce taux de croissance demeure cependant insuffisant pour permettre une amélioration du niveau de vie des populations, compte tenu de l'importance de l'accroissement démographique.

Dans le domaine des réformes structurelles, des progrès ont été enregistrés, dans la gestion administrative de l'État, avec la finalisation du nouveau plan comptable des opérations financières de l'État, l'adoption de la nomenclature budgétaire et du code de passation des marchés publics. L'Etat a poursuivi sa politique de stabilisation et d'amélioration de l'exécution du budget conformément aux accords conclus avec les institutions de Bretton Woods.

L'Etat nigérien s'est par ailleurs doté d'un cadre global et concerté d'impulsion et de coordination de ses actions, la Stratégie de Réduction de la Pauvreté, préparée dans le contexte de l'initiative en faveur des PPTE.

Le programme de relance économique, noyau central de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté, a pour objectif le développement des secteurs productifs et la création d'emplois. Son point focal est la relance du secteur rural qui inclut naturellement l'agriculture et l'élevage mais aussi l'environnement et l'hydraulique.

Parmi les projets à long terme de développement du pays figure à nouveau la relance de l'idée du barrage de « Kandadji » sur le fleuve Niger, à 190 km en amont de Niamey. D'un coût global estimé à FCFA 200 milliards, sa construction durerait huit ans et pourrait commencer dès 2004. Cela contribuerait à dynamiser le secteur des BTP, avec des retombées économiques réelles.

Le Niger cherche par ailleurs à valoriser certaines productions de son secteur primaire : l'oignon très recherché par les consommateurs des pays voisins, le souchet, la gomme arabique dont la production fut relancée dans les années 1990 par la société ASI, le sésame, le coton, le bétail, la viande fraîche et séchée et les cuirs et peaux.

La SRP se fixe ensuite comme but, le désenclavement interne et externe du pays, nécessaire à la gestion des ressources naturelles, l'écoulement de la production agricole, l'accès des populations aux différents services sociaux, santé, éducation.. Le développement du réseau routier avec la construction de routes rurales (2000 Km à construire pour 2005) et nationales, comme l'amélioration du potentiel de transport des personnes et des marchandises avec l'élaboration d'un plan national des transports et l'amélioration du contrôle technique, en constituent les objectifs prioritaires.

La promotion du tourisme et de l'artisanat figure également dans les priorités nationales avec une libéralisation du secteur hôtelier, une diversification des produits touristiques et un objectif de triplement du nombre de touristes internationaux en trois ans.

Le Niger dispose donc d'un cadre fédérateur des actions de développement économique et social, qui doit permettre l'articulation et la complémentarité des politiques sectorielles existantes ou en cours d'élaboration.

Basée sur le développement des secteurs productifs, cette stratégie devrait permettre d'atteindre dès 2005 un taux de croissance de 4%, supérieur à la croissance démographique et créer ainsi un véritable décollage économique.

II L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS ET TECHNIQUES AU NIGER : ETAT DES LIEUX

A) CADRE INSTITUTIONNEL

1 Le cadre politique

1.1 la Constitution de la République du Niger

Le titre II de la Constitution traite en ses articles 11, 14 et 25 du droit à l'éducation et à l'instruction, au libre développement de la personnalité dans ses dimensions matérielle, temporelle, intellectuelle et spirituelle, culturelle et religieuse conformément à la loi. « L'Etat reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et s'efforce de créer les conditions qui rendent effective la jouissance de ce droit et qui garantissent au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production ».

1.2 La stratégie de réduction de la pauvreté

Cadre général de référence des politiques sectorielles, la SRP fait de l'éducation et du développement des ressources humaines un axe privilégié.

Elle fixe, par ailleurs, des objectifs économiques et sociaux prioritaires (secteurs à développer, populations à cibler), qui doivent constituer pour le secteur de l'EFPT autant de points d'impact de son action,

Sans empiéter sur la stratégie spécifique à ce secteur, elle lui donne de ce fait des orientations qui doivent conduire à aborder les questions de formation professionnelle dans des problématiques sociales et économiques plus vastes. Les finalités de l'EFPT ne se cantonnent pas à la sphère étroite de la formation et son utilité doit donc se mesurer à son impact réel et direct sur l'économie et le social. Ces principes doivent être au cœur de sa stratégie et en déterminer toutes les actions, de la conception à l'évaluation.

1.3 Textes législatifs :

- **La loi n°98-12 du 1^{er} juin 1998 portant orientation du système éducatif**

C'est la loi n°98-12 portant orientation du système éducatif nigérien qui détermine les principes fondamentaux qui régissent le système éducatif au Niger. Dans son article 25 elle donne pour mission à l'enseignement technique et professionnel :

- De fournir un personnel capable d'appliquer les connaissances professionnelles et techniques en vue de développer l'agriculture, l'élevage, l'artisanat, l'industrie, le commerce et l'économie.
- D'assurer la formation continue des professionnels et de préparer les jeunes à la vie active.

Le champ que cette loi délimite est donc très large : de l'agriculture au commerce, des jeunes aux professionnels en activité. Il conviendrait de tirer, au plan institutionnel, toutes les conséquences de

ce cadrage législatif.

- **La loi sur l'apprentissage**

L'Ordonnance N° 96-039 du 29 fin 1996 met l'accent essentiellement sur l'âge d'admission en apprentissage et sur les droits et obligations des parties ; notamment le maître d'apprentissage et l'apprentissage.

- **La loi sur l'artisanat**

L'Ordonnance N° 92-026 du 07 juillet 1992 portant orientation de la politique nationale sur le secteur artisanal.

Dans ses orientations générales, cette ordonnance vise la mise en œuvre d'une stratégie tendant à modifier progressivement l'environnement existant afin de le rendre moins hostile, plus adapté et plus incitatif au développement de la micro et petite entreprise artisanale.

Cette stratégie se réalisera graduellement par l'effet des politiques spécifiques, à court, moyen et long termes dont l'ensemble constitue la politique nationale de développement de l'artisanat.

1.4 Le Programme Décennal de Développement de l'Education (PDDE) 2002-2012

Pour traduire ces finalités en actes concrets, le Gouvernement, en collaboration avec les partenaires de l'école et avec l'appui des partenaires au développement a élaboré un programme décennal de développement de l'Education pour la période 2002-2012. L'élaboration du PDDE concernant l'éducation de base est terminée, celle concernant l'enseignement moyen, l'enseignement supérieur, l'enseignement et la formation professionnels et techniques est en cours.

Ainsi, chaque ordre d'enseignement évoluera dans un cadre logique et cohérent. Le présent document devrait constituer l'essentiel du cadre de l'EFPT.

2) L'organisation administrative

Plusieurs Ministères sont en charge de la Formation Professionnelle et Technique :

Ministère de l'Education de Base I et de l'alphabétisation (MEB I/A), Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur, de la Recherche et de la Technologie (MESS/R/T), Ministère du Développement Social, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant (MDS/PF/PE), Ministère de la Santé Publique et de la Lutte Contre les Endémies (MSP/LCE), Ministère de l'Equipement et de l'Aménagement du Territoire (ME/AT), Ministre des Sports, de la Culture et des Jeux de la Francophonie (MS/C/JF), Ministère de la Jeunesse et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes (MJ/IPJ), Ministère du Développement Agricole (MDA), Ministère de l'Hydraulique, de l'Environnement et de la Lutte Contre la Désertification (MH/E/LCD), Ministère des Ressources Animales (MRA), Ministère des Transports et du Tourisme (MT/T), Ministère des Mines et de l'Energie (MM/E), Ministère de la Communication (MC), Ministère de l'Economie et des Finances (ME/F), Ministère du Commerce, de l'Artisanat et de la Promotion du Secteur Privé (MC/A/PSP), Primature.

Ce dispositif se caractérise par plusieurs modes de gestion : EPA, EPIC, EPPT, EPEST, Public Privé, Semi Public, Semi

Privé.

2.1 Le Ministère des Enseignements Secondaire et Supérieur, de la Recherche et de la Technologie (MESS/R/T)

C'est le MESS/R/T qui a la responsabilité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, avec une exception pour les Centres de Formation en Développement Communautaire (CFDC) (cf infra) qui sont sous tutelle du MEB I/A, la Direction de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques (DEFPT) en ayant cependant la tutelle pédagogique.

2.1.1 La Direction de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques.

La Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (DEFPT) a été créée par décret 98-286 du 19 octobre 1998 portant organisation du Ministère de l'Education Nationale.

Ses attributions sont définies dans l'arrêté n°252/MEN/SG du 09 Novembre 1998, portant organisation et attributions de la Direction de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle (DEFPT). Ce sont notamment :

- Développement et promotion des capacités du Ministère à répondre qualitativement et quantitativement aux besoins des entreprises des secteurs privé et public, en formation professionnelle initiale et continue ;
- Participation à la définition de la politique générale en matière d'EFPT ainsi qu'à l'application et à l'exécution rigoureuse de cette politique ;
- Proposition de toutes mesures favorisant la coordination interministérielle nécessaire à la cohérence générale de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

2.1.2 La Direction de l'Enseignement Privé (DEPRI)

Elle exerce toutefois une responsabilité sur les établissements privés d'enseignement technique. L'absence de définition claire des attributions de ces deux directions entraîne un conflit de compétence sur le pilotage du dispositif d'EFPT (près d'une centaine d'établissements).

2.1.3 Les Inspections de l'EFPT (IEFPT)

Deux inspections basées respectivement à Niamey et Maradi ont été créées en septembre 2001 afin de couvrir géographiquement l'ensemble du territoire national.

- La première ayant pour siège Niamey, couvre les établissements de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques publics et privés et tout ce qui a trait à l'enseignement et la formation techniques et professionnels dans les régions de Dosso, Tahoua, Tillabéri et la Communauté Urbaine de Niamey.
- La seconde ayant pour siège Maradi, couvre les établissements de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques publics et privés et tout ce qui a trait à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels dans les régions d'Agadez, Diffa, Zinder et Maradi.

Ces inspections ont pour attributions :

- la gestion des ressources humaines, matérielles et financières des établissements publics sous contrôle du MESS/R/T ;
- la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'Enseignement et de Formation Professionnels et Techniques et notamment l'évaluation et le contrôle pédagogiques sur tout le dispositif d'Enseignement et de Formation Professionnels et Techniques.

Ces inspections sont appuyées par des Conseillers Pédagogiques.

2.1.4 L'OFFICE NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (ONAFOP)

La loi n° 98-12 du 1^{er} juin 1998, portant orientation du système éducatif nigérien, a créé un dispositif national de formation professionnelle continue dont les organes essentiels sont :

- L'Office National de la Formation Professionnelle (**ONAFOP**), organisme tripartite : Etat, employeurs, employés) chargé du pilotage de la politique nationale en matière d'apprentissage, d'enseignement technique, de formation et de perfectionnement professionnels (article 63).
- Le Fonds National pour l'Apprentissage, l'Enseignement Technique, la Formation et le Perfectionnement Professionnels qui est géré par l'Office. Les ressources du fonds sont destinées au financement de la politique nationale en matière d'apprentissage, d'enseignement technique, de formation et de perfectionnement professionnels.

Le taux, l'assiette et les modalités de recouvrement de ces ressources sont fixés dans le cadre de la loi des finances de chaque année (article 62).

Cette loi n'a pas prévu la création d'une nouvelle taxe. Elle prévoit un financement par la taxe d'apprentissage, instituée par la loi n° 59-13 du 8 décembre 1959 et dont l'utilisation est réaffirmée par l'ordonnance 85-89 du 19 septembre 1985 qui stipule en son article 2 que « le produit de la taxe doit contribuer aux dépenses nécessaires du développement de l'enseignement technique, de l'apprentissage, de la formation et du perfectionnement professionnel des adultes ».

Le décret 99-534/PCRN/MEN/MF/RE du 21 décembre 1999, portant fonctionnement du Fonds national, précise en son article 3, que les ressources principales dudit Fonds est la contribution des employeurs (Produit de la taxe d'apprentissage).

Les décrets n° 99-534 /PCRN/MEN/MF/RE du 21/12/1999, n° 99-537 /PCRN/MEN du 21/12/1999 et n° 2000-218 (bis) /PRN/MEN du 14 juillet 2000 et 2003-153 /PRN/MESS/R/T du 18 juin 2003 précisent les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'ONAFOP et du Fonds national et de nomination du Conseil d'Administration à composition tripartite de 12 membres répartis comme suit :

- Collège Etat : 4 membres
- Collège employeurs : 4 membres

- Collège des travailleurs et corps de métiers : 4 membres

L'ONAFOP a pour mission :

- Le pilotage de la formation professionnelle continue
- Le perfectionnement des travailleurs en activité, des demandeurs d'emploi et des jeunes scolarisés et non scolarisés.
- L'apprentissage (de courte durée) envers des catégories de population insuffisamment encadrées (secteur informel, artisanal et rural)
- Le financement des actions de formation et d'apprentissage en faveur des groupes cibles ci-dessus à travers le Fonds National pour l'Apprentissage, l'Enseignement Technique, la Formation et le Perfectionnement Professionnels.

*

B) LES DISPOSITIFS DE FORMATION DE L'EFPT

La Formation Professionnelle et Technique « formelle » est dispensée dans une centaine d'établissements publics et privés au Niger. L'effectif exact des élèves et « étudiants » qui y sont scolarisés est difficile à établir : la mauvaise circulation de l'information entre les directions concernées y est pour beaucoup.

Ces établissements accueillent des étudiants à tous les niveaux d'enseignement (supérieur, secondaire et de Base I).

1) LES ETABLISSEMENTS ET UNITES DE FORMATION

1.1 Etablissements publics de niveau supérieur

En attendant la réforme de l'université Abdou Moumouni de Niamey où les facultés seront transformées en Unité de Formation et de Recherches (UFR) afin que la formation cadre avec l'environnement socio-économique, le Gouvernement a créé trois Instituts Universitaires de Technologie (IUT) à Maradi, Zinder et Tahoua qui ouvriront bientôt leurs portes.

Les filières visées sont entre autres: Génie Civil , Génie Chimique, Génie Electrique, Génie Informatique, Génie Mécanique, Sciences et Techniques Tertiaires, Hôtellerie/Tourisme, Tannerie/Maroquinerie.

Depuis août 2003, l'Etat organise le BTS d'Etat dans le secteur tertiaire où exercent plus de 90% des écoles privées du Niger dont l'essentiel est concentré à Niamey.

1.2 Etablissements Publics de niveau moyen

1.2.1 Les établissements sous tutelle du MESS/R/T et de la DEFPT

La DEFPT assure présentement la tutelle des établissements suivants :

- Sept (07) établissements publics : le Lycée d'Enseignement Technique (LET) Dan Kassawa de Maradi, les Centres de Formation Professionnelle et Technique (CFPT) d'Agadez, Diffa, Dosso, Tahoua, Tillabéri et Niamey (Koira Tégui) créés en août 2002 et ouvert en 2003-2004 ;
- un établissement semi-public : le Lycée d'Enseignement Professionnel Issa Béri de Niamey ;

Tableau 1

	Nom	Date création	Lieu	Statut	Spécialités	Niveau de Recrutement.	Durée	Diplôme
1	LTDK	1970	Maradi	Etat	Ind/ Terti	BEPC	3 ans	Bac Tech
2	LEP Issa Béri	1967	Niamey	Mission Catholique	Ind/ Terti	BEPC	2-3 ans	BAP-DAP

Les nouvelles créations des Centres de Formation Professionnelle et Technique (CFPT) à la rentrée 2003-2004.

Tableau 2

Etablissements	Localisation	Effectif	Niveau d'entrée	Diplôme de sortie
Centre de formation professionnelle et technique	Agadez	65	BEPC	CAP,BEP
			Artisans	* (A FPC)
Centre de formation professionnelle et technique	Diffa	54	BEPC	CAP,BEP
			* artisans	* AFPC
Centre de formation professionnelle et technique	Dosso	47	BEPC	CAP, BEP
			*Artisans	*AFPC
Centre de formation professionnelle et technique	Tahoua	55	BEPC	CAP,BEP
			*Artisans	* AFPC
Centre de formation professionnelle et technique	Tillabéri	47	BEPC	CAP, BEP
			* Artisans	* AFPC
Centre de formation professionnelle et technique	Niamey (Koiratégui)	75	BEPC	CAP, BEP
			*Artisans	* AFPC

*Attestation en Formation Professionnelle continue

La création de ces nouveaux centres de formation professionnelle, situés dans des locaux provisoires, vise à :

- décentraliser la formation professionnelle ;
- former les jeunes dans leur terroir
- permettre aux régions de disposer de main d'œuvre qualifiée ;

- accroître les effectifs de l'EFPT ;
- perfectionner les artisans et valoriser leurs acquis professionnels.

Les filières retenues pour l'instant sont :

- la construction métallique ;
- la mécanique auto et moto ;
- la menuiserie bois ;
- la maçonnerie ;
- l'élevage et l'agriculture.

Ces filières clés sont choisies en raison de la rareté de main d'œuvre qualifiée dans les régions et surtout leur souplesse d'adaptation dans un pays qui se construit.

Ces différents centres ont commencé leurs activités éducatives à la mi décembre 2003.

1.2.2 Les établissements sous tutelle des autres Ministères et organismes.

Actuellement les établissements d'EFPT sont dispersés sous une quinzaine de tutelles.

Tableau 3

Ministères ou organismes	Etablissements sous tutelle
Ministère de l'Education de Base 1 et de l'Alphabétisation	Centres de Formation en Développement Communautaire de Konna, Ayourou, Bagaroua, Droum en 1996, de Tahoua, Guidan-Roundji, Madaoua en 1998, de Dogondoutchi, Filingué, Diffa créés en 2003 Ecoles Normales d'Instituteur (ENI) de Dosso, Tillabéri, Maradi, Zinder, Tahoua Centre de Formation des Cadres de l'Alphabétisation (CFCA)
Ministère du Développement Social, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant	Foyer Arzika – Village Artisanal Wadata de Niamey Foyer de Couture AFN Maradi Foyer de Couture PMI Maradi Foyer de Couture Mairie Zinder Foyer Féminin AFN Niamey Centre d'Education et de Promotion Féminine du CCOG Foyer Féminin Commune 3 Niamey Foyer Féminin MJC Niamey

	Foyer Féminin PMI République Niamey
	Foyer Féminin PMI Gamkalé Niamey
	Foyer Féminin PMI Yantala Niamey
	Foyer Féminin PMI Abidjan Niamey
	Foyer Féminin Ali Antara : Wadata
	Centre d'Apprentissage de l'ONG ADRA
	Foyer Féminin Maiguirbi : Wadata Niamey
	Foyer Féminin Caserne Garba Hassane
Ministère de la Santé publique et de la Lutte contre les grandes endémies	Ecole Nationale de Santé Publique de Niamey et Zinder
	Institut de Santé Publique
	Institut Pratique de Santé Publique
Ministère de l'Equipeement	Centre de Perfectionnement des Travaux Publics
Ministère de la Jeunesse et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes	CFPP, CTK, CFPA
	Service National de Participation de N'Dounga
Ministère des Sports de la Culture et des Jeux de la Francophonie	Institut National de la Jeunesse et Sport de Niamey (INJS)
	Centre d'Education du Musée National de Niamey
	Foyer Féminin Haoua Zaley
Ministère du Développement l'Agricole	Institut Pratique de Développement Rural de Kollo
	L'AGRHYMET de statut international
Ministère de l'Hydraulique, de l'Environnement et de la Lutte contre la Désertification	Centre de Formation aux Techniques de l'Eau et de l'Assainissement.
Ministère des Transports et du Tourisme	Centre de Formation aux Techniques des Transports Routiers de Niamey
	Ecole Africaine de Météorologie et d'Aviation Civile de Niamey (statut international)

Ministère des Mines et de l'Energie	Ecole des Mines de l'Air d'Agadez
	Ecole des Mines, de l'Industrie et de la Géologie de Niamey
Ministère de la Communication	Institut de Formation aux Techniques de l'Information et de la Communication de Niamey
	Centre National d'Instruction des Postes et Télécommunication de Niamey
Ministère de l'Economie et des Finances	Centre de Formation et de Recyclage de Niamey
Primature	Ecole Nationale d'Administration
Chambre de Commerce	Centre National de Perfectionnement en Gestion de Niamey
	Centre de Formation par Alternance suivant le Système Dual de Niamey
Union des Syndicats des Travailleurs du Niger	Ecole Nigérienne de Dactylographie de Niamey, Maradi, Zinder et Tahoua
Mission Catholique	Centre de Promotion Féminine de Niamey, Maradi, Tahoua, Agadez et Zinder
Caisse Nationale de Sécurité Sociale	Foyer de Couture CNSS de Maradi et Zinder
NIGELEC	Ecole Professionnelle d'Electricité de Niamey (EPELEC)
SEEN	Centre des Métiers d'Eau de Niamey

N.B : (Centre de Formation en Développement Communautaire (CFDC))

Il a pour objectif :

De favoriser l'accès des déscolarisés et des non scolarisés à une formation professionnelle de base en vue de leur insertion dans le tissu communautaire de production. Le PDDE prévoit de créer 50 CFDC d'ici 2006 et de former 8250 personnes avec un personnel d'encadrement de 400 formateurs.

1.3 Etablissements Privés de niveau moyen et supérieur

Tableau 4

Etablissement	Année de création	Localisation	Domaine	Niveau d'accès	Durée de la formation
---------------	-------------------	--------------	---------	----------------	-----------------------

ESCCOM-Humanité	1972	Poudrière Ny	Tertiaire	3ème, BAC	2 à 3 ans
INEP	1984	Boukoki/Ny	Tertiaire	ceg,BEPC,BAC	1 à 3 ans
CSD/ USTN	1979	INEO/Niamey	Tertiaire	3ème	2 ans
CFGP	1990	Banifandou/Ny	Industriel	CEG	3 ans
ENIDAC	1979	Liberté/Niamey	Tertiaire	CEG	2 ans
ISINSEC	1996	Château 9/Ny	Tertiaire	4è, 3è,BEPC,BAC	2 ans
CTW Wangari	1997	Dan Gao/Ny	Ind/tertiaire	BEPC, BAC	2à 3 ans
CELECFMI	1991	Zabarkan/Ny	Tertiaire	3è, BEPC, BAC	2 à 3 ans
ISAG	1993	Château 9/Ny	Tertiaire	3è, BEPC, BAC	2 à 3 ans
IIE-ORDIELEC	1994	Kalley Amirou	Tertiaire	3è, BEPC, BAC	2 à 3 ans
CEFOPROTEG	1997	Grd-Marché	Tertiaire	3è,BEPC,BAC	2 à 3 ans
IPM-MAIGUIZO	1998	Lakroussou/Ny	Tertiaire	3è, BEPC, BAC	2 à 3 ans
CFIG-ISIG/Sodesi	1997	Face BIA/Ny	Tertiaire	3è, BEPC, BAC	2 à 3 ans
CFDA	1997	Agadès	Tertiaire	CEG	2 ans
ESIE	1996	Grand-Marché	Ind/Tertiaire	3è, BEPC, BAC	2 à 3 ans
CEPS	1955	Zongo/ Ny	Tertiaire	3è, BEPC,	3 ans
IAT	1999	Yantala RP/ Ny	Ind/Tertiaire	ceg,BEP,BAC	2 à 3 ans
INTEC	1999	Complexe/ Ny	Tertiaire	3è, BEPC, BAC	2à 3 ans
INTECFI	1999	Maourey/ Ny	Tertiaire	BEPC, BAC	2à 3 ans
ISIEG	1999	Dosso	Ind/tertiaire	BEPC, BAC	2à 3ans
CSI	1999	Zinder	Tertiaire	BEPC,BAC	2 à 3 ans
CFT/Informatique	1999	Chateau 9 Ny	Tertiaire	BEPC, BAC	2 à 3 ans
CEFOR	1999	Agadès	Tertiaire	ceg,BEP,BAC	2 ans

CITEG	2001	Niamey	Tertiaire	3e BAC.BTS	1 à 2 ans
IPTA	2000	Maourey NY	Tertiaire	ceg,BEP,BAC	1 à 2 ans
ISAM	2000	Boukoki I Ny	Tertiaire	ceg,BEP,BAC	1 à 2 ans
ONG SANI	2000	Yantala Bas Ny	Tertiaire	4è, 3è,BEPC	1 à 2 ans
CP Mazayaki	2001	Gaya	Ter - Ind	ceg,BEP,BAC	1 à 2 ans
ENIG	2000	Maradi	Tertiaire	4è, 3è,BEPC	1 à 2 ans
CFP	2000	Niamey	Tertiaire	CAP-BEP	1 à 2 ans
INEP	2001	Maradi	Tertiaire	BEPC, BAC	1 à 3 ans
CFIG-ISIG/Sodesi	2001	Niamey	Tertiaire	BEPC, BAC	1 à 3 ans
ESTIM	2001	Niamey	Tertiaire	BEPC, BAC	2 ans
Centre Abzin	2003	Agadez	Tertiaire	CEG BEPC	1 à 2 ans
CT Wangari	2002	Maradi	Tertiaire	BEPC	2 à 3ans
Ecole des cadres	2002	Niamey	Tertiaire	BAC	2 ans

* Source tableaux DEFPT

1.4 Autres établissements :

Il existe également sur l'ensemble du territoire une multitude d'ateliers artisanaux (salons de coiffure, menuiserie, couture, mécanique....) qui, tout en exerçant leurs activités commerciales relatives à leurs spécialités organisent des sessions d'apprentissage à des jeunes. La formation est généralement payante. Les jeunes formés reçoivent une « attestation » qui leur permet de s'installer à leur compte. Ce qui fait de ces ateliers des créneaux intéressants pour le développement de l'emploi des jeunes scolarisés ou non.

1.5 Le Service National de Participation (SNP)

Dans le souci de sauvegarder l'environnement que le Gouvernement a jugé nécessaire d'instituer en 1989 le Service National de Participation, pour mobiliser la jeunesse urbaine et rurale âgée de 18 à 25 ans, non inscrite dans un établissement scolaire et en sous-emploi permanent. Une administration dénommée Délégation Générale au Service National de Participation gère cette structure.

Institué par Ordonnance n° 89-007 du 16 février 1989, le Service National de Participation (SNP) a pour objectifs :

- La réalisation des actions, opérations et travaux d'intérêt général, notamment la lutte contre la

désertification, le développement, la production agro-pastorale ;

- La formation civique en vue du renforcement de l'unité nationale ;
- La préparation de la jeunesse à la vie active par le biais d'une formation professionnelle et d'un programme de réinsertion.

Il s'agit de donner à cette portion de la jeunesse qui représente 18% de la population une chance de participer à l'éducation nationale grâce à un temps de service volontaire de 15 mois sur les chantiers de travaux d'intérêt général et une formation professionnelle de 6 mois constituant l'élément de base de la réinsertion socio-économique. L'après volontariat est à cet effet, préparé durant la formation professionnelle avec l'élaboration d'un dossier de projet et accompagné par une assistance technique et matérielle.

Plus de 4500 jeunes nigériens ont été formés par le S.N.P dont 500 jeunes en santé communautaire en 2004 dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté volet santé du Programme Spécial du Président de la République.

2) LES PROJETS PARTENAIRES DE L'EFPT

2.1 Le Projet NIGETECH II

Ce Programme de Formation Professionnelle et Technique a démarré en septembre 2000, sa clôture est prévue pour décembre 2004.

Il bénéficie d'un financement de l'Union Européenne (8ème FED : 7.000.000 EUROS + 9ème FED : 1 400 000 EUROS, soit au total : 8 400 000 EUROS soit 5 510 038 800 F CFA). Son exécution est confiée au BIT.

Ce programme vise à créer un dispositif très décentralisé de formation professionnelle au bénéfice notamment du secteur de l'artisanat urbain et rural.

Pour assurer cette mission, NIGETECH II a créée cinq antennes (Agadez, Zinder, Maradi, Tahoua, Niamey) et deux sous-antennes (Bilma, Diffa), bases du réseau décentralisé, chargées de recueillir les besoins de formation et d'exécuter les programmes de formation.

Les offres de formation sont diversifiées et adaptables aux besoins. Il est à noter que les demandeurs des formations contribuent à hauteur de 5% des frais réels de la formation.

Le projet NIGETECH II vise également à former des formateurs et des gestionnaires de formation.

Ce projet a prouvé la pertinence d'une politique de la FP qui repose sur les principes de la décentralisation, la modularisation des formations et la participation des bénéficiaires. Il a permis de créer un réseau d'unités de formation, aux moyens parfois réduits mais susceptibles d'apporter la formation professionnelle au plus près des demandeurs. Malgré les faiblesses et les insuffisances inhérentes à un programme d'une telle ampleur, ses résultats sont très positifs.

A la fin du projet, des moyens ont été cherchés afin d'assurer la pérennisation de l'important dispositif qu'il a contribué à créer.

Impact du Projet NIGETECH II

Sur les deux phases du projet, environ 25.000 homme/module ont été formés dans six types de formation

- Perfectionnement
- Spécialisation
- Renforcement de l'apprentissage (RA)
- Formation Initiale Professionnalisante (FIP)
- Journée d'information Technologique (JIT)
- Formation des formateurs

Les deux premiers types de formation ont permis aux ateliers et aux entreprises, d'améliorer leur productivité en acquérant de nouvelles compétences.

Le renforcement de l'apprentissage a permis de placer les jeunes ayant pris part à cette formation.

Les FIP ont permis la création de plusieurs activités génératrices de revenus (AGR) notamment en Teinturerie Batik, Cosmétique, Sculpture suralebasse, Taillage de l'os et de la corne etc.

La formation des formateurs a permis de rehausser les compétences techniques et pédagogiques d'environ 200 formateurs issus des établissements publics et privés ainsi que des ateliers artisanaux. Ils sont actuellement organisés en réseaux au niveau régional et national

Un nouveau programme destiné à consolider les acquis est envisagé. Son démarrage est prévu en janvier 2005 pour une période de 4 ans. Dans une optique de pérennisation ce programme fera faire des actions de formation par les institutions publiques et privées. Il s'agit notamment de l'ONAFOP, de la Fédération des Artisans, des Directions Techniques, des ONG etc....

2.2 Le Projet "Appui à la Formation Professionnelle Continue" (AFOP)

Ce projet, financé par la Coopération française, pour un montant de 550 000 000 F CFA, a pour objectifs :

- l'aide à la conception et la mise en place d'un système national de formation professionnelle continue, organisé et financé au profit des secteurs moderne et artisanal;
- l'accompagnement des établissements publics de formation dépendant de l'Education Nationale en vue de leur intégration au marché de la formation continue.
- la création d'une filière de formation aux métiers des cuirs et peaux (construction de locaux, équipements, installations, organisation et formation des personnels).

Convergeant avec le Projet NIGETECH II sur les objectifs institutionnels de création de l'ONAFOP et du Fonds de la Formation Professionnelle (que ces deux projets ont fortement appuyés), ce projet est très

innovant dans sa composante 2.

Il inscrit son action dans une logique très affirmée de conception des dispositifs de la formation professionnelle comme outil de développement d'un secteur d'activités très circonscrit.

Dans cette logique, les établissements de formation deviennent des lieux d'expertise susceptibles de rendre aux professionnels des services multiples, principalement de la formation, mais également des prestations de toute nature : études, documentation - information, labellisation, etc.. Très intégrés aux milieux professionnels, ces établissements doivent être avant tout des outils au service d'une politique économique de développement d'une filière. Leur mode de fonctionnement et leur statut doivent en découler et les différencier profondément des établissements de l'EFPT « classiques ».

Le projet est en voie de passer à une seconde phase en vue de pérenniser ce qui a été déjà fait et d'étendre la formule expérimentée dans la filière cuirs et peaux à d'autres filières.

2.3 Les projets qui interviennent en formation professionnelle dans le cadre d'objectifs plus larges et notamment :

Le Projet DANI de la Coopération luxembourgeoise, qui vise à dynamiser l'artisanat en l'aidant à se doter d'installations et d'équipements performants, à se structurer en organisations professionnelles représentatives et en réalisant des actions de formation au bénéfice des artisans en activité, et des cadres et des formateurs de son réseau.

Le Projet SYRENE (Système Ruraux et micro entreprise) de l'Union Européenne (FED) s'appuie sur les acquis de PROFORMAR (Programme de Formation Modulaire en faveur de l'Artisanat Rural), qui a contribué entre autres l'innovation technologique et à la mise à disposition de matériels adaptés.

Le Projet PRODEN-BTP (Programme de Développement Négocié de la Formation Professionnelle et de l'Enseignement Technique dans le BTP) de la Coopération Française a pour finalité de favoriser le développement économique et social du secteur du BTP grâce au développement et à une meilleure adaptation des compétences professionnelles.

Il repose sur le partenariat des organisations professionnelles (USTN-CNPN). Il est piloté par un Comité paritaire (USTN- SYNAPMEIN) en présence de l'état et du service culturel de la Coopération française.

C) VALIDATION DES ACQUIS ET CERTIFICATION DES QUALIFICATIONS

La validation des acquis et la certification des qualifications professionnelles se font dans un cadre réglementaire et institutionnel strict. C'est le MESS/R/T qui a, pour les diplômes de son ressort, la responsabilité de la mise en œuvre des procédures d'examen et de délivrance des diplômes. Cette mission est remplie par la Direction des Examens et Concours (DEXCO) qui couvre l'ensemble des examens, généraux ou techniques. Les diplômes de l'EFPT sont créés par les textes suivants :

- Décret N° 2003-150/PRN/MESS/R/T du 18 juin 2003 portant création du diplôme de brevet de technicien supérieur (BTS) d'Etat Niger.
- Décret N° 2003-148/PRN/MESS/R/T du 18 juin 2003 instituant le brevet d'étude professionnelle (BEP)
- Décret N° 2003-149/PRN/MESS/R/T du 18 juin 2003 instituant le certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP).

Ce dispositif reproduit à l'identique le système français et ne concerne que la formation délivrée dans les établissements « formels » Il ignore totalement toutes les modalités d'accès à une qualification professionnelle différentes : apprentissage, stages, formation continue.

Les autres Ministères Techniques, organisent pour leur part les examens validant les formations dont ils ont la responsabilité.

**

*

III DIAGNOSTIC DU SECTEUR DE L'EFPT

Depuis plus d'une décennie le secteur de l'Enseignement et la Formation Professionnels et Techniques (EFPT) a fait l'objet de plusieurs forums et études appuyées par différents partenaires (BIT, Banque Mondiale, Coopération française, etc...).

Au nombre des forums on pourra citer :

- 1 – La Déclaration de Zinder sur l'Education (1982);
- 2 Les Etats Généraux de l'Education (1992) ;
- 3 Le Séminaire de réflexion de Kollo sur l'ETFP (1992) ;
- 4 L'atelier sur la restructuration et le perfectionnement des appareils de L'ETFP (1997).
- 5 Séminaire sur la Formation Continue (2001)
- 6 Assises Nationales de la Formation Professionnelle Continue (2001)
- 7 Atelier de Restructuration des Filières et des Conditions d'Accès a l'Ecole Normale Supérieure (2003)

Les diagnostics établis à l'issue de ces réflexions convergent sur un certain nombre de constats négatifs. Cependant, force est de constater que, jusqu'à une date récente beaucoup a été dit mais très peu d'actes concrets ont été posés pour permettre à ce secteur de l'éducation d'amorcer un réel décollage.

La situation actuelle est en effet la suivante.

A) L'accès et l'équité

Pour la majeure partie de la population, l'acquisition des compétences professionnelles se fait ou se fera par la formation sur le tas : l'apprentissage traditionnel constitue notamment le canal quasi exclusif d'accès aux métiers artisanaux. Cet apprentissage est très traditionnel. Il repose sur l'acquisition par imitation, sans apport théorique méthodique. Le nombre d'apprentis est difficile à connaître précisément, mais on peut estimer que leur nombre est compris dans une fourchette entre **80 000 et 100 000**. L'EFPT ignore totalement cette population pour laquelle jusqu'ici, sauf rares exceptions, aucune possibilité de formation méthodique, complète et diplômante n'est offerte.

Dans le cadre restreint de la population scolaire qu'il est sensé concerner, l'EFPT « formel » est loin de répondre aux attentes.

1) L'importance de l'EFPT dans le système éducatif :

- la proportion des effectifs de L'EFPT dans l'enseignement secondaire est de 8 % !! Accéder à l'EFPT est difficile en raison de ses faibles capacités d'accueil. En 2003, il totalise 859 élèves repartis dans les deux établissements publics sous tutelle de la DEFPT/MESS/R/T et 485 dans les trois établissements publics sous tutelle du Ministère de la Jeunesse et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes. Au titre de la rentrée scolaire 2003-2004 les effectifs théoriques dans le public étaient de 1880 élèves repartis sur les deux ministères, suite à l'ouverture des 6 CFPT créés en 2002. Les établissements

privés doivent en accueillir environ 8000. On est loin des 500 000 élèves scolarisés dans le secondaire.

2) La répartition géographique des établissements

- En 1998, 61,37% des effectifs globaux de l'EFPT étaient concentrés à Niamey. Cette concentration était de 78, 87% au public. Depuis lors, une douzaine d'établissements privés ont été créés à l'intérieur du pays, ainsi que six établissements publics. Actuellement, toutes les huit régions disposent d'au moins un centre public de formation professionnelle et technique. La forte concentration des établissements privés à Niamey persiste toujours avec une forte dominance tertiaire.

3) Les filières de formation

- Elles ne répondent que très partiellement aux besoins de l'économie nationale, ce qui se traduit par un chômage grandissant des jeunes diplômés. En 1998, les effectifs dans les filières tertiaires et industrielles étaient respectivement de 31% et 23%. Le privé exerce surtout dans le tertiaire où les investissements sont moins coûteux. Dans les secteurs primaire, artisanal et des services, les formations sont très timides. Cependant, à partir de la rentrée 2003-2004 les 6 centres nouvellement créés offrent la possibilité aux jeunes de suivre une formation en agriculture et élevage.

4) La représentation des filles

En 1998, sur un effectif de 8.611 élèves, les filles étaient au nombre de 3.316, soit une représentation de 38,5%. Dans le secteur industriel, elles sont sous représentées avec seulement 8,5%. Malgré la sensibilisation, cette disparité persiste et varie selon les filières. Leur nombre reste plus important dans les filières tertiaires.

5) Implications des personnes handicapées

Il existe des centres spécialisés qui s'occupent des personnes handicapées dont certains sont des établissements publics sous tutelle du Ministère du Développement Social. D'autres sont appuyés par des ONG. Une coordination et la création d'autres structures dans ce domaine s'impose.

6) les coûts de la formation

En 1998 le coût unitaire moyen de formation était de 150.655 F au privé et 565.352 F au public (Source : Revue des dépenses publiques dans le secteur éducatif 1998). Il existe des écarts entre les établissements dus à la différence entre les taux d'occupation et les niveaux d'investissement. Ce coût n'a pas beaucoup varié eu égard aux problèmes économiques persistants. De plus, dans le public, l'existence des internats et des allocations, l'accès facile à certaines commodités (fournitures, foyer, eau, électricité, etc..) favorisent la rétention des élèves et augmentent d'autant les coûts de formation.

6) le régime des bourses

Au terme du décret n° 79/18 / PCMS du 15 février 1979, tous les élèves orientés ou admis sur concours dans les établissements publics nigériens de formation professionnelle, créés ou qui seraient créés ultérieurement, bénéficient d'une allocation .Dans le contexte économique difficile actuel, l'Etat n'a plus les moyens de supporter la charge de cette allocation dont le non paiement entraîne des perturbations récurrentes qui nuisent au bon déroulement des formations et donc sur le niveau de qualification des sortants, sans compter l'image négative qu'elles donnent du système de formation de notre pays tant au

plan national, qu'à l'étranger.

L'inexistence de relations entre les structures de formation et le monde du travail

Il serait souhaitable que de nouvelles dispositions réglementaires élaborées dans le cadre de la réforme globale de la politique de l'EFPT soient prises pour régler définitivement ce problème et assainir le climat des établissements.

N.B : le Décret N° 203-2441 du 30 septembre 2003 fait référence uniquement aux bourses de l'Enseignement Supérieur.

B) La qualité de l'EFPT

1) La formation des formateurs

La majorité des enseignants du public comme du privé est constituée des diplômés sortis de l'enseignement supérieur. En 1998, sur un échantillon de 359 enseignants, 69% ont dit n'avoir pas de formation pédagogique. La principale cause réside dans l'absence de structure de formation pédagogique des enseignants de l'EFPT au Niger.

2) L'inadaptation des filières au contexte socio-économique

Le système d'EFPT du Niger est essentiellement orienté vers le milieu urbain et basé sur les descriptions d'emplois qui existent rarement dans le milieu rural. La formation professionnelle destinée aux travailleurs ruraux n'existe pas. Le secteur informel qui a des potentialités d'insertion recourt le plus souvent aux « compétences » issues de l'apprentissage traditionnel.

3) Inadéquation formation / profil de poste.

En l'absence de programmes de formation et de référentiels de métiers, il est difficile d'établir une adéquation formation/profil d'emploi. Les référentiels de métiers sont l'inventaire des compétences requises pour exercer un métier et concevoir en conséquence un contenu de formation appropriée.

4) Relation avec le milieu économique et professionnel :

La faiblesse du tissu des entreprises est un handicap. Ce n'est pas le marché du travail qui régule les flux de formation

5) Les moyens de formation

5-1. les ressources humaines

Au public, les enseignants existent en quantité à cause de l'utilisation à outrance des appelés du service civique national et des contractuels. Au privé, les vacataires sont légion.

Cependant au public comme au privé, les enseignants manquent de formation pédagogique et d'expérience

en entreprise. En 1998, une enquête menée par le Bureau de l'Enseignement Technique qui relevait de la Direction de l'Enseignement Secondaire et Technique (DEST) rattachée au Ministère de l'Education Nationale, auprès de 359 enseignants, révèle que 74% n'ont pas d'expérience en entreprise, 69% n'ont pas de formation pédagogique. *source : SITUATION SUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE - MEN 1998

5.2. les moyens matériels

Depuis que la coopération internationale n'investit plus massivement dans les établissements publics, les problèmes d'équipements se sont amplifiés. Cela conduit parfois les enseignants à privilégier la théorie au savoir-faire. Dans le privé les équipements sont d'un niveau très bas, même en informatique, son domaine favori.

5.3. les manuels et outils pédagogiques

Au public comme au privé les manuels manquent. Ceux qui existent sont souvent dépassés par les technologies. La production nationale de manuels d'EFPT, de référentiels et d'outils pédagogiques est très insuffisante.

5.4. les infrastructures

Les établissements publics, construits sur environ 10 hectares chacun en moyenne, sont relativement bien dotés en infrastructures. Mais ils fonctionnent à peine au tiers de leurs capacités. Au privé les infrastructures sont plutôt surexploitées. Certains établissements privés exercent dans des locaux d'habitation n'offrant ni sécurité, ni confort, ni attrait..

5.5. les moyens de fonctionnement.

Dans le privé, les données sont peu fiables, les fondateurs étant réticents à les fournir.

Dans le public les moyens de fonctionnement sont insuffisants et reposent sur l'Etat qui subventionne pour près de 98% les établissements. L'entretien des élèves et des internats est un problème. La participation des parents et des collectivités, prévue dans la loi d'Orientation du système éducatif nigérien ne s'est pas encore traduite formellement dans les faits.

Ces dernières années les établissements réalisent quelques recettes propres dans le cadre de leurs activités. Elles leurs servent à couvrir certaines charges.

6) Financement du système de l'EFPT actuel

En l'absence d'un système de financement efficient toute l'entreprise de mise en œuvre d'une politique de

l'EFPT risque ne pas connaître l'aboutissement souhaité.

Le financement de l'EFPT est actuellement assuré par cinq sources de financement identifiées :

- * Le Gouvernement (à travers ses prévisions budgétaires concernant le secteur de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques) ;
- * Les collectivités locales qui pourraient consacrer un pourcentage de leur budget au secteur de la formation professionnelle ;
- * Les Bailleurs de Fonds : Institutions internationales et partenaires bilatéraux. A la 3^{ème} conférence des Nations Unies qui s'est tenue en mai 2001 de Bruxelles, la communauté internationale avait reconnu que la lutte contre la pauvreté passe par le renforcement des capacités nationales, notamment en matière de formation technique et professionnelle et avait pris des engagements généraux en faveur des PMA. Il a été dit que leur contribution au financement spécifique du secteur devra faire l'objet d'engagement chiffré, sur la base du programme du Gouvernement.
- * La participation des parents comme le stipule la Loi d'Orientation ;
- * Les ONG.

7) *L'efficacité du système*

La structure chargée du suivi et de l'évaluation est la DEFPT. Mais l'insuffisance des ressources matérielles et humaines handicape sa mission dans ce domaine.. Le suivi pédagogique des enseignants de toutes les filières est assuré par deux inspections régionales (Maradi et Niamey). Ces inspections récemment créées, manquent de tout et même de locaux propres pour fonctionner. Les quelques inspecteurs qui existent, sont en même temps chargés des études, des programmes et de l'ingénierie de formation.

En ce qui concerne l'évaluation de la pertinence du dispositif, aucune étude exhaustive n'a été réalisée. Les quelques études limitées qui ont été réalisées rapportaient que les personnels techniques d'exécution des principales entreprises sont rarement issus des centres d'EFPT. Ils ne sont que 2% seulement.

Sur l'efficience interne, les taux de réussite, dans le public, qui se situaient généralement au dessus de 80 % jusqu'en fin 1990, sont de moins en moins satisfaisants compte tenu d'une multitude de facteurs internes et externes.

Au privé, il existe de sérieux problèmes d'érosion, induits principalement par le non-paiement des frais de scolarité, la vétusté des locaux, l'insuffisance des équipements, la pratique des cours de nuit et l'irrégularité des enseignants.

8) *L'orientation*

Il n'existe pas de structure d'orientation destinée à prendre en charge les élèves pour leur conseiller un projet personnel de formation tenant compte de leurs aptitudes et motivations.

En l'absence d'une telle structure les élèves, les plus chanceux, subissent les décisions de la Commission Nationale d'Orientation et d'Attribution de Bourses, le cercle familial immédiat ou la rigueur des concours.

Les élèves qui ne sont ni reçus aux concours, ni orientés et dont les parents n'ont pas suffisamment de ressources pour les envoyer dans les écoles privées, se retrouvent sans perspective d'avenir et abandonnés au désœuvrement.

9) *Le statut des établissements :*

Tous les établissements ne disposent pas d'un statut et pour ceux qui en ont, il se révèle trop rigide au plan de la gestion, trop peu favorable à l'ouverture sur le milieu socio économique, trop favorable à un repli sur l'institution.

C) *La gestion des acquis*

La multiplicité des tutelles de l'EFPT a pour principale conséquence, le manque d'homogénéité et de complémentarité dans les actions et approches. Cette multiplicité n'a pas favorisé non plus l'élaboration d'un schéma directeur de développement des formations professionnelles. De ce fait les acquis ne sont pas gérés de manière optimale et efficiente.

Conclusion.

Le secteur de l'EFPT du Niger est donc très hétérogène, diversement adapté et efficace, mais, dans sa composante institutionnelle « de référence », le système d'enseignement reproduit un modèle scolaire importé, offrant une offre standardisée de formation dans des filières inadaptées. Il est, dans cette configuration, relativement efficace au plan de la formation, contestable au plan de l'insertion, et en tout état de cause, coûteux et rigide, impossible à déployer à l'identique sur l'ensemble de la population à former, et en conséquence inadapté aux réalités socio économiques du pays.

Il est nécessaire de rechercher ou d'étendre les formules alternatives et novatrices qui mettent la formation professionnelle à la portée de tous, jeunes et adultes, peu ou pas scolarisés. Certaines de ces formules diversifiées qui adaptent les formations aux publics, aux besoins et aux moyens mobilisables ont été expérimentées. Ces expériences doivent être la base d'une réforme du système. Il faudra également que ces dispositifs de formations soient intégrés le plus possible aux activités économiques, qu'elles soient formelles ou informelles. Il conviendrait enfin d'introduire une réelle cohérence institutionnelle dans tout ce qui se fait en formation professionnelle.

**

IV ORIENTATIONS POLITIQUES ET STRATEGIQUES POUR LA REFORME ET LA MODERNISATION DE L'EFPT

*

A) FONDEMENTS

1) LES PRINCIPES

Les finalités, objectifs et missions de l'EFPT tels que décrits dans le présent document découlent de la Constitution du Niger du 09.08.1999, de la loi portant orientation du système éducatif et de la Stratégie de réduction de la Pauvreté et de l'Ordonnance sur le secteur de l'artisanat.

Le système EFPT, en tant que composante de l'éducation, est bâti sur les principes de la démocratie qui visent à l'épanouissement et au bien être de tous et rejettent, sous toutes leurs formes, l'injustice, les inégalités et les discriminations. Il doit profiter en conséquence à l'ensemble de la population et doit prendre en compte les besoins spécifiques de toutes ses composantes.

Dans un contexte géographique, démographique et économique difficile, le système EFPT doit, par ailleurs, être un outil de valorisation des ressources humaines, facteur indispensable de développement économique, social et culturel.

Les missions et les objectifs de l'EFPT se déterminent en conséquence en fonction de trois types de finalités économiques, sociales et culturelles, complémentaires et convergentes.

2) LES FINALITES

2.1 LES FINALITES ECONOMIQUES :

2.1.1 La dynamisation du développement économique

Le développement économique d'un pays repose en grande partie sur la productivité de ses ressources humaines. Dans tous les secteurs, il convient d'en accroître le nombre, d'améliorer leur niveau de qualification et d'adapter le plus précisément possible ces qualifications aux besoins réels de l'économie.

Compte tenu des réalités économiques du Niger, les objectifs ci-dessous sont prioritaires

2.1.2 La modernisation du secteur primaire

Le Niger dispose d'atouts considérables dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage ; La SRP a clairement affiché son ambition d'en faire un secteur dynamique exportateur de produits dans un contexte où les normes de qualité sont rigoureuses. On doit pour cela former les agriculteurs, les pêcheurs et les éleveurs modernes et compétitifs.

2.1.3 La valorisation du secteur informel

L'économie informelle a un poids non négligeable (60% du PNB). Les ressources humaines y sont formées sur le tas par l'apprentissage traditionnel. Les techniques, les méthodes et les matériels sont hérités de la tradition et incorporent

difficilement les progrès techniques La qualité des services et des produits s'en ressent. L'amélioration du niveau de qualification de l'ensemble des acteurs de ce secteur, et notamment des jeunes, doit être une priorité. C'est pourquoi la rénovation de l'apprentissage est une priorité du dispositif à créer.

2.1.4 La promotion d'un processus d'évolution des entreprises artisanales vers des PME/PMI performantes et compétitives

Dans beaucoup de pays, le secteur informel et artisanal a souvent été à l'origine du développement d'un secteur moderne produisant parfois exclusivement pour le marché extérieur Il conviendrait en conséquence de favoriser les processus d'accession de l'artisanat à un niveau de performance et de compétitivité qui puisse lui garantir une place sur le marché sous-régional, voire mondial et d'évoluer vers des PME/PMI. Il est établi que la modernisation et le développement des petites entreprises sont très souvent conditionnés, à côté des politiques de soutien financier et commercial, par la qualification du patron et d'un nombre minimum de ses employés. Ce passage des entreprises du secteur informel au secteur moderne doit donc s'appuyer sur l'existence de ressources humaines qualifiées, non par une formation sur le tas, mais par un système de formation qualifiante et/ou diplômante.

2.1.5 La dynamisation et la modernisation des secteurs porteurs

Les opérateurs économiques et les chefs d'entreprises, pour investir dans des créneaux porteurs qu'ils ont identifiés, butent assez souvent sur l'absence de ressources humaines qualifiées et disponibles. Or, dans un contexte de mondialisation et de globalisation, les entreprises sont particulièrement appelées à de nouveaux modes de production pour répondre aux exigences et contraintes d'un marché où la concurrence est de plus en plus rude. Les exigences d'un tel marché appellent à des qualifications spécifiques très pointues et réactualisées en permanence.

2.1.6 La promotion de la culture et de l'art

La culture constitue le socle de toute société. Promouvoir la culture est donc une nécessité en vue de faire connaître les valeurs et traditions du pays.

La culture est une richesse qui s'exporte (le FIMA). Il conviendrait de mettre l'accent sur la formation à tous les niveaux en vue de mieux valoriser cette culture nigérienne en développant, les arts plastiques, la sculpture, l'art cinématographique, le théâtre, les ballets....etc.

2.2 LES FINALITES SOCIALES

Outil de développement économique, l'EFPT est également un puissant instrument d'intégration sociale. A ce titre il doit contribuer à l'insertion dans le tissu socio-économique de populations qui sont ou qui pourraient être laissées à l'écart du développement. L'EFPT concourra ainsi au renforcement de la cohésion sociale. De ce point de vue les objectifs suivants sont importants.

2.2.1 La formation et l'insertion des jeunes

Actuellement les jeunes de 15 à 25 ans qui représentent plus de 17% de la population (source Direction Jeunesse), sur qui repose l'avenir du pays sont dépourvus dans leur écrasante majorité de toute qualification professionnelle, dont certains, de plus en plus nombreux, sont des diplômés de l'enseignement général. Outre la tension sociale générée par la présence massive sur le marché du travail de ces jeunes sans qualification et donc difficilement employables, cette

situation représente un gâchis humain inacceptable. Le système éducatif nigérien doit donner à tous ses jeunes une formation qualifiante, adaptée aux besoins réels de l'économie, qui leur assurera une insertion sociale et professionnelle.

2.2.2 La formation et la promotion de la femme

L'évolution de la société nigérienne passe par l'éducation et la formation des femmes qui doivent pouvoir accéder à des activités rémunératrices et à des postes de responsabilité. Le système de l'EFPT est un outil puissant de valorisation, par l'acquisition de compétences professionnelles, de l'activité professionnelle féminine.

2.2.3 La formation et insertion des handicapés apte au travail, les chômeurs de longue durée, des migrants et des enfants de la rue

Le nombre important de ces personnes, exige un effort particulier pour donner à cette population très marginalisée les moyens de subsister sans recourir à la mendicité. Malgré leur difficulté, ces personnes peuvent exercer une activité rémunératrice, pour peu qu'elles aient la qualification requise, et dans certains cas, un environnement de travail adapté. Il faut donc mettre en place des programmes spécifiques, articulés ou intégrés à des programmes sociaux axés sur l'insertion.

2.2.4 Contribution des retraités :

Utiliser les compétences des retraités expérimentés à la promotion de la jeunesse soit sous forme de vacataires, soit en tant que personne ressource.

**

B) AXES STRATEGIQUES

	AXES STRATEGIQUES	ACTIONS
1	Rationalisation de l'ensemble du dispositif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unifier l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle en un système cohérent ▪ Utiliser pleinement l'existant ▪ Recentrer le rôle de l'Etat ▪ Piloter et évaluer méthodiquement
2	Mobilisation des moyens financiers requis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire un effort budgétaire conséquent ▪ Diversifier les sources de financement ▪ Utiliser des dispositifs fiscaux incitatifs
3	Assouplissement du dispositif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomiser et responsabiliser les établissements, dans leur fonctionnement et leur gestion. ▪ Elargir leurs missions ▪ Diversifier les formations au plan des objectifs, des modalités, des contenus et des certifications. ▪ Ouvrir et fermer des formations selon les besoins du marché

4	Amélioration de la qualité des dispositifs de formation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoriser les ressources humaines : formation initiale et continue, suivi et évaluation ▪ Responsabiliser les personnels : ▪ Diversifier les missions des personnels ▪ Former des managers et des gestionnaires
5	Renforcement de l'implication de l'enseignement privé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contractualiser les relations de l'Etat avec l'enseignement privé en vue de l'impliquer dans la politique de l'EFPT ▪ Aider et contrôler les établissements privés
6	Implication des partenaires de l'EFPT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser et organiser une concertation permanente avec tous les acteurs des divers secteurs de production et de service. ▪ Impliquer les acteurs économiques dans la planification et la gestion de l'EFPT ▪ Impliquer les populations bénéficiaires

7	Renforcement de l'articulation formation-économie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouvrir et fermer les formations en fonction des besoins de l'économie. ▪ Déterminer leurs contenus et leurs objectifs sur l'analyse des besoins de qualification. ▪ Développer la formation continue ▪ Elargir le champ des prestations offertes aux professionnels.
8	Préparation de l'insertion des formés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concevoir et conduire des formations en fonction de profils d'emploi. ▪ Former en fonction du marché du travail ▪ Développer le savoir agir, l'employabilité et la créativité chez les jeunes en formation. ▪ Former à l'auto emploi ▪ Préparer et accompagner leur insertion professionnelle.
9	Déploiement du dispositif au plus près des populations	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Couvrir l'ensemble du territoire habité d'un réseau de structures de formation ▪ Décentraliser le pilotage des dispositifs de formation en vue de faciliter leur adaptation aux besoins et aux capacités d'absorption du milieu local (métiers, niveau de qualification). ▪ Organiser et améliorer l'apprentissage traditionnel

*

C) MESURES D'APPLICATION DE LA POLITIQUE DE L'EFPT

I. LE PILOTAGE DU DISPOSITIF

1.1 Créer un ministère de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques.

Pour unifier et rationaliser l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, il y a impérieuse nécessité de créer un Ministère unique qui aura la tutelle de tous les dispositifs d'Enseignement et de Formation Professionnels et Techniques de base (ouvrier, employé), de niveau moyen (technicien) et de niveau supérieur (technicien supérieur).

Ce ministère aura la responsabilité de tous les secteurs à l'exception du secteur de la sécurité.

Il aura aussi la responsabilité de tous les types d'Enseignement et de Formation Professionnels et Techniques : formation initiale en établissement, formation en apprentissage, formation continue.

1.2 Créer un Conseil Supérieur de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques.

Ce conseil sera constitué de représentants:

- De l'Etat et notamment des différents ministères techniques en charge d'un secteur de activités économiques ;
- Des entreprises du secteur formel : employeurs et salariés ;
- Du secteur primaire ;
- De l'artisanat ;
- De la société civile : ONG, associations
- Des élus.

Ce conseil sera placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques qui le présidera. Il sera chargé de donner un avis et de faire des propositions sur toutes les questions de politique de formation professionnelle.

1.3 Créer un Observatoire National de l'Emploi et de la Formation.

Cet organisme sera chargé de réunir et d'analyser toutes les informations notamment les données statistiques nécessaires au pilotage des dispositifs d'Enseignement et de Formation Professionnels et Techniques, en vue de les adapter aux besoins de l'économie nigérienne.

Il établira notamment des indicateurs permettant de mesurer l'adéquation des dispositifs de formation aux besoins de l'économie.

Il réalisera les référentiels de métiers, en relation avec les professionnels et un Centre National d'élaboration des curricula et des documents pédagogiques à créer.

Il proposera des nouvelles formes de reconnaissance des qualifications ; ces propositions seront soumises au Conseil Supérieur de l'Enseignement et de Formation Professionnels et Techniques.

1.4 Renforcer l'ONAFOP

Au vu des missions de formation professionnelle continue assignés à l'Office National de la Formation Professionnelle, il

conviendrait de renforcer ses:

- capacités en ressources humaines qualifiées suffisantes
- ressources financières, en faisant appel aux Partenaires Techniques et Financiers

2. LE FINANCEMENT

Un minimum d'infrastructures, d'équipements et de moyens de fonctionnement doit être disponible. Pour cela il faut :

○ Accroître le concours de l'Etat au fonctionnement et à l'équipement des établissements publics

L'Etat doit concourir de façon régulière et significative au fonctionnement des établissements publics. Il doit également concourir à l'investissement.

Dans le cadre d'une programmation pluriannuelle de développement de la formation professionnelle, ces dépenses seront inscrites au budget de l'Etat.

○ Accroître les versements au Fonds National de la Formation Professionnelle géré par l'ONAFOP au travers de la subvention de l'Etat et de la Taxe d'Apprentissage.

Les dispositions législatives et réglementaires destinant la Taxe d'apprentissage perçue sur les entreprises au Fonds National de la Formation Professionnelle doivent être intégralement appliquées. L'Etat doit octroyer l'intégralité du produit de cette taxe. En sus de cette taxe, l'Etat devra par ailleurs maintenir et augmenter le montant de la subvention qu'il verse actuellement.

○ Créer une ligne budgétaire pour l'EFPT privé.

Dans le cadre des nouvelles dispositions législatives à mettre en oeuvre, l'Etat inscrira la prévision dépense correspondante à son budget, sur une ligne spécifique gérée par le ministère de l'EFPT.

○ Instaurer des subventions des Collectivités territoriales

En application des dispositions législatives et réglementaires prises dans le cadre de la décentralisation, les Collectivités territoriales participeront au financement des établissements et unités de formation professionnelles de leur territoire.

○ Instaurer des droits d'inscription et de scolarité ou écolages

Une participation financière, proportionnée aux ressources des familles sera demandée, à partir d'un certain seuil de revenus, conformément aux dispositions de la LOSEN.

○ Réformer le régime des bourses

Le régime d'attribution des bourses sera réformé, sur les principes d'équité, de mérite, et de compatibilité de la charge avec les capacités financières de l'Etat. .

Un nouveau décret, réformant le décret n° 79/ 18 / PCMS du 15 février 1979 **et complétant le Décret 203-2441 du 30 septembre 2003**, sera pris en ce sens, dans le cadre de la réforme des dispositifs de financement de l'EFPT.

○ Impliquer directement les entreprises

Des incitations de nature fiscale, allègement, dégrèvement, seront créées pour permettre aux entreprises de participer directement, financièrement, humainement (détachement temporaire de personnel) ou en nature (dons d'équipements) au

fonctionnement ou à l'équipement des établissements.

○ **Développer les ressources générées par les activités des établissements**

Les établissements d'Enseignement et de Formation Professionnels et Techniques pourront, dans la limite négociée avec leurs partenaires professionnels, générer des ressources propres.

Ces ressources peuvent contribuer de manière non négligeable au financement de l'EFPT. Cependant, il convient d'en assainir la gestion grâce à une réglementation appropriée. Le changement de statut des établissements intégrera cet aspect.

Cette fonction service pourrait s'appliquer aux prestations de formation continue, à l'exécution de travaux divers, à la consultance pour les PME/PMI, à la fabrication d'outils et d'équipements, etc.

○ **Déterminer des standards de financement**

Une grille nationale des coûts moyens des formations professionnelles sera établie en prenant en compte les spécificités techniques (coût des équipements, amortissement, fonctionnement et matière d'œuvre), pédagogiques (programmes, référentiels, niveaux, durées), géographiques, etc...

○ **Intégrer tous les projets ou programmes aux financements bi ou multilatéraux dans le cadre du schéma directeur de développement de l'EFPT**

L'Etat disposera avec le schéma directeur d'un outil de négociation et de régulation, aujourd'hui nécessaire pour susciter et rationaliser les partenariats indispensables à la couverture financière du développement de l'EFPT.

○ **Encourager la création des amicales des anciens élèves des établissements de l'EFPT en vue d'appuyer leurs anciennes écoles.**

3. LES MESURES A CARACTERE GENERAL

3.1 Elaborer une carte et un schéma directeur de développement de l'EFPT qui seront les instruments de pilotage de l'ensemble du dispositif.

- outil de description et de prévision, la carte doit être l'inventaire des structures de formation, rapportées à leur environnement économique,
- outil de prévision et de programmation, le schéma directeur doit être élaboré avec les partenaires économiques au sein des instances précédentes.

Le Niger dispose de nombreuses infrastructures de formation. Toutefois celles-ci sont obsolètes, mal équipées, mal entretenues et mal réparties dans le pays.

Afin d'éviter une programmation mal conçue de constructions ou de réhabilitation d'infrastructures, il importe d'approfondir l'inventaire et l'évaluation de l'existant en :

- identifiant les possibilités de réhabilitation des locaux et des équipements,
- déterminant les possibilités de réalisation d'économies d'espace et d'équipements.

3.2 Mettre en réseau les établissements et les unités de formation existants et à venir

Les dispositifs publics de formation existants, seront mis en relation fonctionnelle (formation de formateurs, appui

technique, mise à disposition d'équipements, articulation des parcours de formation) en vue d'optimiser les moyens humains et matériels, et de rationaliser leur utilisation.

Les établissements et unités de formation existants et à venir seront dotés de statuts adaptés à leur spécificité, à leurs missions et aux besoins locaux et propres à favoriser ces relations.

3.3 Associer les partenaires socio-économiques au pilotage des structures de formation

Auprès de chaque établissement ou unité de formation sera créée une instance de suivi et de pilotage composée de professionnels des filières enseignées. Cette instance aura un rôle consultatif et incitatif aux plans financier, pédagogique et fonctionnel. Elle pourra notamment donner un avis sur les questions d'objectifs, de contenu, de niveau, de modalités et de certification des formations.

3.4 S'appuyer sur les partenaires socio-économiques pour réaliser des actions de formation

Les établissements et unités de formation rechercheront, au besoin, dans leur environnement d'entreprises et d'ateliers, avec leurs partenaires et dans le cadre de l'instance de suivi et de pilotage, les lieux où pourront se réaliser des parties de formations sur des équipements et dans des activités de production de ces entreprises. Cet appui donnerait lieu à l'exonération d'une partie des charges fiscales supportées par ces entreprises ou ateliers.

3.5 Prendre en charge institutionnellement la dimension éducative de la formation

Créer, dans les établissements importants, des postes de spécialistes des sciences de l'éducation, de la sociologie et de la psychologie en lieu et place de postes de surveillants.

3.6 Développer les formations en agriculture et élevage.

Secteur le plus important de l'économie nigérienne, le secteur primaire doit bénéficier d'un effort important et soutenu pour assurer la formation du plus grand nombre de ses actifs. Tous les dispositifs de formation mobilisables doivent être utilisés pour apporter aux populations rurales les méthodes et techniques qui leur permettront de faire évoluer leurs pratiques, améliorer leurs rendements et s'orienter vers des cultures (productions d'exportation : sésame blanc, souchet à gros rhizome...) et des filières d'élevage (bétail à viande, chèvre rousse) plus rentables. Un partenariat étroit doit être instauré entre les différents ministères concernés, dans le cadre d'une planification volontariste des moyens et des actions.

3.7 Développer les formations dans le secteur de l'artisanat

3.8 Développer les formations dans le domaine de la culture et les arts

3.9 Valoriser les réalisations techniques

- Créer un lieu d'exposition des réalisations les plus remarquables des artisans, ouvrières, techniciennes, ingénieurs du pays. Par exemple un pavillon au Musée national ou dans les musées régionaux
- Organiser ou redynamiser les manifestations nationales sur l'invention et l'innovation technologique
- Encourager et appuyer les unités de production
- Créer un mécanisme d'aide à la protection, à l'appui et à la promotion des artisans, ouvrières, techniciennes, ingénieurs

4. LES UNITES DE FORMATION ET LES ETABLISSEMENTS

4.1 S'appuyer sur les ateliers qui font de la formation dans le cadre de programmes spécifiques ou d'initiatives privées.

Ces ateliers seront expertisés (installations, matériels, équipements, formateurs) en vue de leur utilisation comme éléments du dispositif de formation professionnelle et d'apprentissage. Ils pourront notamment servir de point de regroupement d'apprentis. Les expériences réalisées seront capitalisées et pérennisées.

4.2 Développer et renforcer les Centres de Formation en Développement Communautaire (CFDC)

Les Centres de Formation en Développement Communautaire, font partie de ces formules alternatives et novatrices qui mettent la formation professionnelle à la portée d'un public plus large que le public scolaire « classique ». Il convient donc de les développer. Ils seront chargés notamment de former les populations rurales dans tous les domaines de leurs activités à commencer par l'agriculture et l'élevage. Les ministères concernés seront associés, dans le cadre de la programmation proposée ci-dessus, à la détermination des contenus, objectifs et modalités de formation ainsi qu'à leur mise en œuvre et à leur évaluation. Un effort substantiel devra être consenti dans l'équipement, l'aménagement, l'encadrement de ces dispositifs de formation qui devront être notamment dotés de terrains d'application et régulièrement approvisionnés en intrants. On recherchera à rentabiliser en partie leurs activités et à impliquer les populations locales dans leur fonctionnement.

4.3 Autonomiser et renforcer les Etablissements Publics d'Enseignement et de Formation Professionnels et Techniques au travers de nouveaux statuts.

Une large autonomie de gestion et de fonctionnement administratif, financier et pédagogique sera accordée à ces établissements, dans le cadre de la nouvelle législation de l'EFPT. Leur nouveau statut leur permettra d'assumer, avec le concours et en concertation avec leurs partenaires socioprofessionnels, des missions élargies de :

- formation initiale (classique, alternée, modulaire...)
- formation permanente (initiale retardée, continue, diplômante ou qualifiante)
- apprentissage
- appui technique.

Ils seront les points d'appui technique et pédagogique du réseau à créer. Leurs moyens seront renforcés en conséquence.

4.4 Développer les Centres des Métiers.

Dans les secteurs qui le justifieront seront créés des Centres des Métiers, spécialisés sur une filière économique, dotés d'une pleine autonomie et de missions très larges au profit des actifs et des entreprises de la filière : expertises et études, documentation et information, aide commerciale et technique, à l'exemple du Centre des Métiers du Cuir du Niger, récemment créé avec l'appui du projet AFOP de la Coopération française.

Ces établissements seront conçus, pilotés, financés et gérés comme des outils de développement d'une filière ou d'un secteur économique. Les professionnels des filières concernés seront très étroitement associés à leur fonctionnement ; Ils travailleront en relation étroite avec les institutions, administrations et organisations de leur filière. Ils concourront à la structuration des unités de production artisanales en petites et moyennes entreprises.

En relation avec le Secrétariat de la SRP et les ministères techniques concernés il sera examiné l'opportunité de créer ou de

réhabiliter de tels dispositifs dans les secteurs du Tourisme et de l'Hôtellerie, des Transports et du BTP.

4.5 Renforcer les Centres de Perfectionnement

La Chambre de Commerce d'Agriculture, d'Industrie et d'Artisanat du Niger (CCAIAAN), principale structure d'encadrement et d'appui au secteur privé s'est dotée de structures de formation en vue de renforcer les compétences des opérateurs économiques. Ces structures ainsi que celles des autres centres de perfectionnement doivent être renforcées.

4.6 Renforcer les unités de formation des personnes handicapées

4.7 Renforcer et intégrer le Service National de Participation (SNP) dans le dispositif national de l'EFPT

La mission de lutte contre la désertification du SNP sera réaffirmée. Les missions de formation et d'insertion des jeunes seront renforcées. Une complémentarité étroite avec les CFDC sera assurée.

5. L'ACCES DES FILLES ET DES FEMMES A L'EFPT

5.1 Renforcer les foyers féminins.

Après inventaire et évaluation, ces unités de formations recevront les compléments d'équipement requis et leurs formateurs, éventuellement, les compléments de formation. Diversifier les filières de formation

5.2 Encourager l'accès et le maintien des filles dans tous les types de filières

Jusqu'ici les filles sont cantonnées en majorité dans certains types de métiers tels que l'Enseignement, la Santé et le secteur tertiaire. Pour encourager leur accès et leur maintien, notamment dans des métiers traditionnellement masculins, il conviendrait d'utiliser des méthodes attractives (dotations, bourses, quotas, foyers d'accueil).

5.3 Créer des filières attractives pour un public féminin dans les CFPT pour élargir l'éventail des choix

Les CFPT compléteront, le cas échéant, leur offre de formation par des filières attractives pour le public des jeunes filles en vue d'encourager, dans un premier temps, leur entrée en formation professionnelle.

5.4 Assurer la formation continue pour toutes les femmes qui travaillent sans qualification.

Les femmes doivent être considérées comme un public prioritaire de la formation continue et un travail de fonds doit être conduit, notamment avec leurs associations, groupements et ONG, pour mettre en place des dispositifs de formation adaptés à leurs besoins.

6. L'APPRENTISSAGE

6.1 Mettre en place un système d'apprentissage organisé, adapté, attractif et incitatif

- Créer ou renforcer des dispositifs appropriés à l'apprentissage : dans une première phase, on utilisera les unités de formation créées dans le cadre de programmes spécifiques ou utilisées et renforcées par eux (par exemple NIGETECH) ou d'initiatives privées, après l'évaluation proposée ci-dessus, ainsi que les unités de formation créées par les ministères techniques et les collectivités territoriales. Dans une deuxième phase, d'autres unités de formation seront créées.

- Réactualiser et adapter aux conditions et aux besoins nationaux le cadre juridique de l'apprentissage.
- Créer des outils de gestion de l'apprentissage : rassembler prioritairement des données précises sur l'apprentissage existant ;
- Capitaliser les expériences et formaliser l'utilisation des langues nationales.
- Mettre en place un système de certification adapté aux besoins et aux potentialités.
- Former des formateurs spécialement pour l'apprentissage.
- Prendre des mesures incitatives pour encourager les patrons à accepter les apprentis

6.2 Organiser et offrir un appui efficace aux organisations professionnelles impliquées dans l'apprentissage

- Appuyer, aux plans technique, pédagogique et financier, les initiatives de création par ces organisations de dispositifs de formation.
- Apporter un appui à ces organisations dans leurs actions de promotion et de valorisation de leurs métiers auprès des jeunes

6.3 Mettre en place un Fonds de l'Apprentissage.

Alimenter le Fond National pour l'Apprentissage, l'Enseignement Technique, la Formation et le Perfectionnement Professionnel par le produit de la taxe d'apprentissage en sus de la subvention octroyée.

Ceci permettra de financer entre autres la formation des apprentis et des maîtres d'apprentissage

7. LE SECTEUR PRIVE

7.1 Etablir avec le secteur de l'enseignement privé un véritable partenariat.

l'Etat devra :

- faciliter l'entrée dans le secteur de l' EFPT des nouveaux promoteurs privés ;
- mettre en place les structures d'accompagnement technique aux promoteurs privés qui s'intègrent dans le secteur ;
- offrir des avantages du code des investissements concernant l'achat des équipements, des outillages et des matières d'œuvre ;
- associer les promoteurs privés de l'EFPT à la gestion de la qualité ;
- mettre en place des procédures de reconnaissance et de valorisation de l'effort, la créativité et la performance des établissements privés méritants.
- étendre aux établissements privés le soutien pédagogique.

7.2 Réviser le cadre législatif et réglementaire pour permettre d'associer les établissements privés à la mise en œuvre de la politique nationale de la formation professionnelle.

Le Ministère de l'EFPT présentera à la représentation nationale un projet de loi permettant à l'Etat d'établir des relations contractuelles avec les promoteurs d'établissements privés, sur des critères d'éligibilité stricts.

Ces relations permettront :

- de subventionner les équipements
- d'y affecter des ressources humaines qualifiées

En contrepartie l'Etat déterminera les filières, les niveaux, les objectifs et les contenus de formation

Il exercera un contrôle rigoureux sur les formations dispensées, avec possibilité de sanctionner les manquements aux obligations légales ou contractuelles.

8. LA GESTION DES FORMATEURS

8.1 Accroître, diversifier et réglementer le recrutement des formateurs

Les effectifs des formateurs seront accrus en fonction du développement des dispositifs de formation. On recourra à toutes les possibilités réglementaires existantes pour adapter les modalités de recrutement aux besoins existants et aux moyens disponibles.

Les établissements auront notamment une grande autonomie dans le recrutement de personnel vacataire, dans le cadre des dispositifs consultatifs créés en leur sein et sous réserve de la vérification des compétences techniques et pédagogiques par les Inspections.

Prendre en compte les compétences professionnelles.

8.2 Assurer la formation des Formateurs de l'EFPT

La formation de formateurs, initiale et continue, est un axe essentiel d'une politique de la FP. Tout formateur aura, notamment droit à une formation et à un suivi dans les premiers mois de son activité.

En vue d'assurer cette formation des formateurs un Centre National des Formateurs de l'EFPT sera créé.

8.3 Assurer la formation continue des formateurs de l'EFPT

L'efficacité des formateurs exige la systématisation des actions de perfectionnement et d'approfondissement de leurs connaissances techniques et méthodologiques pour adapter sans cesse leurs profils aux nouveaux besoins et à l'évolution technologique :

Chaque formateur aura droit dans sa carrière à des stages de perfectionnement ou de réactualisation de ses connaissances.

Des stages en entreprises seront organisés pour développer la connaissance des activités professionnelles en milieu réel et renforcer les relations entre les dispositifs de formation et leur environnement économique et professionnel. Si la nature des évolutions techniques de leur filière le rend nécessaire, des voyages d'études seront organisés.

8.4 Assouplir la gestion des formateurs

Une grande souplesse sera apportée à la gestion des formateurs à travers un statut approprié : Ce statut élargira leurs missions et permettra de les impliquer et de les rémunérer dans l'ensemble des activités des unités de formation et des établissements.

Elle permettra de les employer sur plusieurs établissements. Elle intégrera leur éventuelle intervention en établissement privé, dans le cadre des relations contractuelles établies avec ce secteur.

Les formateurs seront impliqués selon des modalités qui dépendront des types d'établissements, dans les décisions concernant le fonctionnement de ces établissements. Ils seront intéressés aux résultats financiers des activités rémunératrices dans lesquelles ils seront impliqués, dans le cadre des dispositions réglementaires prises pour réguler ces activités.

9. L'ANIMATION PEDAGOGIQUE

9.1 Renforcer les corps d'animation et d'évaluation

Les Inspecteurs de spécialités ont un rôle particulièrement important. Ils s'appuieront sur un corps de conseillers pédagogiques qui élargiront leur action.

Le développement de ces corps est un outil essentiel de valorisation du potentiel de formation.

Au delà de l'évaluation des formateurs ce corps participera à l'évaluation permanente du système en interaction forte avec l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation qu'il alimentera notamment en informations sur les dispositifs de formation (contenus, effectifs, niveaux réels, retour d'information des entreprises, etc.)

9.2 Systématiser l'approche de la formation professionnelle par les compétences ;

Toute formation professionnelle, quelque soit son niveau, sa durée, ses objectifs, ses modalités d'évaluation et de certification sera conçue et conduite à partir d'un répertoire ou/et d'un référentiel de compétences, réalisé en fonction des besoins réels de qualification des personnes à former. Les corps d'inspection et d'animation seront les vecteurs de cette méthodologie.

9.3 Créer un Centre National d'Elaboration des Curricula et des Documents Pédagogiques

Ce centre sera un organisme autonome de conception, de réalisation et de diffusion de documents techniques et pédagogiques. Il aura la responsabilité de la création et la rénovation des curricula, des programmes et des référentiels, en partenariat avec l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation et avec les professionnels dans des instances prévues à cet effet. Il aura également la mission de réaliser tout type de documents pédagogiques(modules, supports de formation, fiches pédagogiques, etc.), nécessaire à la conduite méthodique des formations techniques et professionnelles. Il oeuvrera pour doter les formateurs des outils pédagogiques nécessaires: référentiels de formation inventoriant les compétences à atteindre pour une qualification correspondant à un métier, un emploi, un type d'activités, guides de formation proposant des situations et des activités de formation propres à développer ces compétences, etc...Il élaborera des guides d'équipement pour chaque type de formation dans chaque type d'établissements, avec une estimation du coût de ces équipements. Il recherchera, autant que faire se peut, des équipements réalisés ou réalisables localement.

Cette centralisation doit s'articuler à la décentralisation préconisée par ailleurs dans le cadre de l'autonomie des établissements et de la participation des acteurs économiques au pilotage des formations. Cette articulation se fera sur la base de la prestation de service d'une instance technique à des établissements bénéficiaires. Cette instance travaillera en étroite collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation. Elle sera impliquée fortement dans les actions de formation des formateurs.

10. L'INSERTION ET LE SUIVI DES SORTANTS

La préparation, la facilitation et le suivi de l'insertion sont une obligation de tout dispositif de formation professionnelle initiale. Pour cela il faut :

10.1 Prendre en charge de façon méthodique l'orientation et l'insertion

- Former et recruter des spécialistes de l'orientation et de l'insertion.

Ces spécialistes auront, à tous les niveaux du système, à préparer et suivre ces deux phases essentielles des cursus des demandeurs de formation. Ils interviendront en particulier dans les établissements où ils seront chargés de suivre des cohortes d'élèves au travers des actions suivantes :

- **Mettre sur pied un projet d'insertion pour chaque formé** dans la dernière phase de sa formation (année, trimestre) par l'établissement ou l'unité de formation.
- **Mettre en place un suivi de chaque formé** d'une durée minimale (six mois, un an) et jusqu'à son premier emploi, par l'établissement ou l'unité de formation;
- **Organiser des ateliers « transits »** ou « **incubateurs d'entreprises** » où les lauréats s'exercent, au sein de l'établissement en exécutant des travaux sur commande, en prélude à leur insertion.

10.2 Créer un Fonds National de l'Insertion.

Ce fonds permettra de financer notamment les premiers équipements permettant aux jeunes formés de s'installer.

10.3 Adopter des mesures incitatives et facilitatrices en faveur des entreprises accueillant des jeunes sortants et en faveur des entreprises créés par des jeunes sortants.

10.4 Charger l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation du suivi de l'insertion, au plan national.

11. LA VALIDATION DES ACQUIS

11.1 Assouplir et diversifier les procédures et les modalités de validation des acquis et de certification des qualifications.

Les procédures et les modalités de validation des acquis et de certification des qualifications seront assouplies et diversifiées en prenant en compte :

Les spécificités de publics extrascolaires : apprentis, adultes en formation continue.

Les besoins réels des professions, des régions;

Cette adaptation portera sur la nature des diplômes et leurs contenus, comme sur les épreuves et les situations d'évaluation. Les professions seront étroitement associées à la conception et à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de certification.

Au Niger, il existe un important dispositif de formation professionnelle dans le secteur non formel notamment l'artisanat. La capitalisation des acquis professionnels des diverses formations sanctionnées par des diplômes non officiels et leur valorisation doit être pris en compte. Ceci permettra de rationaliser efficacement les actions des acteurs et partenaires divers intervenant dans le secteur et de favoriser la promotion sociale des travailleurs de ce secteur.

11.2 Mettre en place un système spécifique de validation des acquis des professionnels en activité.

Ce système sera intégré aux politiques nationales, aux programmes d'entreprises ou d'administration de valorisation des ressources humaines.

12. LA FORMATION DES HANDICAPES

12.1 Accueillir les handicapés dans les établissements et les unités de formation d'EFPT

Le public des handicapés sera systématiquement pris en compte dans la mise en œuvre de la politique de l'EFPT.

Les unités de formation et les établissements accueilleront, autant que faire se pourra, dans leurs formations les handicapés qui auraient le niveau requis et les capacités intellectuelles et physiques de suivre ces formations.

12.2 Créer ou renforcer des centres spécialisés

Pour les catégories des handicapés qui ne pourraient pas être accueillis dans les conditions précitées, des structures de formation adaptées doivent être créées ou renforcées.

12.3 Appliquer l'ordonnance 93 /012 du 02 mars 1993 dans ses dispositions concernant la personne handicapée

Les dispositions de cette ordonnance s'appliquent à toutes les personnes handicapées sans aucune distinction tenant à la nature du handicap ou sexe, à l'origine sociale ou la religion.

Au terme de la présente ordonnance, la personne handicapée est celle qui se trouve dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou collective normale, du fait d'une déficience congénitale ou non, de ses capacités physiques, sensorielles ou mentales.

La prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation, l'orientation et le reclassement professionnel, l'emploi, l'intégration sociale des personnes handicapées physiques, sensorielles ou mentales constituent une obligation nationale.

Les familles, l'état, les collectivités locales, les établissements publics, les associations, groupements, organismes, entreprises publiques et privées, les maisons d'assurance et la CNSS associent leurs interventions pour mettre en œuvre cette obligation en vue notamment d'assurer aux personnes handicapées toute l'autonomie nécessaire dans la limite de leurs aptitudes.

Aucun établissement professionnel qui forme à des emplois accessibles aux personnes handicapées ne peut leur refuser son accès. L'état facilitera le transport individuel et ou collectif des enfants et adolescents handicapés vers les établissements scolaires et universitaires rendu nécessaire du fait de leur handicap.

*

D) LES POINTS DE RUPTURE

Les points de rupture indiquent en quoi la nouvelle politique, objet du présent document, se distingue de ce qui a été fait jusqu'ici en matière d'EFPT.

1 La prépondérance accordée aux besoins de l'économie et du marché du travail et une implication forte du monde socio-économique

Jusqu'ici, la logique qui a prévalu en matière d'EFPT était une logique scolaire de poursuite d'études qui a permis notamment de former une bonne partie de l'encadrement des entreprises formelles et de la fonction publique et qui conférait également à l'EFPT un rôle de résorption des déperditions scolaires, en en faisant une solution de dernier recours plutôt qu'une voie de qualification.

Désormais la logique qui déterminera l'action sera davantage dictée par la demande du marché du travail et par les besoins de l'économie. Dans cette optique, le secteur privé devra jouer un rôle central dans la gestion et la planification de l'EFPT. L'implication des acteurs économiques dans la définition des orientations et missions de l'EFPT se fera à tous les niveaux : ministère, régions, établissements.

2 L'évolution des statuts et des missions des établissements

Cette logique conduit à élargir et à diversifier les missions des établissements qui doivent devenir des partenaires des professionnels et des entrepreneurs. Le dispositif doit être ouvert et flexible.

Cette flexibilité exige que des décisions puissent être prises au niveau de déconcentration et de décentralisation maximum et nécessite donc une large autonomie des établissements.

Dans le cadre de ces nouveaux statuts, les établissements de l'EFPT prendront en charge, avec l'aide des partenaires socioprofessionnels, des missions élargies de :

- formation initiale (classique, alternée, modulaire,...) ;
- formation permanente (initiale «retardée», continue, diplômante et/ou qualifiante) ;
- apprentissage.
- conseil, études, appui technique.
- production

3 La promotion de l'insertion des formés et le développement de la formation continue

Une nouvelle mission apparaît dans les attributions et responsabilités des structures de l'EFPT, qui prend en charge, en dehors de la formation (missions classiques), l'insertion et le suivi des formés par rapport au marché du travail.

La formation continue est mieux affirmée dans les missions, ce qui lui confère un statut formel et systématique.

4 La prise en charge effective de l'apprentissage

L'apprentissage intègre par le biais de cette nouvelle politique le dispositif institutionnel de l'EFPT, ce qui du coup, lui confèrera une valeur et une considération à l'instar des autres ordres de formation. L'Etat se préoccupe enfin d'un public qui mérite autant que le public scolaire « classique » que soient respectés ses droits à une formation de qualité. Ce sera certes progressif, compte tenu de l'importance des effectifs d'apprentis mais le chemin est tracé.

5 La mise en cohérence de l'ensemble des moyens disponibles

Jusqu'ici toutes les institutions réalisant ou supervisant la formation professionnelle agissaient selon leur propre logique en fonction de leurs objectifs, avec, au bilan, une déperdition d'énergie et un gaspillage de moyens. Il convient d'introduire plus de rationalité dans le sous secteur de la FP, et de mettre en cohérence les dispositifs dispersés. Cette mise en cohérence ne doit toutefois pas se concevoir comme une uniformisation mais comme une valorisation des potentialités par une recherche de complémentarité, de synergie et de rationalisation des moyens, dans le cadre d'une politique globale.

Cette politique déterminerait les buts, les objectifs, les moyens juridiques, administratifs et humains à assigner à ces dispositifs.

Cela permettrait de :

- gérer au mieux les moyens disponibles et/ou mobilisables
- maximiser l'investissement consenti à l'EFPT ;
- justifier l'accroissement éventuel des moyens financiers ;
- élaborer une nouvelle carte des filières et des structures, plus équilibrée et plus conforme aux potentialités et aux besoins locaux. Cette carte de l'EFPT doit répondre aux principales attentes des populations à la base, en permettant la formation du plus grand nombre et en assurant une couverture des besoins sectoriels prioritaires au niveau national.

6 Une approche par compétences de la formation, qui s'appuie sur des référentiels de métiers.

L'approche par les compétences doit essentiellement caractériser le système. Cette approche part de l'inventaire des éléments constitutifs d'une qualification professionnelle d'un niveau donné (référentiel de métiers), pour concevoir et conduire la formation qui doit conférer cette qualification. Cette démarche, rigoureuse et méthodique, doit s'appliquer à tous les types de formation professionnelle. Elle est particulièrement nécessaire lorsqu'il s'agit de former en masse et à moindre coût, tout en garantissant la qualité de la formation. Rien ne s'oppose alors à l'émergence de modes et niveaux de formation marqués par l'innovation et le pragmatisme, et conduisant à de vraies qualifications, reconnues et certifiées.. On devrait voir naître, par ce biais, des certificats de qualification pour exercer, par exemple, dans la boucherie, la peinture, la maçonnerie, l'élevage, le carrelage, la plomberie, la couture, la coiffure, etc.

7 L'implication de l'enseignement privé

L'Etat ne peut supporter à lui seul la charge de l'EFPT ni financièrement ni institutionnellement. Cette situation est à l'origine de l'expansion rapide d'un secteur d'enseignement technique privé. La nouvelle politique de l'EFPT prend en compte l'existence de ce secteur et l'intègre dans le dispositif d'ensemble qu'il convient de créer pour atteindre les objectifs qu'elle s'est assignés. L'innovation réside donc non dans la création d'un secteur privé mais dans sa prise en compte dans un partenariat clair

**

ANNEXES

LE MARCHE DU TRAVAIL EN CHIFFRE DANS LA COMMUNAUTE URBAINE DE NIAMEY ENQUETE EMPLOI
1.2.3 2002
DSCN NIAMEY (NIGER)
ANNEXE 1

I. LA SITUATION SOCIO-DEMOGRAPHIQUE		Effectif de chômeurs BIT	28 224
Effectif total de la population	690,74	Taux de chômage (10 ans et plus)	12,3%
Age médian de la population	1	Hommes	11 ,6%
Pourcentage de migrants	17 ans	Femmes	13,5%
Taux net de scolarisation primaire	36,5%	Taux de chômage (10 ans et plus)	21,3%
Taux net de scolarisation secondaire	70,5%	Hommes	16,1%
Taux net de scolarisation supérieur	31 ,6%	Femmes	30,1%
Taux d'alphabétisation des 10 ans et plus	3,8%	Pourcentage des primo-demandeurs	61,4%
Proportion des 10 ans et plus parlent français	57,3%	Durée moyenne du chômage (en mois)	58,1
Effectif des ménages	57,4%	Pourcentage de chômeurs de longue durée	86 ,6%
Taille moyenne des ménages	120	Salaire de réservation des chômeurs(100 F CFA)	45,2
Pourcentage de ménages dirigés par une femme	715	Primo-demandeurs	43,1
	5,7	Anciens occupés	48,0
	16%		
III- LE CHOMAGE (Au sens du BIT)		V- LES REVENUS DANS L'EMPLOI PRINCIPAL (100 F CFA)	
		Revenu moyen	45,3
		Dans l'administration publique	88,4
		Dans les entreprises publiques	110,6
		Dans le secteur privé formel	105,5
		Dans le secteur privé informel	35,4
		Revenu médian des actifs occupés de la CUN	29,2
		Dans l'administration publique	64,2
		Dans les entreprises publiques	100,0
		Dans le secteur privé formel	60,0
		Dans le secteur privé informel	20,0

--	--

II- L' ACTIVITE (AU SENS DU BIT)	
Population de 10 ans et plus	480 821
Population active	230 206
Population active occupée	201 982
Taux d'activité des 10 ans et plus	47,9%
Hommes	62,3 %
Femmes	34,3%
Taux d'activité des 15 ans et plus	55,6%
Hommes	72,4%
Femmes	39,5%
Taux d'activité des 10-14 ans	13,0%
Garçons	14,7%
Filles	11,5%

IV- L'EMPLOI	
% emploi dans l'administration publique	13,5%
% emplois dans les entreprises publiques	1,8%
% emploi dans le secteur privé formel	2,0%
% emploi dans le secteur privé informel	82,8%
Nombre d'heure ouvrée par semaine	47,7%
Taux de scolarisation	34,7%
secteurs publics	96,3%
secteur privé formel	75,7%
secteur informel	22,4%
taux de pluri-activité	7,7%
secteurs publics	10,6%
secteur privé formel	12,4%
secteur informel	7,1%

VI- LE SOUS-EMPLOI	
Taux de sous-emploi visible	22,2%
secteurs publics	9,6%
secteur privé formel	23,4%
secteur privé informel	24,5%
taux de sous-emploi invisible	53,1%
secteurs publics	13,8%
secteur privé formel	34,9%
secteur informel	60,8%
taux de sous-emploi global	64,1%
secteurs publics	22,8%
secteur privé formel	51,0%
secteur informel	72,0%

ANNEXE 2

Situation des offres d'emploi reçues par catégories professionnelles : 1998 - 2003

Cat. Prof. Années	Apprenti		Manœuvre		Ouvriers spécialisés		Ouvriers spécialisé		Employés de bureau		Agents de maître		Ingénieurs et cadres sup.		Sous total		total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H & F
1998	14	-	1393	6	494	7	403	36	447	246	144	4	73	5	2968	304	3272
1999	21	-	1092	6	627	14	332	13	416	167	169	8	97	2	2754	210	2964
2000	-	-	794	1	716	4	690	12	1207	259	377	29	216	8	3460	313	3773
2001			364	2	310	1	290	5	1622	572	231	28	313	6			3562
2002	10		173	1	465	13	743	25	770	408	295	50	178	43	3212	540	3752
2003	19		694	2	410	39	385	62	1427	493	221	65	315	52	3471	713	4184

SITUATION DES DEMANDES D'EMPLOI ENREGISTREES PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLE 1998-2003 ANNEXE 3

	Apprenti		Manœuvres		Ouvriers spécialisés		Ouvriers qualifiés		Employés de bureau		Agents de maîtrise		Ingénieurs et cadres Sup.		Sous total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
1998	209	-	4268	182	3844	124	2442	32	3021	11534	416	69	1064	191	15264	2132	17396
1999	364	-	3775	119	3276	166	3014	142	2702	711	817	161	653	123	14601	1422	16023
2000	344	-	3548	199	2235	156	3144	139	2849	627	758	145	817	105	13695	1371	15066
2001	358	237	3375	34	3826	246	4062	242	4054	1258	1281	352	860	116	17816	2248	20064
2002	314		3204	23	3862	231	4400	256	4282	1081	618	364	733	139	17413	2094	19507

2003	277	2	4069	70	2572	263	2632	669	1988	928	851	292	1378	342	13767	2564	16333
------	-----	---	------	----	------	-----	------	-----	------	-----	-----	-----	------	-----	-------	------	-------

ANNEXE 4

REPARTITION DES ETABLISSEMENT PAR NATIONALITE ET BRANCHE D'ACTIVITE

	Nigérienne	Africaine ou nigérienne	Européenne et assimilées	Total
Agriculture	50	14	3	67
Industries extractives	17		6	23
Industries manufacturières	169	11	5	184
Electricité, gaz et eau	64	7		71
Bâtiments et travaux publics	239	18	4	261
Commerces, hôtels, bars restaurant.	507	21	27	555
Transports, communications	241	13	11	265
Banques, Assurances, Crédits	120	8	17	145
Services sociaux	886	71	69	1026
Total	2293	163	142	2598

ANNEXE 5

Section I – Formation professionnelle

Art. 23 : La formation professionnelle est un droit pour tous les travailleurs. Elle comprend la formation initiale en vue de l'acquisition d'une qualification et d'un premier emploi et la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue a pour objet d'adapter les travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et de favoriser leur promotion sociale et leur accès aux différents niveaux de qualification.

Art. 24 : l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les associations, les organisations professionnelles ainsi que les entreprises concourent à assurer la formation professionnelle dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Section II – Contrat d'apprentissage

Art. 25 : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige en retour, à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité. Il est rédigé en langue française.

Le contrat est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Art. 26 : Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Il contient en particulier :

- 1°) les noms, prénoms, âge, domicile du maître ou la raison sociale ;
- 2°) les noms, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;
- 3°) les noms, prénoms, profession et domicile de son père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à leur défaut par le juge de paix ;
- 4°) la date et la durée du contrat ;
- 5°) les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti
- 6°) l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au –dehors.

Art 27 : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.

Art 28 : Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son métier, comme apprentis, des jeunes filles mineures.

Art 29 : Ne peuvent recevoir des apprentis les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit, pour quelque délit que ce soit à une peine d'au moins trois mois de prison sans sursis.

Art 30 : le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Il ne doit employer l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Art.31 : le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement et de nourriture.

Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui accroître le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps est dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais ne peut excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

Art 32 : Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivre, à la fin de son apprentissage, un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

Art 33 : L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné après avis de la commission consultative du travail.

ANNEXE 6

REPUBLIQUE DU NIGER
 MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRE ET SUPERIEUR,
 DE LA RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE

LISTE DES PARTICIPANTS AUX ATELIERS D'ELABORATION DE LA POLITIQUE SECTORIELLE DE L'EFPT

N°	Nom et Prénoms	Structure
1	Mme SADOU SHAKRAH	REFAO – NIGER MCE
2	Mme AICHATOU KANE née BOULAMA	Programme DANI III
3	Mme JUTTA PASCH	DED/FNAN
4	Mme FATCHIMA KONATE	FNAN
5	YACOUBA GARBA	DES/MESS/R/T
6	IBRAHIM HAMADOU	SYNAEN/CNT
7	KADRI ALI	MP/RE
8	IBRAHIM ISSA BACHAROU	IGS/MESS/R/T
9	ISSAKA LADAN CHAIBOU	ME/AT
10	OUMAROU OUSMANE	ME/F/DGPS MCE
11	ABOUBACAR ABDOU GADO	MCIA/PSP/DAAF MCE
12	IBRAHIM SINA MAIGA	MAE/C DEUR
13	HASSOUMI SALIFOU	DFP/MJ/IPJ MCE
14	ADAMOU DJIBRIL	DIP/MJ/IPJ
15	CHAIBOU GOURMANTCHE	DEP/MC MCE
16	SEYDOU OUABO	INEP
17	HAROUNA ADAMOU	NIGETCH II
18	IDE AMADOU	ANED
19	TAHIROU ADAMOU	DEA/SAY
20	ADAMOU SANDI	CFC
21	MOUSSA IDRISSE	DED/NIGER
22	MAMAN DANBADJI	EMAIR/NY
23	ASKOU DAN KASSOUA	SYNAFOP
24	SOUMANA AMADOU	DL/MESS/R/T/

25	Mme HAMZA KAWA	Appui à l'Education Base I
26	ABDOU MAMANE LOKOKO	CNT MCE
27	DIAROUMEYE DJIBRILL	SYNAPEMEIN MCE
28	BINIA ISSOUFOU	CTK/NY
29	ALI DEMBA	CFPP/NY
30	SALOU ADAMOU	CFPT/NY
31	IBRAHIM MAMAN	MHE/LCD MCE
32	LT COLONEL SOUMANA DJIBO	MDN
33	Mme SANDA MOURZANATOU	DPA/MCIA/PSP MCE
34	Mme HAMSATOU SEYDOU	DCD/DL/MI/D
35	Mme AMINATOU OUSSEINI	DRESS/CUN
36	LALONDE JACQUES EDOUARD	OXFAM/QUEBEC
37	ABDOU MIJINGUINI	DPAFA/DGENF/MEB1/A
38	GOBDO BAOUKI	CNIPT
39	ISSOUFOU ABOUBACAR	CFCA
40	BOUKARY MAMOUDOU	DEA/MESS/R/T
41	MOUSSA ABDOU	DEP/MJ/GS/CRP
42	SALHATOU AMANI	DEP/MIA/P-NEPAD
43	MAMANE MAGAGI HAMIDOU	IFTIC
44	ADAMOU GARBA S.	ONAHA
45	SOUMAGAL ABDOULAYE	SUATP/HT
46	IBRAHIM MAHAMANE BELLO	SPEIN MCE
47	Mme ISSOUFOU AICHATOU	ANPE/MFP/T MCE
48	Mme MAIMOUNA GNEGNE	DPE/MFP/T MCE
49	DIAKITE MAHAMANE SANI	DL-MUH/DFP
50	MOUTARI OUMAROU	MSC/JF/INJS MCE
51	SOUMANA MOUSSA	DEXCO/MESS/R/T
52	ABOUBACAR IBRAHIM	DEP/MESS/R/T
53	SAIDOU MAMOUDOU	USTN MCE
54	IDI MANOU	NIGETECH II MCE
55	AMADOU ILLYA	MESS/R/T/CT
56	MAMAN IBRAHIM	DEP/O/MDC
57	ISSA HASSANE	EMIG MCE
58	JEROME MODY	CCAIA/CNPG MCE
59	DOULAYE YACOUBA	SNP
60	EL. ABDOUL OUSSEINI MAIGA	ANCEIPT
61	HAROUNA MAHAMADOU	NIGETECH II MCE/CT

62	Mme DJIBO AMSA YACOUBA	SNES
63	DJIBO MOUMOUNI	DAAF/ANAB
64	OUMAROU AMADOU	UAMD/NY MCE
65	BOUBACAR ALASSANE	DECB2/M/MESS/R/T/
66	GARBA NAHANTCHI	SNEN
67	SOULE SALIFOU	DRS/IT/MESS/R/T
68	ADO MOUMOUNI	MDSPPF/PE MCE
69	EL. ILLA SALIFOU	ANAPEP
70	GARBA DJIBO	APE MCE
71	Dr. NABABA ABDOU	MRA/CT MCE
72	IBRAHIM HAROUNA	DEP/MESS/R/T MCE/CT
73	HAMZA ISSA	ENA
74	ALTINE IBRAHIM BOUBACAR	MT/T/CFTR MCE
75	LAOUALI TINAOU	DEFPT/MESS/R/T
76	Mme ADOUKOUL ALHOU	DEFPT/MESS/R/T
77	MOUSSA NOMAO	DEFPT/MESS/R/T MCE/CT
78	MOUMOUNI MAMOUDOU	DEFPT/MESS/R/T MCE/CT
79	OUKALI MAHAMIDOU	DEFPT/MESS/R/T MCE/CT
80	TIDJANI HAROUNA DEMBO	DEFPT/MESS/R/T MCE/CT
81	ALASSANE ISSIAKA	IEFPT /NY MCE/CT
82	YAHAYA KANEY	IEFPT/NY
83	INDO AMADOU	IEFPT/NY
84	ALI HAMADOU	ONAFOP MCE/CT
85	KAKA HAKIMI	ISSA BERI
86	OMAR TOURE HAMIDOU	UGTN MCE
87	MAÏLELE AMADOU	CAB/PM
88	DIARRA DJIBRIL	DAAP/MESS/R/T
87	ILLA BOUBACAR	CFPT/Agadez
88	GOURGOUDOU ADAM M.	DRESS/Agadez
89	ABDOULAYE MOHAMED T.	APE/Agadez
90	ABDOULAYE DIOUF ABASS	APE/Agadez
91	ILLA ADAMOU	CFPT/ Diffa
92	KANTA CHAIBOU	DRESS/Diffa
93	IBRAHIM KEITA	APE/ Diffa
94	ABDOU NEINO dit GADJANGO	Monde rural/ Diffa
95	SANI DAN TAYKAOU	FRADI/ Diffa
96	ABDOU ISSOUFOU	C.CAIAN/Diffa

97	IBRAHIM ABARCHI	FRA/Dosso	
98	PAROU YAMINDIEBA	CFPT/Dosso	
99	DOULAYE BOUREIMADRESS	DRESS/Dosso	
100	MOUSSA YERIMA	CRA/Dosso	
101	ADAMOÛ AMADOÛ	CPM/Dosso	
102	ISSAKA SOURGHO	APE/Dosso	
103	ADAMOÛ OUMAROÛ ISSA	FRAMI/Maradi	
104	IDI SANI FARI	DRESS/Maradi	
105	ISSA ALSO	IEFPT/Maradi	
106	OUSSEI NI ZANGOMA	LTDK/Maradi	
107	ABDOU HASSANE	CCAIAN/Maradi	
108	GALLO BADAGI	SR/AC/POR/Maradi	
109	ABDOUL AZIZ LAOUALI	APE/Maradi	
110	YACOUBA KOUKOU	CFPT/Tahoua	
111	OUDOU AMBOUCA	DRESS/Tahoua	
112	EL ASSOUMANA ALJAHOUNI	APE/Tahoua	
113	ASSOUMANE ABOUBACAR	APEE/Tillabéri	
114	ISSA BOUBACAR	CFPT/Tillabéri	
115	SOUMANA ADAM	DRESS/Tillabéri	
116	OUDOU ABDOULAYE	APE/Tillabéri	
117	HASSANE IDRISSE	FRATI/Tillabéri	
118	SEYDOU BABAKODO	Monde rural/Tillabéri	
119	ABDOU MALAM MAHAMAN	FRC/Zinder	
120	MAMANE GOGÉ	FRAZI/Zinder	
121	MAHAMAN ABBA	CCAIAN/Zinder	
122	MAHAMADOÛ DJIMRAO	CFPA/Zinder	
123	COULYBALI MAMAN LAWAL	APE/Zinder	
124	OUSSEINI HIMA	DRESS/Zinder	
125	IDI MAHAMAN SANI	MM/E	MCE
126	MOUMOUNI YAYE	MEB1/A	MCE
127	ADIZA ZOUMARY ISSOUFOU	MSP/LCE	MCE
128	MAHAMAN SANI KANTA	SRP/Secrétariat national	MCE
129	ALAIN LAMY	PROJET AFOP	MCE/CT
130	IDRISSE DJIBRILLA	CDTN	MCE
131	DJIDA HAMADOÛ	OPIN	MCE
132	MAHAMAN MOUSTAPHA MAIKASSOUA	DEFPT/MESS/R/T	MCE/CT
133	HALIDOÛ ZENO ISSA	CCAIAN	

134	SOUMAYE DIALLO	MDA	MCE
135	SANDRO MAZZETI	NIGETECHN II	
136	BERNARD BENTZ	AIF/PARIS	
137	CHRISTIAN JOUSSEIN	BIT/GENEVE	
138	MAMADOU SAGNANE	DIR FP/SENEGAL	
139	SORIBA YOULA	DIR EFPT/GUINEE CONAKRY	

N.B

MCE : MEMBRE DU COMITE D'ELABORATION DE L'AVANT PROJET

MT : MEMBRE DU COMITE TECHNIQUE