

République du Niger



Fraternité – Travail – Progrès

Programme Nigéro-Allemand de Promotion de
l'Agriculture Productive (PromAP)



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Rapport de mission

-

« Conception d'un dispositif de certification des formateurs dans le domaine de la petite irrigation au Niger »

Thierry Gillet
Septembre 2019

Version finale



AFC
Consultants International

iram

Table des matières

Table des matières	2
Sigles et acronymes.....	4
Rappel des termes de références de la mission :	5
I. Rappels méthodologiques	6
1.1. Concepts clés relatifs aux dispositifs de formation.....	6
1.1.1. Facteurs déterminants la qualité d'une action de formation.....	6
1.1.2. Formation initiale vs. Formation professionnelle.....	6
1.2. La formation continue des adultes	7
1.2.1. Définition de certains termes liés à la formation.	9
1.2.2. Les différents niveaux d'évaluation en matière de formation	12
1.2.3. Document technique pour les participants	12
1.3. Concepts clés sur la certification.....	12
1.3.1. Eléments de définition	12
1.3.2. Le référentiel de certification	12
II. Proposition de dispositif de certification	13
2.1. Introduction.....	13
2.2. Eléments de cadrage	13
2.3. Les éléments du dispositif de formation des techniciens et des métiers connexes en petite irrigation	13
2.4. Description du dispositif de certification	14
2.4.1. Les bénéficiaires de la certification.....	14
2.4.2. Le dispositif de formation	15
2.4.3. Acteurs de la certification	15
2.5. Certification technique des formateurs	16
2.6. Certification pédagogique / andragogique des formateurs	17
2.7. Processus de formation des formateurs en andragogie	17
2.8. Les acteurs de la certification et de la mise en œuvre des formations	18
III. Plan d'action.....	19
3.1. Les étapes de la certification.....	19
3.2. Appuis nécessaires aux différents acteurs	20
3.3. Analyse SWOT du processus d'opérationnalisation du dispositif de certification proposé.....	21
Conclusion.....	23
Annexe A - Déroulement de la mission	24
Annexe B - Compte rendu du CTRCA-PI du 11/07/2019.....	25
Annexe C – Exemple de fiche d'évaluation des formateurs	28

Annexe D – Exemple de document de certification des formateurs	29
Annexe E - Exemple de profil métier (répertoire de compétence d'un patron tailleur – couturier) RdC N°1.....	31
Annexe F - Certification des conseillers agricoles	34
Annexe G - Contrat d'objectifs et de performances pour les institutions de formation.....	34
Annexe H - Exemple de décret portant sur la certification des organismes de formation	35
Annexe I - Décrets sur l'organisation de la formation professionnelle et sur la certification professionnelle au Niger	37

Sigles et acronymes

APC : Approche par les compétences

CFM : centre formation aux métiers

CFPA : centre formation professionnel agricole

CFPT : Centre formation professionnel et technique

CTRCA-PI : Comité technique de renforcement des capacités en Petite Irrigation

IPDR-Kolo Institut Pratique de développement Rural

MAGEL : Ministère de l'agriculture et de l'élevage

METP : Ministère de l'enseignement technique et professionnel

ONG : organisation non gouvernementale

SP-SPIN : Secrétariat Permanent de la Stratégie de la Petite Irrigation au Niger

Rappel des termes de références de la mission :

Les objectifs spécifiques de la prestation sont les suivants :

- 1) Elaborer une proposition de cahier des charges d'un dispositif national de certification des compétences / formateurs / institutions de formation en petite irrigation, explicitant les types de certification accordés selon l'objet certifié (compétences socles, formateurs, institutions de formation), les acteurs impliqués et leurs rôles respectifs dans le processus de mise en place, d'animation, et de contrôle du dispositif national de certification ; les modalités d'octroi d'une certification tenant compte d'une possible validation spécifique d'acquis professionnels ; les modalités de communication autour du futur dispositif de certification en vue de renforcer l'attractivité des formations certifiées, etc.
- 2) Elaborer une feuille de route et un plan d'action en vue de mettre en place et opérationnaliser le dispositif de certification des compétences / formateurs / institutions de formation en petite irrigation

Résultats attendus

1. Explicitation des attentes des acteurs de la SPIN, incluant en particulier le SP SPIN et son CTRCA-PI, en matière de certification des compétences / formateurs / institutions de formation.
2. Conduite d'une série d'entretien avec divers acteurs de la formation technique et professionnelle en vue de bien comprendre les opportunités / contraintes spécifiques au contexte nigérien pour la mise en place d'un mécanisme de certification des compétences / formateurs / institutions de formation
3. Identification et explicitation du rôle respectif des différents acteurs devant être impliqués dans le processus de mise en place et d'animation d'un dispositif national de certification des compétences / formateurs / institutions de formation en PI
4. Elaboration, en lien avec les acteurs de la SPIN, d'une proposition de cahier des charges du dispositif de certification des compétences / formateurs / institutions de formation en petite irrigation
5. Elaboration, en lien avec les acteurs de la SPIN, d'une feuille de route / plan d'action pour la mise en place et l'opérationnalisation du dispositif de certification des compétences / formateurs / institutions de formation en petite irrigation
6. Présentation au CTRCA-PI de la proposition de cahier des charges, de feuille de route et de plan d'action au SP SPIN, au PromAP et à ses partenaires, recueil et intégration des amendements dans une version finale.

Déroulement de la mission

Voir annexe A

I. Rappels méthodologiques

1.1. Concepts clés relatifs aux dispositifs de formation

1.1.1. Facteurs déterminants la qualité d'une action de formation

Nous avons présenté lors de la réunion du comité technique notre compréhension des TDR et en particulier ce que pouvait signifier la volonté de mettre en place un dispositif de certification des formateurs. On trouvera le compte rendu de cette réunion en annexe B. La volonté de mettre en place un dispositif de certification correspond à une volonté d'assurer la qualité de la formation, cependant la qualité de la formation ne se résume pas à celle des formateurs. Le schéma suivant résume les différents facteurs qui orientent la qualité d'un programme ou d'une action de formation

Figure 1. Les groupes de facteurs qui déterminent la qualité d'une formation



La qualité de la formation dépend de quatre ensembles de facteurs :

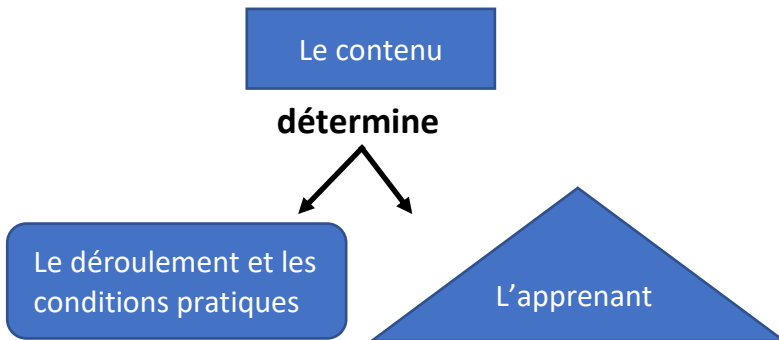
- l'ingénierie de formation qui concerne l'identification des besoins de formation ;
- l'ingénierie pédagogique qui est la traduction des objectifs de formation en actions de formation, contenu, scénario et objectifs pédagogiques ;
- Les capacités du formateur dans sa gestion des groupes de bénéficiaires et dans la mise en œuvre de scénario de formation ;
- Les conditions de formation : le lieu, les conditions de vie pendant la formation, la durée, la période, etc.

1.1.2. Formation initiale vs. Formation professionnelle

La formation ou l'enseignement peuvent être caractérisés par trois facteurs complémentaires :

- Le bénéficiaire (ou apprenant, ou étudiant ou formé selon le terme que l'on choisit) ;
- Le contenu de l'enseignement ou de la formation ;
- Les conditions d'enseignement ou de formation ;

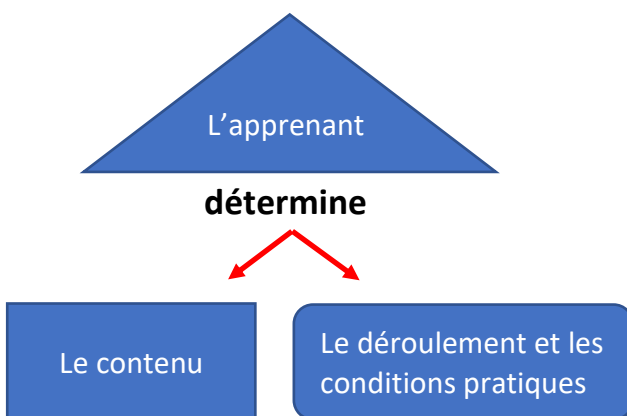
Dans l'enseignement :



Dans l'enseignement académique ou la formation initiale, le facteur le plus important est le contenu. Ce que doit savoir l'étudiant est essentiel ; c'est ce qui détermine la durée de l'enseignement et qui détermine qui sont les bénéficiaires ou les étudiants.

Ainsi, on détermine en premier le programme de la licence ou du Master, puis on détermine qui seront les étudiants qui ont les prérequis pour pouvoir suivre les enseignements de la licence ou du master. C'est sur cette base que l'enseignement est organisé.

Dans la formation continue professionnelle :



Dans le cas de la formation continue, ce sont les caractéristiques du bénéficiaire ou de l'apprenant (ce qu'il est, ce qu'il sait, ce qu'il veut) qui déterminent l'ensemble des caractéristiques de la formation. La formation continue va apporter les éléments nécessaires pour que le professionnel puisse résoudre ses difficultés et mettre en œuvre ses objectifs. C'est donc en fonction de cela que les caractéristiques de la formation seront déterminées : combien de temps cela va-t-il durer ? Dans quelles conditions ? en salle ou sur le terrain ?

Dans la formation continue, le point focal de la formation continue professionnelle est donc le bénéficiaire avec ses caractéristiques, ses besoins, et ce qu'il sait déjà.

1.2. La formation continue des adultes

Dans le contexte du développement rural, une formation a pour finalité de contribuer à modifier une situation locale : la formation doit avoir un effet sur la réalité locale.

Dans le cas de la formation des adultes et plus particulièrement des professionnels en activités, il est indispensable de se souvenir que nous avons en face de nous des personnes responsables, en activité, ayant une importance qu'il faut prendre en compte.

Les professionnels qui viennent en formation attendent de la formation qu'elle leur permette de résoudre un problème, une difficulté, ou leur permette d'acquérir une nouvelle compétence à mettre en œuvre.

La formation des adultes est centrée non pas sur le formateur mais sur « l'apprenant ». Cela a pour conséquence que l'important n'est pas ce que le formateur sait ou veut transmettre, mais ce dont l'apprenant a besoin, ce qu'il attend, ce qu'il veut ou doit résoudre ou réaliser après la formation.

On distingue globalement **4 caractéristiques essentielles des adultes en formation**, avec des conséquences sur la mise en œuvre des formations :

- *L'adulte ne s'investit dans une formation que s'il en perçoit la valeur ajoutée.*

→ Conséquences pour le formateur

Il est nécessaire de toujours bien expliquer :

- les objectifs du programme et de la formation spécifique et/ou les objectifs pédagogiques
- les compétences qui vont être acquises grâce à la formation et leurs effets.

Il faut éviter les décalages dans le temps, entre ce qu'on apprend en formation et la possibilité de mettre en œuvre les acquis de la formation (le réinvestissement des acquis dans les pratiques professionnelles doit être rapide).

- *L'adulte est toujours détenteur d'un savoir et d'une expérience*

→ Constat : Les informations apportées durant la formation seront sans cesse confrontées aux savoir détenus par les apprenants (pour les valider ou les remettre en cause). Plus l'ancienneté des apprenants sera importante, plus cette dimension sera prégnante. Sur certains points, l'apprenant peut se révéler plus compétent que l'intervenant. Il sera parfois difficile de faire évoluer certaines pratiques perçues comme pertinentes.

→ Conséquences pour le formateur

Il est nécessaire d'identifier, avant la formation, les acquis du public à former, ce que ce public maîtrise déjà, afin de pouvoir s'appuyer sur ces acquis. Il est nécessaire aussi de solliciter ponctuellement les avis des membres du groupe en formation sur les affirmations du formateur (afin de réguler les réticences) et faire de l'échange de pratiques un point fort de la formation. On peut aussi faire intervenir ponctuellement certains membres du groupe sur les sujets qu'ils maîtrisent.

- *L'adulte apprend en s'appuyant sur des réalités concrètes et pour résoudre des problèmes ou des difficultés concrètes (apprendre par l'action et apprendre pour l'action)*

→ Constats

Un adulte s'investit dans une formation pour résoudre des problèmes concrets et acquérir des compétences spécifiques. Toute digression par rapport à ces attentes sera perçue comme une perte de temps.

→ Conséquences pour le formateur

Pour être efficace il est important :

- d'identifier au préalable (avant la formation, au début de la formation) les attentes concrètes des participants ;
- de se référer à des exemples, des études de cas, des simulations, ...ou plus généralement à la réalité professionnelle de l'apprenant ;
- d'intégrer la découverte du milieu professionnel dans le cursus de formation (visites de sites, déplacements sur le terrain, documentation, etc.) : il s'agit de maintenir un lien étroit entre la formation et les activités professionnelles des bénéficiaires.

- *Les groupes d'adultes en formation sont très souvent hétérogènes*

→ Constats

Les formations regroupent des agents par définition différents (du point de vue du genre, du statut, de l'âge, des services / ministères d'origine, des motivations, etc.). La capacité à anticiper et à gérer la dynamique du groupe est une compétence déterminante du maître d'œuvre et de l'animateur.

→ Conséquences pour le formateur

Pour gérer cette hétérogénéité le formateur devrait :

- identifier au préalable les spécificités des agents concernés par la formation, connaître leurs caractéristiques et savoir qui sait quoi ;
- ne pas réduire la formation à la diffusion d'un savoir (être conscient de l'importance de la dynamique du groupe) ;
- favoriser l'échange et l'enrichissement mutuels des apprenants au travers de travaux de groupes puis la mise en commun des travaux. Le formateur devra utiliser l'hétérogénéité comme une richesse, en valorisant les différences entre participants

En tant que formateur, il faudra maîtriser l'animation d'un groupe en formation.

1.2.1. Définition de certains termes liés à la formation.

Qu'est-ce qu'un objectif de formation ? :

L'objectif de formation : c'est une ou plusieurs compétences que doivent acquérir les personnes qui participent à la formation, par exemple : « *A la fin de la formation, les agriculteurs sont capables d'entretenir efficacement leur petit barrage* ». Cet objectif de formation est défini par le maître d'œuvre du programme de formation. Il s'agit de l'objectif global attendu. En général, cet objectif de formation est défini à la suite d'un processus d'ingénierie de formation, sur la base d'une analyse de la situation et de l'identification du besoin en formation. Le formateur ou l'institution de formation va traduire l'objectif de formation en objectifs pédagogiques, qui seront à leur tour traduits en séquences pédagogiques à travers un processus d'ingénierie pédagogique. L'ingénierie pédagogique est très dépendante de l'approche pédagogique choisie : dans notre cas l'approche par les compétences et l'andragogie.

Définition des objectifs pédagogiques en approche par les compétences (APC)

Les objectifs pédagogiques sont les différents aspects que doivent acquérir les bénéficiaires pour atteindre les objectifs de formation. On peut alors détailler cet objectif en compétences.

Pour définir les objectifs pédagogiques le formateur ou la personne en charge de l'ingénierie pédagogique va devoir répondre aux questions suivantes :

- que doit savoir l'apprenant ? (Par exemple, connaître les causes et les processus de dégradation d'un barrage),
- Quel doit être son savoir-faire ? (Par exemple être capable de définir et de réaliser les réparations nécessaires sur le barrage)
- Quels doivent être ses savoir-être pour entretenir son barrage (Par exemple, l'agriculteur devrait être capable d'aller négocier avec les éleveurs pour améliorer l'exploitation des ressources naturelles lorsque la dégradation de l'ouvrage est due au passage de troupeaux autour du barrage)

Le formateur ou l'institution de formation va identifier les différents savoir, savoir-faire, savoir-être nécessaires au bénéficiaire pour atteindre l'objectif de formation. Que doit-on comprendre par « capacité à faire quelque chose » ? La capacité à « faire » mobilise différents types de savoirs, et tout d'abord des connaissances (choses que les bénéficiaires apprennent et qu'ils doivent intégrer à ce qu'ils savent déjà).

Les connaissances ou savoirs qui n'ont pas de liens avec ce qu'ils savent déjà ne sont pas utiles. Cependant, le savoir n'est pas suffisant pour agir. Il faut aussi apprendre à agir ; ce sont les savoirs faire. On parle aussi du « savoir-être » qui correspond à l'attitude adéquate à une situation (par exemple être à l'écoute des autres).

Ainsi pour être capable de faire quelque chose efficacement, il est nécessaire d'acquérir des nouveaux **savoirs**, des nouveaux **savoir-faire** et souvent des nouveaux **savoir-être** ou attitudes.

Evidemment chacun de ces savoirs ne peut pas s'acquérir uniquement en écoutant des « cours » ou en regardant des présentations sur l'écran ou sur le tableau. Suivant ce que le formateur veut ou doit faire acquérir comme savoirs, savoir être ou savoir-faire, Il développera des activités d'apprentissages différentes. Ces différents savoirs sont les éléments essentiels qui vont permettre aux formateurs de construire de nouvelles compétences.

Compétence

On appelle compétence une capacité à agir efficacement dans un contexte donné. Les compétences relèvent de différentes dimensions que la formation devra apporter :

- Les compétences méthodologiques
- Les compétences techniques
- Les compétences sociales
- Les compétences personnelles

Exemples :

- **compétences méthodologiques** : maîtriser les étapes et les outils du diagnostic pour identifier, mesurer les différentes ressources disponibles mais aussi les différentes contraintes, et ensuite pour les analyser en termes de forces / faiblesses / opportunités / menaces, etc..

- **compétences techniques** : aspects agronomiques (qualité du sol, etc.) du territoire et/ou économiques (commerce, agriculture, industrie, etc.), sociaux (caractéristiques de la population qui habite le territoire, etc.), biophysiques (climat, eau, sol, etc.), écologiques (ressources végétales et animales), etc.

- **compétences sociales** : maîtriser la communication avec les différents acteurs locaux : autorités locales, les élus, et la population, être capable d'animer des réunions participatives avec les différents acteurs, etc.

- **compétences personnelles** : être impliqué dans la démarche, être capable de travailler dans une équipe pluridisciplinaire, etc.

C'est le rôle du formateur ou de l'institution de formation de définir et clarifier les compétences à acquérir par les bénéficiaires. Il les présentera sous forme d'objectifs de formation. Le formateur s'appuie pour cela sur la demande exprimée.

Quelles sont les conséquences sur la formation ?

La différence entre une conférence / restitution et une formation est l'existence d'activités d'apprentissage. **Sans activités d'apprentissage, il n'existe pas de formation.** Les activités d'apprentissage sont des exercices, des simulations, des échanges entre participants, toutes les activités collectives ou individuelles d'élaboration liées au contexte dans lequel sont les participants.

On ne peut pas acquérir un savoir, un savoir-faire et un savoir être de la même manière. Suivant le type de compétence et le type de personnes, les différentes composantes n'ont pas la même importance. Le formateur devra réfléchir à ces différents aspects avant de mettre en œuvre sa formation et choisir son scénario de formation. En fonction des types de compétences à acquérir ; le formateur va adapter sa démarche de formation, pour la rendre la plus efficace. **Il va choisir des activités d'apprentissage adaptées aux savoirs, savoir-faire, savoir être attendus à l'issue de la formation.**

Acquisition d'un savoir : un savoir s'acquiert par des **documents** lus, ou par **une présentation** qui doivent être complétés par **des échanges / discussions** avec d'autres personnes concernées par le même sujet. Il est important de noter qu'un savoir n'est utilisable par une personne que s'il s'intègre dans le contexte connu par la personne. Dans le cas où le formateur recherche l'acquisition de savoirs par les participants, il devra resituer les concepts, les connaissances dans l'univers des participants, faute de quoi ce qu'il présentera restera un lexique (un ensemble de mots) sans lien avec la réalité.

Acquisition de « savoir-faire » : les savoirs faire ne peuvent pas être acquis comme des connaissances. En effet, ils ne se limitent pas à des savoirs, mais impliquent aussi une « habileté ». Un grand pédagogue, Paulo Freire, disait : « on n'apprend pas à nager dans une bibliothèque ». Pour acquérir la capacité à agir, il faut bien évidemment s'entraîner. La formation doit permettre aux participants de s'entraîner, de tester, et in fine d'acquérir la capacité d'agir. Durant une formation conçue pour acquérir des savoirs faire, le formateur pourra mobiliser des simulations, jeux de rôle, applications en salle ou sur le terrain en groupe, puis des discussions pour analyser ce qui s'est passé. Ce sont les allers retours entre le pratique et le théorique qui permettent de faire progresser un savoir-faire. Le travail de groupe est un moyen efficace pour construire une réflexion sur une façon de faire et sur les moyens de l'améliorer.

Acquisition de « savoirs être » ou « attitudes » : L'attitude / les savoir-être sont des savoirs faire particuliers. Ils relèvent d'aspect comportementaux, affectifs, presque inconscients. Ils sont souvent liés à la personnalité. Pour faire progresser les savoir-être des apprenants, le formateur peut utiliser des mises en situations réelles qui sont filmées puis projetées et analyser pour comprendre. Cependant ces outils demandent du matériel sophistiqué et beaucoup de temps consacré à l'analyse. Il est également possible de mobiliser des jeux de rôles et des exercices didactiques qui permettent de travailler sur l'attitude de manière ludique, tout en touchant à des choses essentielles. Ce sont durant les discussions après les exercices didactiques ou les jeux de rôles que les participants vont comprendre qu'ils doivent évoluer vers d'autre savoir-être ou attitudes. Simulations, jeux de rôles, exercices didactiques, et mises en situation sont les outils qui permettent de travailler sur le savoir-être. Ces outils doivent être accompagnés d'analyses et de discussions pour être vraiment utiles.

Le programme pédagogique

Il se compose de :

- Objectifs d'activités à réaliser avec compétences (rappel)
- Objectifs pédagogiques (savoir-faire, connaissances, etc.)
- Prérequis
- Contenus de formation
- Progression pédagogique, méthode, moyens, durée
- Supports documentaires (formateurs, apprenants, etc.)
- Dispositif d'évaluation des acquis.

Le programme pédagogique propose le scénario de formation dans le temps défini et clarifie les activités d'apprentissage prévues avec leurs objectifs d'acquisition de compétences.

Le programme pédagogique expose aussi les démarches et outils utilisés ainsi que les moyens pratiques mis en œuvre. Il est normalement de la responsabilité du prestataire de formation, sur la base d'un contenu négocié avec le maître d'œuvre.

L'adoption du programme pédagogique résulte d'un accord entre le maître d'œuvre rédacteur du cahier des charges et le prestataire de formation.

1.2.2. Les différents niveaux d'évaluation en matière de formation

Une évaluation peut porter sur différents objets. Les plus pertinents sont :

- La satisfaction des participants ;
- Les connaissances et savoir-faire acquis ;
- Le dispositif de formation ;
- Les effets de la formation sur les compétences mises en œuvre en situation professionnelle.

L'évaluation pourra avoir lieu juste à la fin de la formation (et dans certains cas juste au début pour évaluer la situation de départ). Quand cela est possible, une évaluation de la formation en situation réelle d'activité du professionnelle 6 mois après la formation est très riche d'enseignements sur la formation dans son ensemble, et ce qu'elle apporte aux bénéficiaires.

1.2.3. Document technique pour les participants

Il est souvent nécessaire que le formateur distribue aux participants des guides d'orientation qui vont aider ceux-ci à opérationnaliser ce qu'ils ont appris durant la formation. Si possible, ces documents peuvent être :

- soit des témoignages qui racontent comme d'autres personnes, dans des situations analogues, ont pu mettre en œuvre ce qui a été présenté dans la formation,
- soit des exposés techniques ou méthodologiques pratiques faciles à mettre en œuvre.

La mise en forme des documents doit évidemment être adaptée aux bénéficiaires des formations.

1.3. Concepts clés sur la certification

1.3.1. Eléments de définition

« La certification est une activité par laquelle un organisme reconnu, indépendant des parties en cause, donne une assurance écrite qu'une organisation, un processus, un service, un produit ou des compétences professionnelles sont conformes à des exigences spécifiées dans un référentiel » (AFNOR).

Ainsi, la certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne (pour le cas qui nous intéresse) soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités. Cela est attesté par la délivrance par l'autorité d'un « certificat de qualification ».

1.3.2. Le référentiel de certification

Il s'agit d'un document réglementaire ou contractuel qui précise :

- Les compétences exigées du candidat pour l'obtention de la certification visée. Une compétence exprime la capacité d'un individu à réaliser une activité dans des conditions déterminées, elle rassemble des connaissances, savoir-faire, aptitudes ou comportements dans la réalisation d'une action donnée. Sa mise en œuvre se traduit par des résultats observables ;
- Les modalités d'accès à la certification. Elles rendent compte des dispositifs proposés dans les différentes voies de délivrance du diplôme pour l'évaluation des capacités retenues : voies d'accès à la certification, structure globale et organisation de la certification, description des épreuves et/ou prescriptions relatives aux évaluations.

Pour définir un dispositif et des conditions de certification adaptées, il s'agit dans un premier temps de définir clairement les objectifs et les choix méthodologiques, en particulier dans le domaine pédagogique/andragogique du dispositif de formation. Il est donc nécessaire dans un premier temps de préciser les principes de la formation continue professionnelle.

II. Proposition de dispositif de certification

2.1. Introduction

Pour définir un modèle de certification, il est nécessaire que les caractéristiques du dispositif de formation soient établies et clairement précisées. C'est pourquoi nous avons posé un certain nombre d'hypothèses sur le dispositif de formation pour élaborer nos propositions de certification. Nos propositions concernant le dispositif de formation s'appuient sur les informations et orientations que nous avons pu rassembler lors de nos entretiens avec les différents partenaires, membres du CTRCA-PI ou pas. Le choix des orientations et des méthodes pédagogiques, ainsi que des bénéficiaires du dispositif de formation ayant été clairement faits, on peut imaginer un dispositif de certification dont les critères seront en cohérence avec les orientations pédagogiques et l'organisation du dispositif de formation.

2.2. Eléments de cadrage

Certaines orientations clés qui déterminent le dispositif de certification ont été données par le CTRCA-PI du 11/07/2019 dont le compte rendu est porté en annexe.

Dans le cadre de la Stratégie de la Petite Irrigation au Niger (SPIN), il est prévu :

- la révision du Plan Stratégique de Renforcement des Compétences en Petite Irrigation (PSRCA-PI), pour mieux tenir compte de la diversité des acteurs du Système National de Conseil Agricole (SNCA);
- la réactualisation des modules de formation thématique précédemment développés ;
- la conception de nouveaux modules de formation thématiques selon les priorités du PSRCA-PI.

Les démarches de révision du PSRCA-PI, de réactualisation de nouveaux modules de formation, et de conception de nouveaux modules de formation sont déterminés par le CTRCA-PI. Il en est de même pour ce qui concerne le type de dispositif de formation à mettre en œuvre, et ses différents aspects.

La dernière rencontre du CTRCA-PI :

- a constaté que les modules de formation produits jusqu'ici présentaient un contenu technique générique, constituant un « réservoir » d'informations pour les formations en PI ;
- a indiqué que la conduite des formations sur ces thématiques nécessite un ajustement des contenus par les formateurs au public-cible ;
- **a pris en conséquence la décision de baser la révision des modules et la création de nouveaux modules sur l'approche par les compétences (APC).**

Ce choix est évidemment très important : il oriente de manière forte la stratégie de renforcement des compétences de la PI, et par conséquent le dispositif de certification à mettre en œuvre.

Deux autres éléments clés du cadrage de ce dispositif de certification peuvent être soulignés :

- La stratégie de renforcement des compétences devrait s'exécuter en collaborant avec les institutions de formation publiques et privées existantes plutôt qu'avec des personnes privées ou vacataires ;
- Les institutions de formation et les formateurs nécessitent un renforcement dans les domaines de l'APC, de l'andragogie, et de l'ingénierie pédagogique.

2.3. Les éléments du dispositif de formation des techniciens et des métiers connexes en petite irrigation

Les éléments clés du dispositif de formation des techniciens, conseillers, et prestataires de métiers connexes en petite irrigation sont les suivants :

- Les formations en PI sont facilitées par le SP-SPIN et le CTRCA-PI. Les contenus sont validés par le CTRCA-PI. Le SP-SPIN appuie le développement des formations en petite irrigation dans les régions et pour les différents acteurs concernés, en mobilisant les financements disponibles ;
- Les critères d'évaluation sont proposés par le CTRCA-PI. Le dispositif est conçu par le ministère de tutelle des institutions de formation. Le dispositif est mis en œuvre par les institutions de formation. Le suivi du dispositif de formation au niveau des institutions de formation est fait par les tutelles concernées, dans le cadre de leurs missions habituelles de contrôle et d'évaluation ;
- Les opérateurs de formation sur des thématiques liées à la PI sont les institutions locales de formation agréées, réparties sur le territoire. Il s'agit des Centres de Formation aux Métiers (CFM) et des Centres de Formation Professionnelle et Technique (CFPT) qui relèvent du MEPT, de l'IPDR qui relève du MAG/EL, et des universités qui relèvent du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'innovation) ;
- L'agrément des institutions de formation devrait être une action complémentaire de la certification des formateurs, portée à terme par le MAG/EL ;
- Le CTRCA PI fournit aux institutions de formation des modules types et objectifs de formation qui ont fait l'objet d'un processus national de validation. Les différentes institutions de formations pourront puiser dans les modules existants pour concevoir leurs actions de formation et les ajuster aux publics-cibles
- Sur la base d'un module agréé et d'objectifs de formation fournis par le CTRCA-PI, le centre de formation conçoit le programme détaillé de l'action de formation (scénario de formation et contenu) avec l'appui du formateur certifié (salarié ou vacataire et certifié) de façon que l'action de formation soit adaptée à son public bénéficiaire, au temps disponible, et aux objectifs de formation. Les bénéficiaires ultimes de la formation sont les techniciens agricoles, des animateurs locaux d'ONG ou d'OP, des opérateurs de métiers connexes ;
- Les objectifs de formation pour les différents bénéficiaires sont élaborés en étroite collaboration avec une équipe mise à disposition par le METP, spécialisée en approche par les compétences ;
- Les formateurs sont des personnes ayant la double compétence technique et pédagogique qui interviennent à la demande des institutions de formation ;
- Les institutions de formation mettent en œuvre les formations de manière indépendante.

2.4. Description du dispositif de certification

2.4.1. Les bénéficiaires de la certification

Ce sont principalement les formateurs de l'enseignement professionnel : il s'agit d'enseignants titulaires ou vacataires des institutions de formation sur la thématique de la PI. Ils ont une formation de base d'un niveau minimum BAC+1 à Bac +5. La certification doit viser en premier lieu ceux qui interviennent déjà sur des thématiques de formation en rapport avec la petite irrigation.

Les formateurs de métiers connexes, qui sont généralement des professionnels en activité avec de fortes compétences pratiques, et qui ne disposant pas nécessairement d'un diplôme universitaire. Ces formateurs n'ont pas nécessairement vocation à être certifiés. Ils interviennent en effet dans la formation en tant qu'aides – formateurs ou personnes ressources mais n'assument pas la responsabilité globale de la formation (conception de son déroulement, définition des contenus).

Cette dernière fonction est assurée par le formateur principal qui, lui, devrait être certifié dans tous les cas. Les formateurs certifiés pourront toutefois inclure des professionnels dont l'activité principale est la formation, lorsqu'ils interviennent en tant que formateurs titulaires ou vacataires dans un ou plusieurs centres de formation. Ces formateurs certifiés pourront aussi être des techniciens / conseillers en agriculture ou dans d'autres domaines de la Petite Irrigation, qui compléteront leur activité de technicien par des interventions en tant que formateur certifié pour un ou plusieurs centres de formation.

En plus des aspects techniques et andragogiques, les formateurs agréés devront posséder des compétences en langue locale afin de s'adapter à leur public. Les formations dispensées doivent pouvoir être réalisés dans au moins une des langues parlées au Niger.

2.4.2. Le dispositif de formation

La certification des formateurs porte sur leurs compétences techniques ainsi que leurs compétences pédagogiques / andragogiques et langagières. Il existe par ailleurs deux scénarios principaux pour la gestion du dispositif de certification :

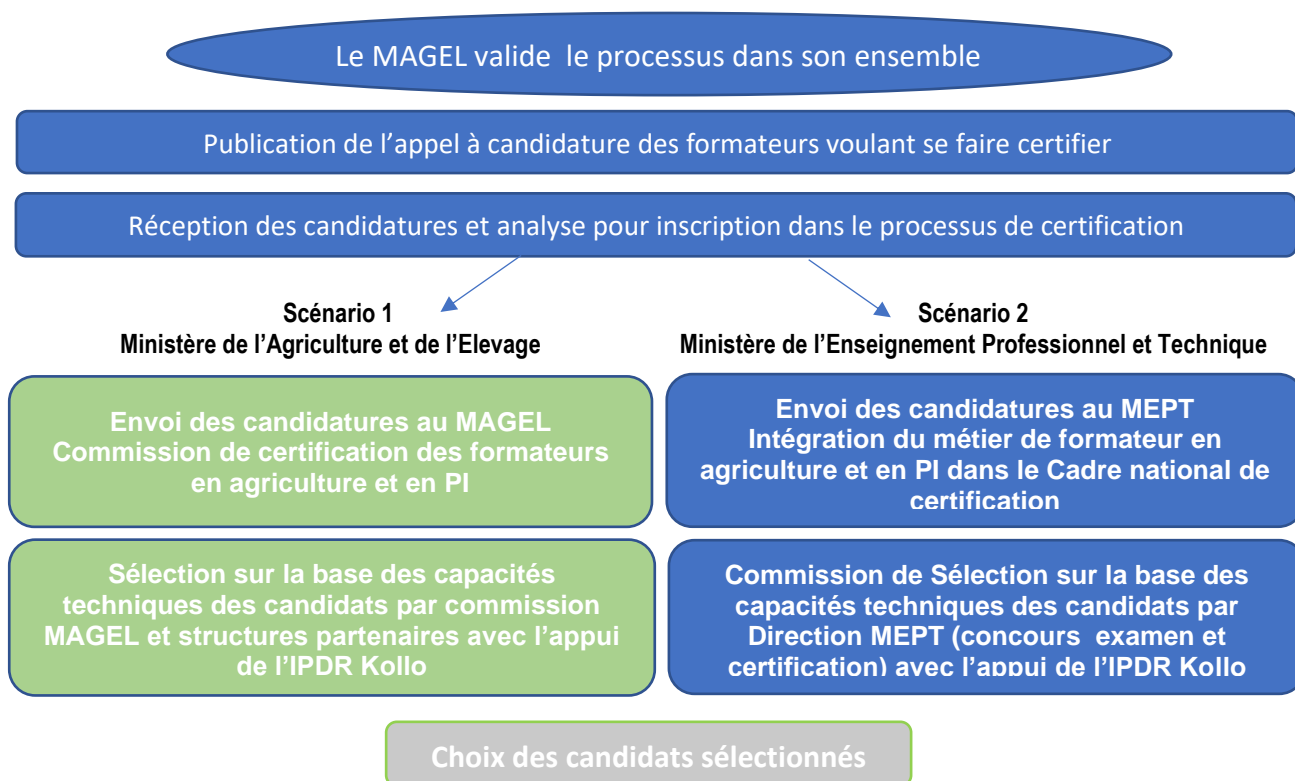
- Soit ce dispositif est géré par le MAGEL avec l'appui du CTRCA-Pi et le SP-SPIN,
- Soit la certification des formateurs en formation agricole et en Petite Irrigation est intégrée au cadre national de certification du MEPT. La certification est donc intégrée à ce dispositif national qui a fait l'objet de décrets officiels organisant son fonctionnement.

2.4.3. Acteurs de la certification

Les acteurs de la certification sont :

- Le Ministère de l'Agriculture et de l'élevage (MAGEL), qui valide et définit le dispositif de certification des formateurs
- L'IPDR Kolo pour les aspects techniques
- Le METP pour les aspects pédagogiques et andragogiques.
- La commission de gestion de la formation agricole et de la Petite irrigation. (à créer)

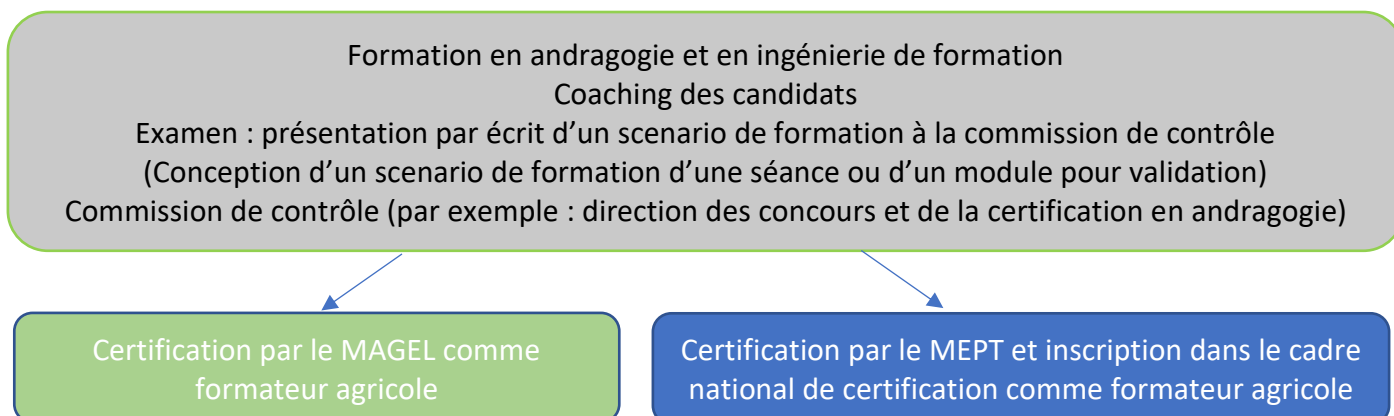
Figure 2. Processus de certification avec différents scénarios possibles



Les candidats sélectionnés sur la base de leurs compétences techniques vont bénéficier d'un processus de formation en andragogie d'une durée de deux semaines.

A la suite de ces deux semaines de formation et des évaluations nécessaires, le candidat sera globalement certifié comme formateur en agriculture et en petite irrigation.

Selon le scénario choisi, ce processus de formation sera géré soit par le MAGEL, soit par le METP.



2.5. Certification technique des formateurs

Pour certifier les formateurs, on devra contrôler leurs compétences techniques dans les différents domaines relevant de la petite irrigation (et, à terme, de l'agriculture). Ce contrôle pourra s'appuyer sur trois éléments :

- L'expérience professionnelle de la personne et son curriculum vitae qui permet de vérifier sa proximité avec le thème technique de la formation ;
- Ses diplômes, donc sa formation initiale ou continue, qui permet de vérifier ses capacités techniques
- En cas de besoin, un entretien avec d'éventuelles questions techniques pour vérifier les compétences recherchées.

Dans le cas du scénario 1, la décision de certification technique sera prise par une commission technique s'appuyant sur l'IPDR de Kollo. Les critères techniques spécifiques des certificateurs associés à cette commission sont à définir au cas par cas, en fonction du type de formation prévu et du type de profil recherché. (Agronome, sociologue, spécialiste des petites infrastructures, etc.)

Dans le cas du scénario 2, une commission technique ad hoc du MAGEL, nommée par décret, sera chargée de la sélection et du suivi de la sélection des candidats. Cette commission rendra compte à la direction des concours et de la certification du MEPT.

Dans le scénario 1, les candidats formateurs déposent leur candidature auprès du MAGEL (conseil de formation professionnelle agricole du MAGEL). Dans le scénario 2, les candidats déposent leur candidature auprès du Ministère de l'enseignement professionnel et technique / Direction des concours et certifications (qui est renforcée pour assumer cette nouvelle responsabilité).

Le CFPA/MAGEL ou la commission du METP vérifie la conformité administrative des dossiers avant de les transmettre à l'IPDR de Kollo. L'IPDR de Kollo délivre la validation technique de la candidature. Elle notifie selon le cas soit le CFPA/MAGEL, soit la direction des concours du MEPT, des candidats retenus pour la deuxième phase andragogique.

Il pourra y avoir une sélection sur la base des besoins en formateurs par régions ou par langues. Cette démarche sera gérée par la commission interministérielle MEPT MAGEL.

Le CFPA/MAGEL transmet le dossier pour l'inscription du formateur dans le processus de formation à l'andragogie. Une alternative serait de transmettre le dossier au MEPT, et de confier au MEPT le soin d'accueillir le formateur pour la séquence andragogique, préalable à la certification pédagogique.

2.6. Certification pédagogique / andragogique des formateurs

La disponibilité des personnes formées en andragogie et en approche par les compétences, ou plus généralement en ingénierie pédagogique est très faible voire inexistante au Ministère de l'Agriculture. Il est donc indispensable d'investir dans la formation des formateurs dans ces domaines.

Nous proposons donc de mettre en œuvre un plan de formation de formateurs en APC (Approche par les Compétences), en andragogie et en ingénierie de formation, qui permette en même temps un processus de certification dans les domaines considérés.

Cela signifie qu'au terme du processus de formation, les formateurs seront aussi certifiés en andragogie et ingénierie pédagogique. La certification en andragogie et ingénierie pédagogique pourrait être coordonnée par le MEPT (service des examens concours et de la certification)

2.7. Processus de formation des formateurs en andragogie

Le processus de formation des formateurs pourrait être le suivant :

Sélection des formateurs sur la base des dossiers techniques transmis à l'IPDR Kolo, qui transmet ensuite la sélection opérée à la commission de gestion de la formation. Les formateurs sélectionnés suivent alors le processus suivant

a- Une semaine de formation en andragogie et conduite de formation + une semaine de formation en ingénierie de formation.

En effet, les candidats formateurs à la certification doivent disposer des compétences suivantes :

- Concevoir un scénario sur la base des objectifs de formation et d'un module déjà existant, et conduire une formation. C'est-à-dire :
- Adapter un module de formation et définir des objectifs pédagogiques sur la base des objectifs de formation pour le public concerné, définis par les spécialistes APC, et sur la base des modules existants et validés.
- Réaliser efficacement la formation pour le public concerné.

b- Une séance coachée (accompagnée) de conduite d'une formation en situation réelle, avec l'appui d'un maître formateur.

Les maîtres formateurs sont des spécialistes en Approche Par les Compétences et en Andragogie qui seront en charges de la formation des formateurs. Les maîtres formateurs devront être identifiés en début du processus, par les services du MEPT. Les maîtres formateurs sont des méthodologues et des formateurs en approche par les compétences, et en ingénierie pédagogique désignés par le MEPT qui ont donc aussi une bonne capacité de formateur et une bonne connaissance en andragogie et en ingénierie de formation. La séance coachée aura lieu dans une des langues du Niger pour laquelle le formateur sera donc certifié. Le formateur étant certifié par exemple comme formateur en maraîchage en français et en Zarma (ce qui implique des compétences techniques andragogique et langagière correspondantes)

c- La conception et la présentation d'un scénario de formation au maître formateur pour évaluation.

Il s'agira d'élaborer un scénario de formation sur la base des objectifs de formation définis par l'équipe APC et de le présenter à un maître formateur qui en fera une évaluation permettant de connaître le niveau de compétence du formateur en ingénierie pédagogique. On trouvera en annexe C un exemple d'évaluation des formateurs en situation professionnelle

Sur la base de ces trois étapes parcourues avec succès, le formateur sera considéré comme certifié en tant que formateur en PI en langue X. La certification pourrait être intégrée au cadre national de certification mis en place par le MEPT (décret sur la création du cadre national de certification en annexe I). Le cadre de certification est en cours d'être opérationnalisé et les métiers de formateur en agriculture et en PI devraient y être intégrés.

L'intégration au cadre national présenterait beaucoup d'avantages : formalisation, pérennité et intégration dans un dispositif officiel en création.

On trouvera en annexe D un questionnaire exhaustif des compétences que doit posséder un formateur pour être certifié. Ce questionnaire est bien détaillé en fonction des conditions de certification. Il pourrait être légèrement simplifié tout en lui conservant les différents aspects à prendre en compte.

Le processus retenu a nécessairement des implications sur le profil des formateurs qui peuvent être candidats à la certification. Les formateurs devront avoir un niveau minimum de bac+3 pour être certifié. Ils devront parler la langue de leurs bénéficiaires de formation. Les formateurs techniques en métiers connexes (forages, réparation de moteur, etc.) ne peuvent pas être des formateurs certifiés. Ils sont en effet amenés à intervenir dans le cadre de formations organisées par des formateurs certifiés en tant qu'aide formateurs ou personnes-ressources, mais c'est le formateur certifié qui a la responsabilité de la formation mise en œuvre et de son déroulement.

2.8. Les acteurs de la certification et de la mise en œuvre des formations

- **Le MAGEL et le Secrétariat Permanent de la Stratégie de la Petite Irrigation au Niger (SP-SPIN) :** Le SP-SPIN porte, auprès des PTF, la formation en PI comme un élément clé de la diffusion de l'irrigation au Niger. Il est le moteur du comité interministériel qui doit être créé avec le MAGEL et le METP. Le Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage, ainsi que le METP sont les acteurs pouvant rendre obligatoire (aspects législation) les règles en matière de certification et d'organisation des formations par des formateurs certifiés.
- **Comité Technique de Renforcement des Capacités des Acteurs de la Petite Irrigation (CTRCA-PI) :** le CTRCA-PI assure, sous la responsabilité du SP-SPIN, la cohérence globale du processus de formation ainsi que la mise à jour de ses différents éléments, au niveau technique et méthodologique. Pendant la durée du projet, le PromAp conduit des actions techniques pour le compte du CTRCA-PI, en collaboration étroite avec le SP-SPIN.
- **Institut Pratique de développement rural de Kollo (IPDR de Kollo) :** L'institut est en charge de la dimension technique (petite irrigation, agronomie, etc.) de la certification ; il prend en charge la sélection technique des formateurs.
- **Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel (METP) :** Le METP est chargé de définir les objectifs de formation pour les différents bénéficiaires de la formation en petite irrigation. Il est aussi chargé (dans le scénario 2) de la certification du point de vue pédagogique et andragogique des formateurs, et de leur intégration dans le cadre national de certification.
- **Les institutions publiques et privées de formation.** Les institutions locales de formation, privées comme publiques, feront l'objet d'un agrément à la suite d'un processus d'évaluation / enquête fondé sur un questionnaire, suivi d'une analyse et d'une décision du CTRCA-PI réuni en commission d'agrément. Les institutions de formation publiques et privées seront responsables des formations au niveau local. Elles pourront faire appel aux formateurs vacataires certifiés par l'IPDR de Kollo et le MEPT.
- **Les formateurs certifiés.** Une fois certifiés, les formateurs chargés par une institution de formation de mettre en œuvre une formation en PI devront, sur la base des modules proposés par le CTRCA-PI et sur la base des objectifs de formation, procéder à une adaptation des contenus des modules existants à leur public cible.

III. Plan d'action

Le plan d'action proposé se limite ici à une description des étapes à mettre en œuvre. En effet, un plan d'action détaillant les responsabilités de chacun dans sa mise en œuvre doit être négocié et validé avec les partenaires concernés : il ne peut être défini « de l'extérieur » avec plus de détails.

3.1. Les étapes de la certification

En préalable à la certification, il est nécessaire que les différents aspects de la formation soient absolument stabilisés et définitivement établis, en particulier ce qui concerne les orientations pédagogiques : APC, andragogie, et dispositif de mise en œuvre de la formation avec les institutions de formation. Il peut par ailleurs être souligné que le processus de certification des formateurs est fortement dépendant de leur profil, de leur formation, et de leur statut (indépendants, salariés d'ONG, fonctionnaires, salariés de structures professionnels...). Ces éléments ne sont pas encore très clairs et mériteraient d'être discutés / précisés. La première étape consiste dans tous les cas à constituer un comité interministériel pour choisir / valider le mode de certification des formateurs (cf. les deux scénarios possibles par le MAGEL ou en collaboration avec le METP).

Les étapes à court terme pour la mise en œuvre de la certification peuvent être résumées comme suit :

Choix du dispositif de certification par le MAGEL, soit en direct soit dans le cadre national de certification, géré et mis en œuvre par le MEPT	
Scenario 1 : MAGEL opérateur de la certification	Scenario 2 MEPT : opérateur de la certification
Nomination par décret de la commission technique en charge de la formation agricole et de la PI et de la certification des formateurs.	Création d'une commission interministérielle MEPT et MAGEL pour l'intégration des formateurs dans le cadre national de certification.
Définition avec / par les méthodologues du MEPT du profil métier de formateurs en agriculture et en petite Irrigation (voir exemple de profil en annexe E)	
	Négociation de l'intégration du profil de formateur agricole et de la PI à Bac + 3 dans le cadre national de certification du Niger.
Elaboration des critères d'évaluation techniques et pédagogiques des formateurs par la commission technique , en partenariat avec l'IPDR Kolo.	Elaboration des critères d'évaluation pédagogiques des formateurs, par le service des concours des examens et de la certification , en partenariat avec l'IPDR Kolo, pour les aspects techniques.
Conception du processus de formation en andragogie et en ingénierie pédagogique sur les deux semaines prévues,	
Définition des conditions de formation	
Identification de maîtres formateurs en andragogie, et en ingénierie pédagogique ayant de bonnes compétences en andragogie pratiques et en ingénierie pédagogique (Les maîtres formateurs sont les responsables de la formation de formateurs)	
Conception d'un curricula de formation pour les formateurs	
Définition du processus d'évaluation des formateurs, et identification des contrôleurs par la commission en charge de la certification au MAGEL	Définition du processus d'évaluation des formateurs, et identification des contrôleurs par le département des concours des examens et de la certification.
Evaluation des formateurs par les contrôleurs mandatés par la commission certification du MAGEL.	Evaluation des formateurs par la commission de contrôle du département concours examen et certification du MEPT

3.2. Appuis nécessaires aux différents acteurs

- Les institutions de formation

Les institutions de formation existantes ont été identifiées et recensées dans les différentes régions. Il est nécessaire de leur apporter un appui, non seulement en termes de renforcement de capacités / compétences, mais aussi en termes d'équipement / matériel pour qu'elles disposent des moyens de réaliser les formations dans des conditions acceptables. Le renforcement des compétences de l'organisme de formation portera sur les aspects suivants : l'ingénierie pédagogique, la gestion, la mise en œuvre et l'évaluation de formation.

Dans le cas des institutions de formation, la qualité pourrait être formalisée / soutenue i/ soit à travers une habilitation (sur le modèle de ce qui est fait par le ministère de la formation professionnelle), ii/ soit à partir d'un engagement sous forme de signature d'une charte de qualité, iii/ soit à partir d'un contrat de performance. Nous proposons la solution de l'habilitation. Le lecteur pourra se reporter aux annexes G et H pour inspiration sur les questions d'habilitation / certification des organismes de formation.

- Les formateurs

Les formateurs doivent être certifiés sur deux aspects : le domaine technique considéré de la formation et le domaine pédagogique.

- Le domaine technique peut être évalué grâce aux diplômes et à l'expérience professionnelle dans le domaine technique. Il pourrait éventuellement être envisagé un entretien ou un test technique pour les professions connexes. Les conditions d'agrément devront être définies pour chacune des situations par une commission ad hoc du comité technique.
- Le domaine pédagogique ; la certification dans ce domaine devrait s'appuyer sur une série de formation en ingénierie pédagogique et en conduite de formation selon l'approche par les compétences. Le volume indicatif nécessaire est de trois semaines, dont une semaine pour la formation en ingénierie pédagogique selon l'APC, et deux semaines pour la formation en conduite de formation en andragogie et selon l'APC.

La certification pourrait être définie pour une durée limitée de cinq ans pour les formateurs.

- Le ministère de la formation professionnelle et technique

Le ministère de la formation professionnelle pourrait tenir le rôle de certificateur sur la dimension pédagogique/andragogique au travers de sa direction des examens des concours et de la certification. Il serait aussi positif que la fonction de formateur en PI ou en agriculture puisse être intégré au cadre national de certification. Il est probable qu'un appui au Ministère soit nécessaire pour l'opérationnalisation du processus de certification (fonctionnement de la commission, organisation des formations en andragogie / ingénierie pédagogique).

3.3. Analyse SWOT du processus d'opérationnalisation du dispositif de certification proposé

	POSITIF	NEGATIF
Niveau Interne	Forces (capacités internes) : <ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un cadre national de certification • MEPT incontournable dans la formation professionnelle agricole • Existence de spécialistes de l'APC au sein du MEPT et de l'ENS • Volonté des acteurs d'assurer la qualité de la formation en PI • Existence de nombreuses compétences techniques à valoriser à travers la certification des formateurs • Existence d'un fonds de formation professionnelle • Existence d'un CT-RCA-PI impliqué sur la question de la certification en PI 	Faiblesses (limitations internes) : <ul style="list-style-type: none"> • Pas de spécialistes de l'APC au sein du MAGEL • Diversité des profils de formateurs à certifier sur des thématiques diverses, dans des langues diverses • Absence de cadre juridique / organisationnel au niveau du MAG/EL • Pas de cadre d'échange formel interministériel autour de la formation agricole • Cadre national de certification construit pour des niveaux < Bac • Absence de dispositif formel structuré de formation sur la PI • Atomisation du dispositif de formation • Financement de la certification • Intérêt des formateurs pour un dispositif de certification
	Niveau externe	Opportunités (facteurs externes positifs) : <ul style="list-style-type: none"> • Nombreuses compétences techniques en PI à valoriser • Intérêt des autorités et des PTFs, incluant le PromAP, pour la certification des formateurs et la rationalisation du dispositif de formation en PI (SPIN) • Certification = plus-value pour le dispositif de formation professionnelle en PI

Faiblesses

Dans le cas du scénario 1, les faiblesses du processus proposé résident dans l'absence de spécialistes de l'APC ainsi que l'absence de spécialistes de l'andragogie au sein du MAGEL. Dans ce cas, il semble difficile pour le MAGEL de gérer le processus de certification. Une autre faiblesse est l'absence de cadre organisationnel et juridique pour la mise en œuvre de la certification au sein du MAGEL. Cet aspect devrait donc être totalement organisé en créant le cadre juridique et en identifiant les ressources humaines mobilisables à cette fin.

Dans le cas du scénario 2, une faiblesse du processus est l'absence apparente de cadre pour la collaboration interministérielle entre le MEPT et le MAGEL. Par ailleurs, Le cadre national de certification n'est pour le moment pas prévu pour la certification de métier relevant d'un niveau d'études Bac+3 à Bac+5, ce qui est le cas de la plupart des formateur PI à certifier.

Forces

Une force commune aux deux scénarii est l'intérêt des bailleurs pour la formalisation de la certification.

Dans le cas du scénario 2, l'existence, au sein du MEPT, d'un cadre juridique et d'un dispositif organisationnel en charge de la gestion du cadre national de certification constitue une force. Il existe aussi au sein du MEPT, un contingent important de personnes connaissant bien l'APC, et pour certains ayant aussi de bonnes expériences en ingénierie pédagogique. Le MEPT est reconnu comme un acteur incontournable de la formation professionnelle au Niger, la certification qu'il pourrait délivrer serait rapidement connue et reconnue, en particulier grâce à son réseau d'institutions de formation réparties dans l'ensemble du pays.

Opportunités

La création du cadre national de certification est une opportunité à saisir pour la formation dans le domaine de la petite irrigation, et même pour la formation agricole en général. Il existe de nombreuses compétences agricoles et rurales à valoriser qui pourraient être mises en valeur par le biais de cette certification de formateurs. La volonté d'harmonisation de la qualité de la formation professionnelle, et de mise en place d'un dispositif de formation de qualité constitue une autre opportunité. Le processus est enfin susceptible de créer de l'intérêt des formateurs eux-mêmes à s'intégrer à un tel dispositif.

Menaces

Les menaces liées à ce processus incluent :

- les difficultés inhérentes à la mise en œuvre d'activités interministérielles, ce qui peut être le cas des actions nécessitant une mobilisation conjointe du MEPT et du MAGEL ;
- les éventuelles difficultés à mobiliser les financements nécessaires pour la concrétisation du dispositif de certification ;
- l'éventuelle impossibilité de faire évoluer le cadre national de certification vers des métiers de niveau Bac+3 à Bac+5.
- la faible coordination des bailleurs en ce qui concerne la formation professionnelle agricole

Un risque est la non-reconnaissance ou la faible reconnaissance du dispositif de certification par les partenaires techniques et financiers, qui aurait pour conséquence des difficultés dans le financement du dispositif. Pour minimiser ce risque, il est recommandé d'associer les PTFs dès le début à la réflexion et au processus de mise en place d'un dispositif de certification.

Conclusion

Au vu de l'analyse F.F.O.M, nous proposons de retenir le scénario 2 qui intégrerait la certification des formateurs PI dans le cadre national de certification mis en place par le MEPT.

Une négociation devrait débiter rapidement pour faire évoluer le cadre de certification actuel afin qu'il soit possible de certifier des formateurs ayant un niveau bac+3 minimum.

Une commission interministérielle entre le MEPT et le MAGEL devrait être créée rapidement à cet effet pour organiser l'évolution du cadre national de certification et l'intégration des formateurs en PI (et à terme en agriculture).

Le ministère de l'Education Supérieure, de la Recherche et de l'innovation pourrait aussi être associé à cette commission interministérielle sur la certification.

Le profil métier du formateur PI devrait être défini par une équipe mandatée par le MEPT sur le modèle des profils métiers déjà formalisés par les équipes du MEPT (cf. annexe E).

Ensuite pourrait débiter le processus de certification, avec en particulier la mise en place de formation en APC et en andragogie, sous l'orientation du MEPT.

Annexe A - Déroulement de la mission

Dates	Activités
Mercredi 10/07/2019	Voyage Molières- Niamey
Jeudi 11/07	Participation au comité CTRPCA-PI
Vendredi 12/ 07	Réunions avec l'équipe PromAP
Samedi 13/07	Lecture et bibliographie documents
Dimanche 14/07	Lecture et bibliographie documents
Lundi 15/07	Rencontre service Participation MEPT Rencontre CT MESRI
Mardi 16/07	Rencontre Cap-entreprendre, programme GERME Rencontre FAFPCA Rencontre SG MEPT
Mercredi 17/07	Réunion CFCGT Direction des curricula MEPT Direction des examens concours et certification
Jeudi 18/07	Rencontre IPDR Kolo (Dr des études) Réunion de travail et de restitution à l'équipe PromAP et au MAGEL (Génie Rural)
Vendredi 19/07	Retour à Bordeaux

Annexe B - Compte rendu du CTRCA-PI du 11/07/2019

L'an deux mil dix-huit et le jeudi 11 juillet, s'est tenu à Niamey, dans la salle de réunion de l'hôtel HOMELAND, la réunion ordinaire des membres du Comité Technique de Renforcement des Compétences des Acteurs de la Petite Irrigation (CTRCA/PI) afin d'échanger sur les points d'ordre de jour suivants :

- ✓ Mécanisme de certification des formateurs et/ou institutions de formation agricole ;
- ✓ Processus de validation des curricula/modules en petite irrigation ;
- ✓ Réactualisation du Plan Stratégique de Renforcement des Compétences des Acteurs de la Petite Irrigation (PSRCA-PI) ;
- ✓ Proposition d'élaboration/réactualisation des curricula modules de formation ou pour réactualisation ;
- ✓ Divers.

Etaient présents les membres du CTRCA/PI (voir liste de présence en annexe) :

Après avoir souhaité la bienvenue aux participants et les avoir remerciés de leur mobilisation, M. Maman Sani Tassiou, Président du CTRCA/PI par délégation, a rappelé l'objectif de la rencontre. Il s'en est ensuite suivi la fatiya, la présentation des participants et la mise en place d'un bureau de séance composé de :

- ✓ Monsieur Mahaman Tassiou Sani, DGGR/MAG/EL, président ;
- ✓ Monsieur Fodi Adamou, PromAP, rapporteur principal ;
- ✓ Monsieur Ali Maman, DACPOR, premier rapporteur ;
- ✓ M^{elle} Salissou Abdou Marie, ONAHA, deuxième rapporteur.

Le président a ensuite donné la parole aux intervenants pour les présentations. Après chaque présentation, des questions d'approfondissement, des observations et recommandations ont été formulées par les participants.

I. Exposé sur l'appui à la mise en place d'un mécanisme de certification des compétences/formateurs/formations

L'exposé de M. Thierry Gillet, consultant international, a porté sur les aspects de qualité des formations et proposé des pistes de réflexion sur les mécanismes de certification. L'exposé a fait ressortir les conditions indispensables pour la qualité d'une formation. Le consultant a clairement rappelé aux membres que la seule certification des formateurs ne garantit pas la qualité d'une formation.

A la suite à cet exposé par le consultant, quelques observations majeures et questionnements ont été soulevés :

- La Certification des formations et/ou formateurs nécessite au préalable de définir les objectifs ciblés par les formations en termes d'acquisitions de savoir-faire selon le public cible (approche par les compétences) ;
- Concernant les institutions de formation, il est possible de viser une simple habilitation, à l'image de ce qui est pratiqué dans le cadre du FAFPA. Cette habilitation pourrait être soutenue par une charte de qualité à laquelle l'IF adhère. Un autre mécanisme possible est celui du contrat de performance.
- L'ancrage institutionnel de la certification doit être réfléchi, en prenant notamment en compte l'expérience engagée par le MEPFT en la matière
- Il est indispensable de tenir compte des dispositifs légaux existants au Niger en matière de certification.

- Les publics visés par les curricula existants sont hétérogènes. Il importe de définir les savoir-faire à acquérir pour chaque cible. Le consultant doit concentrer son travail sur la certification des formateurs, sans occulter les autres dimensions de la qualité des formations ;
- Faire la nuance entre la qualité d'une formation et la qualité d'un formateur.
- Les questions majeures qui se posent sont les suivantes : qui certifier ? comment certifier ? qui doit certifier ? Les futurs entretiens du consultant avec les acteurs nationaux lui permettront de faire ressortir des pistes d'actions ;
- Certifier un formateur implique de considérer conjointement son niveau de connaissances techniques (pouvant être attesté par un diplôme ou une expérience professionnelle) et sa capacité pédagogique (peut-être attestée notamment par des procédures d'inspection) ;
- La qualité des formations renvoie à différentes compétences, notamment en andragogie, ainsi que la matière d'œuvre (matériels utilisés), la gestion du temps et la participation des bénéficiaires.

II. Recommandations de l'évaluation à mi-parcours du PSRCA-PI

L'exposé de Mr. Adamou Fodi, Assistant Technique National (ATN) en formation initiale et continue du PromAP, a porté sur les recommandations issues de l'évaluation à mi-parcours du PSRCA-PI réalisé par un consultant. Les membres du CTRCA-PI ont fait les observations suivantes :

- Aucune recommandation n'est assortie d'un délai ;
- Il est indispensable de créer un cadre de concertation des PTF autour de la dynamique du PSRCA-PI ;
- Un consultant national doit être recruté pour la réactualisation du PSRCA-PI selon l'APC, sous l'égide du secrétariat permanent de la SPIN. Les termes de références de recrutement du consultant doivent être rédigés le plus tôt possible.
- Il est recommandé de profiter de la tenue du comité du pilotage de la SPIN qui se tiendra à Zinder le 16 juillet, pour débattre de la problématique de l'adhésion des partenaires techniques et financiers de la petite irrigation à la SPIN en général, et au PSRCA-PI en particulier ;
- Il est recommandé d'élargir la composition du Comité Technique de Renforcement des Compétences des Acteurs de la Petite Irrigation (CTRCA-PI) à d'autres partenaires techniques et financiers comme le PASEC, le PRODAF, Pôles Ruraux, PARIIS, PISA, P2RS, PROMOVARE, etc.

III. Besoins prioritaires en nouveaux curricula

L'exposé de Mr. Adamou Fodi, ATN en formation initiale et continue du PromAP, a porté sur l'état de mise en œuvre du PSRCA-PI et les nouveaux besoins thématiques identifiés selon le public-cible. L'état de mise en œuvre du PSRCA-PI donne un taux de réalisation d'environ 60%. En effet sur les vingt (27) curricula programmés, dans le PSRCA-PI, seize (16) ont été élaborés sous l'égide du PromAP. En s'inspirant des onze (11) restants et des nouveaux besoins identifiés la priorisation suivante est retenue :

1. Sécurisation foncière, à destination des conseillers agricoles ;
2. Pompage solaire, à destination des PDS et des conseillers agricoles ;
3. Production des semences potagères, à destination des producteurs ;
4. Utilisation du gaz butane comme substitut de carburant à destination des PDS ;
5. Approche chaîne de valeur en PI, à destination des conseillers agricoles ;

Il est recommandé d'appliquer l'approche par compétences (APC) dans l'élaboration des futurs curricula.

En ce qui concerne la réactualisation, des propositions sont disponibles à l'issue des derniers ateliers de partage des curricula avec les institutions de formation agricole et para agricole. Il s'agit par ordre de classement :

- ✓ Techniques de production maraichère, à destination des conseillers agricoles ;
- ✓ Gestion intégrée des ennemis de cultures, à destination des producteurs ;
- ✓ Gestion rationnelle des eaux d'irrigation, à destination des conseillers agricoles.

IV. Processus d'élaboration/validation des curricula et des modules

L'exposé de Mr. Adamou Fodi, ATN en formation initiale et continue du PromAP, a porté sur le processus d'élaboration et validation des modules. A l'issue de cet exposé, il a été soumis des pistes de réflexion pour renforcer l'efficacité du processus.

Le CTRCA-PI a proposé :

- D'approcher la direction des curricula du Ministère de la Formation Professionnelle et Technique pour s'enquérir des modules déjà existants ;
- D'adapter les curricula existants dans les autres institutions ;
- D'engager simultanément un nombre plus important de curricula soumis à la validation
- D'adopter l'APC aussi bien pour la conception de nouveaux modules que pour la réactualisation des curricula
- De définir, pour chaque public-cible, les savoir-faire à acquérir / compétences attendues à l'issue des formations

V. Divers

- Présentation de l'enquête en cours visant à définir les besoins en formation des agents de conseil agricole, et à soutenir la définition d'un référentiel de compétences des agents du conseil agricole en matière de PI ;
- Présentation des initiatives TIC soutenues par le PromAP en matière de PI : bibliothèque numérique et annuaire de profils en ligne (site web), développement d'une application Android, mise en place d'un forum des professionnels en PI.

Le secrétariat de séance

Annexe C – Exemple de fiche d'évaluation des formateurs

Information générale

Echelle : 1 point = peu satisfaisant, 2 points = moyennement satisfaisant, 3 points = satisfaisant, 4 = très satisfaisant

Evaluation de la prestation du Formateur

Critères	Eléments observables	Peu satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
		1 point	2 points	3 points	4 points
1. Respect des étapes essentielles de la mise en route de la formation (4 points)	<ul style="list-style-type: none"> · Présentation des participants · Présentation et clarification des objectifs de la formation · Enregistrement des attentes et craintes des participants · Présentation du programme et son amendement éventuel par les participants · Définition des règles de travail 				
2. Compétences techniques du formateur / maîtrise du thème (sur 12 pts)	1.1. Développement du contenu de la formation (qualité de la présentation ppt ; adaptation du contenu au niveau et besoins des apprenants)				
	1.2. Réponses claires et correctes aux questions posées par les participants				
	1.3. Exemples pertinents pour illustrer le contenu enseigné, visualisation				
3. Méthode utilisée (20 points)	3.1. Utilisation efficace de la fiche pédagogique				
	3.2. Utilisation conforme des supports et outils pédagogiques prévus par séquence de formation (animation participative à travers les exercices pratiques en travaux de groupes, synthèse et restitution)				
	3.3. Qualité des outils pédagogiques utilisés (clarté, simplicité, adaptation au groupe cible et aux objectifs de la formation)				
	3.4. Contribution des participants favorisée et discussions gérées de manière avec efficacité (partage de cas pratiques des participants)				
	3.5. Respect du temps imparti aux séquences				
4. Attitude du formateur (16 points)	4.1. Ecoute active (manifeste de l'intérêt vis-à-vis des besoins et préoccupations des participants et les motive)				
	4.2. Communication orale adéquate du formateur (débit, volume et clarté)				
	4.3. Approche dynamique qui capte l'attention des participants, prestance et charisme principalement (la maîtrise de la salle, la mobilité, tenue vestimentaire correcte)				
	4.4. Enthousiasme (crée un climat de détente au besoin pour stimuler les apprenants)				
5.1. Appréciation qualitative de la formation (sur 8pts)	5.1. Niveau général de satisfaction des participants (vérification de l'atteinte des attentes exprimées, évaluation à chaud de la satisfaction globale)				
	5.2. Autres appréciations qualitatives du formateur (appréciation générale de la cohérence entre démarche pédagogique et objectifs de la formation)				
Total :					

Etape 3 : Détermination de la note finale

Note évaluateur 1	Note évaluateur 2	Note évaluateur 3

Note finale = notes des trois évaluateurs / 3

Note finale du candidat :

Signature des évaluateurs

Annexe D – Exemple de document de certification des formateurs

Sur la base de l'approche par les compétences, le formateur doit répondre aux critères suivants :

Identité du Formateur (exploitation CV)	
Profil du formateur	
Niveau de formation	
Diplôme obtenu (le plus élevé)	
Autres diplômes ou certificats en lien avec la formation	
Nombre d'années d'expérience dans la formation	

Domaines d'appréciation		Très Satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Sources de vérification	Méthodes d'appréciation	Observations
Compétences dans la conception					Productions + CV du formateur	Entretien Exploitation documentaire	
1	Sait définir des objectifs pédagogiques de la situation d'apprentissage à partir des objectifs finaux de la formation						
2	Sait organiser les séquences de formation et concevoir la progression pédagogique						
3	Sait sélectionner et/ou créer les outils pédagogiques adaptés à la formation						
4	Sait déterminer les méthodes pédagogiques adaptées pour la formation						
5	Sait analyser les besoins des personnes à former						
6	Sait formuler les contenus selon le niveau d'aptitudes ou des pré-requis des personnes à former						
Compétences dans l'animation de session de formation					Rapport d'inspection	Observation directe	
7	Utilise des méthodes pédagogiques adaptées pour l'animation des sessions						
8	Utilise les ressources adaptées pour la formation (outils, support, matériels pédagogiques, ...)						
9	Sait conduire le " face à face " pédagogique						
10	Sait animer et conduire un groupe en formation						
11	Sait repérer les besoins particuliers des stagiaires						
13	Articule les situations de formations aux situations professionnelles						
14	S'appuie sur des exemples concrets en lien avec des situations liées aux réalités professionnelles des participants						

15	S'appuie sur des expériences vécues pour assurer la formation					
16	Sait orienter la formation vers les préoccupations des apprenants					
17	Fait comprendre sa progression pédagogique					
18	Choisit et alterne les outils pédagogiques pour maintenir la participation active des stagiaires					
19	Utilise les équipements, méthodes, techniques et outils pédagogiques appropriés					
20	Favorise le questionnement et suscite la curiosité chez les stagiaires					
21	Stimule la dynamique d'apprentissage des stagiaires					
22	Facilite l'implication des stagiaires dans les apprentissages					
23	Arrive à établir une relation de confiance et de sécurité avec les participants					
24	Respecte l'enchaînement pédagogique et le programme					
25	Utilise les nouvelles technologies d'information et de communication comme outil pédagogique dans la formation					
26	Crée des exercices adaptés aux besoins d'apprentissage des stagiaires					
27	Ecoute, reformule, et fait preuve de sympathie					
28	Organise des situations collectives et individuelles de recherche d'information					
Compétences d'évaluation des activités de formation				Rapport d'inspection	Observation directe	
30	Evalue les résultats pédagogiques de la formation (connaissances, compétences acquises, ...) au regard des objectifs de la formation					
31	Mesure les changements qui s'opèrent chez les apprenants					
32	Réalise des bilans-diagnostic au cours de la formation					
33	Organise les informations pertinentes pour renseigner les documents administratifs requis					
Compétences transversales				CV	exploitation	
34	Identifie ses besoins en formation et renforce ses capacités pour progresser					
35	Partage ses connaissances					

Observations et propositions de la commission de certification

Annexe E - Exemple de profil métier (répertoire de compétence d'un patron tailleur – couturier) RdC N°1

	CHAMP DE COMPETENCES	Unités de compétences					
		1	2	3	4	5	6
A	SAVOIR GERER LES CLIENTS	Connaître les types de clients et les marchés	Savoir communiquer	Savoir « jauger » le client (l'appréhender)	Connaître les langues nationales courantes	Être patient, diplomate et respecter le client	Être persuasif et coopératif
B	SAVOIR GERER L'ATELIER	Être soucieux de la bonne marche de son atelier, être ordonné et propre	Connaître l'importance de l'emplacement du local	Avoir des notions de classement, stockage, et rangement	Connaître les réseaux et mécanismes d'approvisionnement	Connaître les risques et savoir fixer les conditions de travail	Connaître les règles de sécurité à propos des installations
C	SAVOIR GERER LE PERSONNEL	Connaître les règles du droit du travail	Connaître les droits et devoirs du personnel	Être capable d'associer besoins et postes de travail	Être capable de bien identifier et choisir les recrues	Être vigilant à l'assiduité du personnel	Être capable d'écouter, juger et trancher un différend
D	ETRE CAPABLE DE TENIR LA COMPTABILITE	Savoir calculer	Connaître les principes d'une comptabilité normale	Savoir appliquer les principes d'une bonne comptabilité	Savoir apprécier le travail pour déterminer la « rémunération »	Connaître les règles concernant le salaire et les charges	Connaître l'importance financière de son atelier
E	ETRE CAPABLE DE PRENDRE LES COMMANDES	Être capable et avoir le souci de collecter des modèles	Savoir adapter un modèle à la corpulence du client (orienter le client)	Savoir apprécier la qualité du tissu et les coûts au marché	Savoir calculer la quantité de tissu nécessaire selon la taille du client	Maîtriser le rapport « main d'œuvre/ modèle/ délai	Savoir apprécier le volume du travail à effectuer
F	ETRE CAPABLE D'ORGANISER CORRECTEMENT LE TRAVAIL	Savoir juger la juste quantité et la nature du travail à effectuer	Savoir évaluer et prendre en compte ses propres limites	Savoir estimer et définir les délais de livraison	Connaître la compétence de chaque travailleur	Savoir faire soi-même toutes les tâches de façon professionnelle	Être vigile, avoir la notion du temps et être assidu

Champs de compétences		Unités de compétences						
		1	2	3	4	5	6	
	↓							
G	SAVOIR EXECUTER ET/OU SUPERVISER LE TRAVAIL	⇒	Être capable de bien réaliser le patron de base	Être capable de reconnaître le sens et les faces du tissus (envers et endroit)	Savoir utiliser les instruments de coupe	Être capable de réaliser les tâches courantes	Être capable de faire une bonne finition	Avoir le souci et savoir livrer un produit bien fini
H	MAITRISER L'UTILISATION DU PATRON DE BASE	⇒	Connaître les grilles de tailles et en maîtriser l'utilisation	Connaître le matériel de traçage et savoir l'utiliser	Savoir calculer et tracer			
I	SAVOIR FAIRE LA PROMOTION DE L'ENTREPRISE	⇒	Avoir le sens des relations humaines	Être capable de s'adapter à l'évolution de la mode	Avoir de la créativité, être un bon modéliste	Connaître les principes de marketing liés à la promotion		
J	SAVOIR S'OCCUPER DES RELATIONS EXTERIEURES	⇒	Être ouvert d'esprit et capable de partager ses expériences avec les autres	Connaître l'intérêt de développer les contacts avec les gens du métier	Savoir décourager les visiteurs inutiles	Connaître l'intérêt d'adhérer à des organisations	Connaître les rôles des organisations professionnelles	
K	SAVOIR ASSURER LA PROTECTION DU PERSONNEL	⇒	Avoir des notions de soins de santé primaire	Avoir le souci de disposer d'une petite boite à pharmacie	Connaître l'intérêt d'adhérer aux mutuelles de santé	Avoir le souci de chercher des solutions alternatives		
L	SAVOIR GERER LES MACHINES	⇒	Connaître les différentes marques de machines	Connaître les maisons de livraisons et de service après-vente	Être capable de choisir une machine simple, adaptée avec un bon rapport « qualité-prix »	Savoir-faire l'entretien courant	Connaître les bons réparateurs	

	Champs de compétences		Unités de compétences							
			7	8	9	10	11	12	13	
		↓								
A	SAVOIR GERER LES CLIENTS	⇒	Être présentable et accueillant							
B	SAVOIR GERER L'ATELIER	⇒	Savoir faire le minimum de travaux d'entretien							
C	SAVOIR GERER LE PERSONNEL	⇒	Être patient avec le personnel	Être bon pédagogue	Savoir identifier les besoins en formation	Savoir responsabiliser et conseiller le personnel	Savoir mettre les travailleurs à l'aise	Savoir apprécier le travail du collaborateur	Savoir et avoir le souci de donner le bon exemple	
D	ETRE CAPABLE DE TENIR LA COMPTABILITE	⇒	Être capable de gérer et suivre les paiements (avocats)	Connaître l'environnement fiscal	Connaître les principes et règles du crédit	Connaître l'intérêt d'un compte bancaire et savoir s'en servir	Être capable de tenir compte de l'amortissement			
E	ETRE CAPABLE DE PRENDRE LES COMMANDES	⇒	Avoir le souci de ponctualité vis-à-vis des délais	Être soi-même un modèle par la façon de s'habiller	Connaître et savoir utiliser les instruments de mesure	Savoir lire et écrire-	Savoir apprécier la valeur marchande et savoir discuter le prix			
F	ETRE CAPABLE D'ORGANISER CORRECTEMENT LE TRAVAIL	⇒	Connaître la compétence et les capacités du partenaires							
G	SAVOIR EXECUTER ET/OU SUPERVISER LE TRAVAIL	⇒	Savoir bien emballer un produit	Être capable d'utiliser correctement le fer à repasser sur n'importe quel tissu	Savoir utiliser de manière professionnelle la machine à surfiler					

Annexe F - Certification des conseillers agricoles

Il a été envisagé de créer une certification du conseiller agricole. Cette certification permettrait d'organiser et de clarifier qui est apte à exercer la fonction de conseiller agricole.

La démarche de certification d'un conseiller agricole pourrait être analogue à celle mise en œuvre pour les formateurs en PI ou en agriculture.

La première étape consisterait à mettre en place une commission interministérielle (MAGEL MEPT) pour organiser l'inscription du conseiller agricole dans le cadre national de certification.

Il faudrait ensuite définir un profil du métier de conseiller agricole sur la base d'une analyse des situations de travail du conseiller agricole, ou plutôt des conseillers agricoles (exerçant dans une ONG, dans une coopérative, dans une organisation professionnelle agricole, dans un ministère, dans un projet international, etc...) .

Sur la base du profil métier pourront être définies les conditions de contrôle de compétences pour attribuer à une personne volontaire le certificat de conseiller agricole.

Les bases de contrôle pourront être de manière complémentaire, les diplômes obtenus, l'expérience professionnelle, et la formation continue, avec un ensemble de vérification de ces différents éléments, par la commission en charge de la certification.

Annexe G - Contrat d'objectifs et de performances pour les institutions de formation

Pour assurer la qualité globale de la formation en Petite irrigation il est envisageable de créer soit des contrats d'objectifs et de performances soit des conventions sur la qualité.

De manière très schématique une convention de qualité avec une institution de formation pourrait porter sur des critères concernant la préparation de la formation, le déroulement de la formation et l'après formation, cette convention peut porter sur différents aspects ; l'organisation administrative (contact avec les apprenants, informations...) sur la dimension hôtellerie (les prestations hôtelières repas, chambres, activités annexes) sur l'équipe de formation (formateur, personnes ressources et aides formateur) mais aussi sur différents thèmes comme la communication avec les apprenants, les conditions de réalisation des formations, les qualités andragogiques des formations mise en œuvre, sur l'évaluation et sur sa valorisation, ...

En ce qui concerne les contrats de performances on pourra utilement lire l'exemple des contrats d'objectifs et de performances dans l'administration française : https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/documents/gestion_publique/opérateurs/OPE_Guide_COP_05052014.pdf

Annexe H - Exemple de décret portant sur la certification des organismes de formation

Décret portant sur la certification d'organismes de formation (ce qui peut orienter la réflexion sur l'habilitation des organismes de formation agricoles au Niger et les critères à retenir).

Décret Qualité en formation professionnelle : les 21 indicateurs

Les OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) ont depuis le 30 juin 2015 avec le décret Qualité en formation professionnelle, l'obligation de contrôle des Organismes de Formation (OF) client.

Cette obligation a permis la mise en cohérence des critères sur la mesure de la qualité liée à la prestation de formation. Outre la mise en place d'une démarche qualité en interne (cf. [liste de labels et certifications](#)) ces OF seront contrôlés sur la base de 21 indicateurs qualités (ou qualitatifs).

Ces indicateurs complètent la présomption de qualité apportée par des certifications telles qu'Eduform, ISO 9001, OPQF, NF214, ... Il s'agit de la nouvelle référence liée au décret Qualité en formation professionnelle “.

Les 21 indicateurs sont directement liés aux 6 critères du décret Qualité en formation professionnelle du décret du 30 Juin 2015.

Critère N°1 : L'identification précise des objectifs de la formation et de son adaptation au public formé

- Capacité de l'OF à produire un programme détaillé pour l'ensemble de son offre, et de l'exprimer en capacités ou compétences professionnelles visées
- Capacité de l'OF à informer sur les modalités de personnalisation des parcours proposés, à prendre en compte les spécificités des individus, et à déterminer les prérequis – information sur les modalités de prises en compte des acquis (VAE / VAP)
- Capacité de l'OF à décrire et attester de l'adaptation des modalités pédagogiques aux objectifs de la formation
- Capacité de l'OF à décrire les procédures de positionnement à l'entrée et d'évaluation à la sortie

Critère N°2 : L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics

- Capacité de l'OF à décrire les modalités d'accueil et d'accompagnement
- Capacité de l'OF à décrire la conformité et l'adaptation de ses locaux
- Capacité de l'OF à décrire son propre processus d'évaluation continue
- Capacité de l'OF à décrire les modalités de contrôle de l'assiduité des stagiaires adaptées aux différents formats pédagogiques
- Capacité de l'OF à décrire l'évaluation continue des acquis du stagiaire

Critère N°3 : L'adéquation des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement de l'offre de formation

- Capacité de l'OF à décrire les moyens et supports mis à disposition des stagiaires
- Capacité de l'OF à décrire ses moyens d'encadrement pédagogiques et technique

Critère N°4 : La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations

- Capacité de l'OF à produire et mettre à jour une base des expériences et qualifications des formateurs
- Capacité de l'OF à attester des actions de formation continue du corps de formateurs ou du formateur indépendant
- Capacité de l'OF à produire des références

Critère N°5 : Les conditions d'information au public sur l'offre de formation, ses délais d'accès, et les résultats obtenus

- Capacité de l'OF à communiquer sur son offre de formation
- Capacité de l'OF à produire des indicateurs de performance
- Capacité de l'OF à contractualiser avec les financeurs
- Capacité de l'OF à décrire son / ses périmètre(s) de marché

Critère N°6 : La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires

- Capacité de l'OF à produire des évaluations systématiques et formalisées des actions de formation auprès des stagiaires
- Capacité de l'OF à décrire les modalités de recueil de l'impact des actions auprès des prescripteurs de l'action
- Capacité de l'OF à partager les résultats des évaluations avec les parties prenantes (formateurs, stagiaires, financeurs, prescripteurs) dans un processus d'amélioration continue

Ces indicateurs Qualité déclinés du décret Qualité en formation professionnelle, sont donc des éléments essentiels à prendre en compte pour les OF. La présomption simple de qualité apportée par un label ou une certification sera un argument commercial et de financement supplémentaire. De plus, les OPCA et plus généralement les financeurs de formation pourront et devront contrôler les organismes de formation. Ces 21 indicateurs seront le référentiel pour les contrôles à priori mais aussi à posteriori.

Pour aller plus loin :

- [les éléments de preuve critère par critère](#)
- [le critère réglementaire \(7eme\)](#)
- [Certifications Qualité OF](#)
- [Liste des preuves datadock](#)
- [ISO 9001 a nouveau sur le liste du CNEFOP](#)

Annexe I - Décrets sur l'organisation de la formation professionnelle et sur la certification professionnelle au Niger

Communiqué du conseil des ministres du 2 novembre 2018

7.1. Projet de décret portant modalités d'organisation des enseignements et des formations du secteur de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels.

L'enseignement et la formation techniques et professionnels constituent un véritable carrefour de tous les secteurs de l'économie, impliquant, de ce fait, plusieurs acteurs et partenaires dont les initiatives et les interventions doivent être réglementées pour assurer la cohérence, l'harmonie et l'efficacité du secteur. En effet, ce secteur constitue un véritable levier de développement dans nos pays, en particulier au Niger où la question de l'employabilité des jeunes se pose avec acuité.

Le présent projet de décret pris dans le respect des principes fondamentaux de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques fixés par la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015 vise, entre autres, à :

- déterminer l'ancrage de la gouvernance et du pilotage de l'EFTP ;
- définir les différents niveaux d'enseignement et de formation et les dispositifs qui les accueillent ;
- préciser les différents modes de la formation initiale ;
- préciser les modes de gestion des établissements et centres d'EFTP, en leur conférant, dans certains cas, une relative autonomie dans leur gestion ;
- permettre le recours à toute personne compétente du public et/ou du privé, pour assurer des missions de formation ou d'encadrement dans le cadre d'une vacation ;
- permettre une meilleure employabilité des jeunes et une satisfaction de la demande économique par la diversification des choix pédagogiques.

7.2. Projet de décret portant institution des certifications professionnelles et déterminant les modalités d'organisation de l'évaluation et de la sanction des formations.

Les certifications professionnelles désignent toutes les formes d'évaluation et de validation attestant de la compétence d'une personne à réaliser une activité professionnelle.

Le présent projet de décret pris en application de la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'enseignement et de la formation professionnels, crée les certifications professionnelles à savoir :

- les titres de reconnaissance de compétences et de qualifications professionnelles ;
- les diplômes professionnels de base et de niveau moyen.

L'adoption du présent projet de décret vise à terme à instituer :

- un système de reconnaissance et de valorisation des compétences professionnelles, notamment du secteur informel ;
- une lisibilité des compétences nationales et la garantie de la mobilité de la main d'œuvre et des apprenants nigériens ;
- une perméabilité du système de l'enseignement et de la formation technique et professionnels à travers les passerelles entre les diplômes de base et de niveau moyen et les titres de reconnaissance de compétences et de qualifications professionnelles ;
- un système d'évaluation formative et certificative cohérent.

7.3. Projet de décret portant création, missions, organisation et modalités de fonctionnement du Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles.

Le cadre national de certification des compétences professionnelles est un instrument de classification des certifications professionnelles en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'éducation et de formation. Il contribue notamment à l'accompagnement de l'évolution des systèmes de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et à l'établissement de la lisibilité et de la transparence des qualifications.

Le présent projet de décret, pris en application des articles 26 et 27 de la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques, vise entre autres ;

- à améliorer la gouvernance des certifications professionnelles à travers la création d'un cadre national de certification des compétences professionnelles qui regroupe les ministères certificateurs et tous les autres intervenants dans les certifications professionnelles ;
- à créer une base nationale de données sur la certification des compétences professionnelles reconnues par l'Etat ;
- à mettre à jour les certifications professionnelles.

7.4. Projet de décret portant modalités d'organisation de l'Apprentissage.

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle initiale reconnue, permettant l'exercice d'un métier dans les divers secteurs de l'activité économique liés à la production de biens et services.

L'acquisition de cette qualification se fait par l'exécution pratique et progressive des différentes opérations liées à l'exercice du métier considéré et par une formation théorique et technologique complémentaire dispensée dans les structures de formation agréées par le ministère en charge de la formation professionnelle.

Le présent projet de décret vise à permettre le développement d'un apprentissage qui offre l'accès à la fois à une éducation ciblée sur une carrière et centrée sur les compétences et les aptitudes qui rendent l'individu capable de vivre dans différents contextes en mutation, d'agir efficacement et de s'adapter aux mutations professionnelles, le tout dans une gestion de partenariat public privé.

7.5. Projet de décret portant modalités d'organisation de l'Information, de l'Orientation, de l'Accompagnement et de l'Insertion Professionnels.

Le droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements et les formations, sur l'obtention d'une qualification professionnelle, ainsi que sur les débouchés et les perspectives professionnelles fait partie intégrante du droit à l'éducation et à la formation.

En effet, une bonne gouvernance des activités de l'information de l'orientation et de l'insertion professionnelle contribue à l'efficacité des systèmes de formation et du marché du travail et éventuellement à un meilleur retour sur les investissements consentis par l'Etat au secteur de l'éducation et de la formation.

Le présent projet de décret a pour objet d'encadrer ce pan important de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels.

UN

REPUBLIQUE DU NIGER

Fraternité – Travail – Progrès

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

**MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS
PROFESSIONNELS ET TECHNIQUES**

DECRET N° **2018-769**/PRN/MEP/T

du 02 novembre 2018

portant modalités d'organisation des enseignements et des formations du secteur de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- Vu la Constitution du 25 novembre 2010 ;
- Vu la loi n° 98-12 du 1^{er} juin 1998, portant orientation du système éducatif nigérien et les textes modificatifs subséquents ;
- Vu la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du Travail de la République du Niger ;
- Vu la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques au Niger ;
- Vu le décret n° 2006-072/PRN/MFP/EJ du 16 mars 2006, portant adoption de la Politique sectorielle de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques ;
- Vu le décret n° 2016-161/PRN du 02 avril 2016, portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret n° 2016-383/PRN/MEP/T du 22 juillet 2016, portant organisation du Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques ;
- Vu le décret n° 2016-572/PRN du 19 octobre 2016, portant remaniement des membres du Gouvernement ;
- Vu le décret n° 2016-623/PRN du 14 novembre 2016, portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués, modifié et complété par le décret n° 2018-475/PRN du 09 juillet 2018 ;
- Vu le décret n° 2016-624/PM du 14 novembre 2016, précisant les attributions des membres du Gouvernement, modifié et complété par le décret n° 2018-476/PM du 09 juillet 2018 ;
- Vu le décret n° 2017-682/PRN/MFP/RA du 10 août 2017, portant partie réglementaire du Code du Travail ;
- Sur rapport du Ministre des Enseignements Professionnels et Techniques ;

Le Conseil des Ministres entendu ;

DECRETE :

CHAPITRE PREMIER : DES DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Le présent décret fixe les modalités d'organisation des Enseignements et des Formations dans le secteur de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP).

Il est pris en application de la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques au Niger.

Article 2 : Les dispositions du présent décret s'appliquent à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels élémentaires ou de base et à l'enseignement et la formation techniques et professionnels moyens.

Article 3 : Le ministère en charge de l'EFTP assure la gouvernance de l'EFTP, en collaboration avec les différentes parties prenantes.

A ce titre :

- il veille à la qualité de l'EFTP dans ses différents niveaux et phases ;
- il assure le pilotage de l'EFTP dans le cadre d'une commission nationale permanente de développement de l'EFTP.

La création, la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixées par arrêté conjoint des ministres concernés.

Article 4 : L'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels de base comprennent, l'enseignement et la formation techniques et professionnels de base I et l'enseignement et la formation techniques et professionnels de base II.

Article 5 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels de base I désignent la formation professionnelle initiale se déroulant dans les centres et établissements de formation professionnelle sans exigence de diplôme ou de titre académique d'entrée, conduisant à l'Attestation de qualification de base (AQB), au Certificat de qualification aux métiers (CQM) et au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Article 6 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels de base II désignent tout enseignement à la fois technologique et qualifiant assuré par des Centres et établissements de formation, après le cycle obligatoire de l'enseignement primaire et conduisant au Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP).

Article 7 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels moyens comprennent l'enseignement et la formation techniques et professionnels moyens I et l'enseignement et la formation techniques et professionnels moyens II.

Article 8 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels moyens I désigne la formation professionnelle se déroulant dans les établissements de formation professionnelle conduisant au diplôme de Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP).

Article 9 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels moyens II désignent l'enseignement technique et professionnels conduisant aux diplômes de Baccalauréat professionnel et de Baccalauréat Technique ou Technologique.

CHAPITRE II : DE L'ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS ET DES FORMATIONS

SECTION 1 : DES DISPOSITIONS COMMUNES

Article 10 : L'enseignement et la Formation Techniques et Professionnels englobent toutes les filières de formation, notamment dans les secteurs industriel, tertiaire et agricole.

Les différentes filières, spécialités ou séries et l'organisation des cycles pour chacun des secteurs sont déterminées dans une nomenclature nationale de filières et spécialités fixées par arrêté du ministre chargé de l'EFTP, sur proposition de la commission nationale permanente de développement de l'EFTP.

Article 11 : Les référentiels et les programmes de formation définissent pour chaque filière/spécialité, les connaissances essentielles qui doivent être assimilées, les attitudes et les habilités à développer par les apprenants.

Ils constituent le cadre officiel au sein duquel le personnel enseignant organise les enseignements et formations.

Le contenu des référentiels et des programmes sont déterminés par arrêté du ministre chargé de l'EFTP.

Article 12 : Les programmes de formation dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels sont conçus et préparés selon les approches d'ingénierie de compétences appropriées.

Ils précisent notamment les objectifs de la formation, les stratégies, les compétences visées, l'organisation matérielle, les moyens et les méthodes d'évaluation.

Article 13 : Les filières de formation, le contenu des programmes et l'organisation des enseignements et des formations techniques et professionnels sont définis par le ministère en charge de l'EFTP en collaboration avec les départements ministériels et les organisations professionnelles des secteurs concernés.

Article 14 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels contribuent, outre leurs volets techniques, au développement des compétences sociales et de vie des apprenants.

Ces compétences sont contenues dans les programmes de formation mentionnés à l'article 11.

Article 15 : Il est créé des passerelles entre les différents cycles de formation ou entre les ordres d'enseignement et de formation.

Les modalités de mise en œuvre de ces passerelles sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'EFTP.

Article 16 : Il est institué un système d'évaluation qui sert à mesurer le niveau de l'acquisition des compétences de chaque apprenant dans tous les cycles et dispositifs de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.

L'organisation de l'évaluation des formations est définie par arrêté du ministre chargé de l'EFTP.

Article 17 : Au cours de la formation, s'il s'avère qu'un apprenant risque de ne pas maîtriser les connaissances et les compétences indispensables à la fin d'un cycle ou d'une période référencée ou d'un ensemble de modules, il est prévu un mécanisme de remédiation afin d'assurer un continuum éducation-formation.

Les modalités de mise en œuvre de la remédiation sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'EFTP.

SECTION 2 : DES DISPOSITIONS PROPRES AUX ENSEIGNEMENTS ET AUX FORMATIONS POUR APPRENANTS A BESOINS SPECIFIQUES

Article 18 : Le système de la formation garantit le droit d'accès à la formation aux apprenants en situation de handicap, en répondant à leurs besoins particuliers.

Article 19 : Le parcours de formation de l'apprenant en situation de handicap s'effectue en priorité en milieu d'enseignement et de formation techniques et professionnels, ou, au besoin, dans un établissement d'EFTP selon son projet spécifique et adapté.

Article 20 : Le projet spécifique de formation définit les modalités de déroulement des actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales répondant aux besoins particuliers des apprenants présentant un handicap.

Une équipe pluridisciplinaire élabore le projet spécifique de formation.

Article 21 : Les modalités d'application de la présente section sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'EFTP et du ministre chargé des personnes handicapées.

SECTION 3 : DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS DE BASE

PARAGRAPHE 1 : DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS DE BASE I

Article 22 : Le dispositif de formation de base I de l'EFTP assure la formation professionnelle initiale aux non scolarisés, déscolarisés et scolarisés dans des structures adaptées.

La formation professionnelle initiale de base I a pour objectif d'assurer une qualification professionnelle à tout demandeur de formation. Elle vise l'acquisition de qualifications pratiques et des connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

La formation professionnelle initiale de base I peut être dispensée en mode résidentiel ou à distance ou en alternance.

Article 23 : Les formations dans le cycle de base I peuvent comporter des programmes d'alphabétisation des jeunes et des adultes, d'éducation de base de moins et plus jeunes non scolarisés ou/et déscolarisés, d'acquisition de compétences utiles à la vie courante et de compétences techniques et professionnelles ainsi que de culture générale.

Article 24 : Les structures d'EFTP de base I sont les Centres de Formation aux Métiers ou toute autre structure dédiée à la formation à ce niveau de base I.

Peuvent être créés et rattachés aux Centres de Formation aux Métiers, des Sites de Formation aux Métiers Agricoles (SFMA).

D'autres dispositifs peuvent être créés en tant que de besoin.

Article 25 : Les Centres de Formation aux Métiers ont pour mission de dispenser des formations professionnelles qualifiantes à titre de formation initiale ou en vue de perfectionner les compétences professionnelles de l'apprenant.

La durée de ces formations est fixée par arrêté du Ministre chargé de l'EFTP.

PARAGRAPHE 2 : DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS DE BASE II

Article 26 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels de base II, désigne tout enseignement à la fois technologique et qualifiant assuré après le cycle obligatoire de l'enseignement primaire ou après un titre de qualification professionnelle de base I.

Des formations professionnelles continues ou à la carte peuvent être dispensées dans les établissements de base II, en fonction des besoins spécifiques des demandeurs.

SECTION 4 : DES ENSEIGNEMENTS ET DES FORMATIONS DU CYCLE MOYEN

Article 27 : Le cycle moyen de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels comprend deux cycles :

- un cycle moyen I conduisant au Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ;
- un cycle moyen II conduisant au baccalauréat professionnel, technologique ou technique.

PARAGRAPHE 1 : DES DISPOSITIONS PROPRES AU CYCLE MOYEN I

Article 28 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels du cycle moyen I ont vocation à développer chez les apprenants des compétences requises pour l'exercice d'un métier.

L'enseignement et la formation techniques et professionnels du cycle moyen I ont pour mission d'assurer la formation initiale des jeunes, le perfectionnement des artisans, la formation continue des travailleurs et toutes autres prestations rentrant dans le cadre du développement des compétences techniques et professionnelles.

Les acquis du cycle moyen I peuvent permettre également la poursuite des études.

Article 29 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels du cycle moyen I sont dispensés dans les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels suivants :

- les Centres de Formation Professionnelle et Technique (CFPT) ;
- les lycées d'enseignement professionnel/lycée professionnel ;
- tout autre lieu agréé et dédié à ce type de formation.

Article 30 : Les centres et établissements d'enseignement et de formation conduisant au BEP accueillent les apprenants titulaires du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC), ou du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), ou d'un titre reconnu équivalent remplissant les conditions d'accès fixées par arrêté du Ministre chargé de l'EFTP.

Article 31 : Les établissements d'enseignement et de formation conduisant au BEP peuvent former aussi au CAP ou à tout titre de qualification.

Article 32 : Les durées de formation correspondant aux niveaux indiqués aux articles 5, 6, 8 et 9 du présent décret, sont fixées par arrêté du Ministre chargé de l'EFTP, sur proposition de la commission permanente de développement de l'EFTP.

PARAGRAPHE 2 : DES DISPOSITIONS PROPRES AUX ENSEIGNEMENTS ET AUX FORMATIONS DU CYCLE MOYEN II

Article 33 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels du cycle moyen II sont dispensés dans les lycées techniques/technologiques et professionnels ou tout autre établissement agréé par l'Etat dans le respect des programmes et des conditions de recrutement en vigueur.

Article 34 : Les cycles des lycées d'enseignement technologique/lycées techniques et des lycées professionnels conduisent à l'obtention des diplômes d'enseignement technologique/technique et professionnel, notamment au Baccalauréat Technique ou Technologique et Professionnel.

La durée de ces cycles est de :

- pour les titulaires du BEPC ou de tout autre diplôme reconnu équivalent :
 - a. trois (3) ans pour les lycées d'enseignement technique ou technologique avec un tronc commun en classe de seconde ;
 - b. trois (3) ans pour les lycées professionnels.
- pour les titulaires du BEP ou d'un diplôme reconnu équivalent, la durée est d'un (1) an.

L'accueil des apprenants titulaires d'un BEP ou de titres reconnus équivalents est soumis à une procédure d'étude de dossier selon des modalités déterminées par arrêté du Ministre chargé de l'EFTP.

Article 35 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels du cycle moyen II préparent les apprenants à la poursuite des études supérieures ou à la vie active.

Article 36 : Les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels du cycle moyen II peuvent avoir une vocation sectorielle.

Il peuvent, à ce titre, abriter des cycles de formation au Brevet de Technicien Supérieur et délivrer des formations visant d'autres niveaux de qualifications pour répondre à des besoins des divers bassins d'emplois et aux sollicitations des secteurs économiques.

SECTION 5 : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 37 : La formation professionnelle continue a pour objet de consolider les connaissances générales et professionnelles acquises, de les développer et de les adapter à l'évolution de la technologie et des conditions de travail.

Elle vise également à conférer d'autres compétences et qualifications professionnelles en vue de l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle, et à assurer la promotion sociale et professionnelle des travailleurs.

Les cycles de formation continue sont sanctionnés par une attestation constatant la fréquentation de ces cycles ou par un certificat de fin de formation.

Article 38 : La promotion professionnelle a pour objet de faciliter l'accès des travailleurs à des niveaux de qualification de nature à permettre une amélioration de leur situation professionnelle.

Elle peut être assurée soit sous forme de sessions de formation organisées en cours de jour, en cours de soir ou par correspondance, soit au moyen de formation à distance.

Article 39 : Le perfectionnement professionnel a pour objet l'élévation du niveau de qualification professionnelle des travailleurs.

Il peut être organisé dans le but d'assurer :

- la promotion sociale et professionnelle des travailleurs ;
- l'adaptation aux changements de la technologie et des conditions de travail ;
- l'amélioration de la productivité et de la qualité de la production.

Article 40 : La reconversion professionnelle a pour objet de permettre aux travailleurs qui, pour des motifs économiques ou technologiques ou des raisons de santé, ont perdu leur emploi, sont menacés de le perdre ou veulent changer de profession, d'acquérir d'autres qualifications en vue d'exercer de nouvelles activités professionnelles.

Article 41 : La formation professionnelle continue ou de reconversion professionnelle peut être organisée dans les établissements d'enseignement et de formation techniques et

professionnels publics et privés de divers niveaux selon des objectifs, des contenus et des modalités d'organisation adaptés aux besoins.

Les prestations de ces établissements sont rémunérées par l'organisme public de mise en œuvre de l'apprentissage et financées par les ressources provenant de la taxe d'apprentissage, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 42 : Le ministère en charge de l'EFTP conclut chaque année un contrat de performances précisant les objectifs et les résultats quantitatifs et qualitatifs à réaliser ainsi que les moyens à mobiliser avec l'organisme public de mise en œuvre de la formation continue ou de reconversion.

CHAPITRE III : DU PERSONNEL

Article 43 : L'enseignement et la formation techniques et professionnels comprennent les catégories de personnel suivantes :

- le personnel enseignant ;
- le personnel d'encadrement pédagogique ;
- le personnel d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- le personnel d'appui à la formation continue ;
- le personnel d'administration, de gestion scolaire et de la formation ;
- des éducateurs spécialisés ;
- le personnel de soutien.

Article 44 : Le personnel enseignant est responsable de l'ensemble des activités pédagogiques des apprenants auxquels il apporte une aide au travail personnel et procède à l'évaluation de leurs travaux.

Article 45 : Le personnel d'encadrement pédagogique, assure l'animation, l'encadrement, la formation continue, l'évaluation et le perfectionnement du personnel enseignant. Il est constitué de :

- Inspecteurs Pédagogiques ;
- Conseillers Pédagogiques.

Article 46 : Le personnel d'orientation et d'insertion professionnelle assure notamment :

- l'identification du public bénéficiaire ;
- l'analyse des besoins du public cible en matière d'orientation et d'insertion professionnelle ;

- l'adaptation d'un plan d'information et de communication relative à la panoplie de services relatifs à l'offre de formation professionnelle ;
- la coordination des partenariats à installer avec les différents acteurs concernés par ces services ;
- la production et l'analyse des statistiques relatives aux différents parcours des bénéficiaires des services d'orientation et d'insertion ;
- l'appui à la gestion des flux des demandeurs de formation ;
- la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et de la formation tout au long de la vie, auprès des entreprises et des personnes en activité.

Article 47 : Le personnel d'appui à la formation continue assure notamment :

- l'identification et l'analyse des besoins de formation des entreprises ;
- l'assistance des entreprises à l'élaboration de leur plan de formation ;
- la tenue des réunions et des séances d'information pour expliquer les modalités de financement de la formation continue ;
- le maintien des relations de partenariat avec les organisations professionnelles pour développer leur secteur d'activités ;
- l'accompagnement des structures et des personnes en activité dans le cadre de la VAE et de la formation tout au long de la vie.

Article 48 : Le Personnel d'administration, de gestion scolaire et de la formation assure l'administration et la gestion de l'EFTP et est constitué du :

- personnel de l'administration centrale ;
- personnel de l'administration déconcentrée ;
- personnel de l'administration décentralisée ;
- personnel de l'administration de l'établissement.

Article 49 : Les éducateurs spécialisés assurent l'accompagnement et le suivi des groupes cibles à besoins spécifiques.

Article 50 : Le personnel de soutien est constitué du personnel technique, d'appui logistique et du personnel auxiliaire.

Article 51 : La gestion des ressources humaines est assurée conformément aux dispositions du Statut général de la fonction publique de l'Etat et du code de travail de la République du Niger.

Dans le cadre de ses missions de formation, d'encadrement et d'évaluation, le ministère en charge de l'EFTP peut faire appel, en cas de besoin, à toute personne dont il juge les compétences nécessaires à l'accomplissement de ces missions.

CHAPITRE IV : DES DISPOSITIFS D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION DE L'EFTP

Article 52 : Les établissements d'enseignement et de formation professionnels et techniques comprennent :

- les Centres de Formation aux Métiers (CFM) ;
- les Collèges d'Enseignement Technique (CET) ;
- les Centres de Formation Professionnelle et Technique (CFPT) ;
- les Lycées Professionnels (LP) ;
- les Lycées Agricoles (LA) ;
- les Lycées Techniques ou Technologiques (LT) ;
- toute autre structure créée à cet effet et agréée.

Article 53 : La création et l'ouverture des établissements publics de l'EFTP sont décidées par arrêté du ministre chargé de l'EFTP, sur proposition de la Commission permanente de Développement de l'EFTP.

Les établissements publics créés à l'initiative des collectivités territoriales sont soumis au contrôle de conformité du ministère en charge de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.

La création et l'ouverture des établissements privés d'EFTP sont soumises à l'agrément du ministère en charge de l'EFTP après avis de la commission d'agrément créée à cet effet.

Le fonctionnement des établissements privés est régi par les textes qui leur sont spécifiques.

Article 54 : L'ouverture de tout établissement d'EFTP est conditionnée par l'existence d'un minimum d'infrastructures, d'équipement et de personnels adéquats.

Les conditions d'ouverture, de fonctionnement et de fermeture sont fixées par arrêté du Ministre chargé de l'EFTP.

Article 55 : La durée de la formation dans les établissements publics et privés de l'EFTP est fixée par arrêté du ministre chargé de l'EFTP, sur proposition de la Commission nationale permanente de Développement de l'EFTP.

Pour les établissements publics, les frais de formation, dont le montant est défini par arrêté du ministre chargé de l'EFTP, ainsi que les autres prestations et services fournis, sont intégrés dans le budget de l'établissement.

Article 56 : Il est institué, au niveau de chaque établissement, un Conseil d'Administration et de Gestion selon des critères définis par arrêté du Ministre chargé de l'EFTP.

Le conseil d'administration et de gestion dispose d'une autonomie en matière de :

- adoption des projets d'établissement ;
- validation du programme annuel et du budget de fonctionnement de l'établissement ;
- validation du Contrat Programme liant l'établissement à l'autorité de tutelle ;
- évaluation des résultats de l'établissement, des taux d'insertion en emploi des diplômés, des programmes de formation continue des enseignants et de révision-adaptation des programmes de formation ;
- formation en alternance, formation à la carte et formation professionnelle continue ;
- prestations diverses ;
- ouverture à l'environnement économique et validation des conventions de partenariat avec le secteur privé et associatif.

Le conseil d'administration est dirigé par le représentant du secteur privé et composé en nombre égal des représentants du secteur public et du secteur privé.

Article 57 : En plus du Conseil d'administration et de gestion, sont créés au sein des établissements, un comité pédagogique et d'orientation, une cellule insertion, un conseil de professeurs, un conseil de classe, un conseil de discipline, une association des parents d'élèves, une unité de gestion du partenariat et de prestations.

La composition, l'organisation et le fonctionnement de ces structures sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'EFTP après avis de la commission nationale permanente de développement de l'EFTP.

Article 58 : Les catégories et les profils du personnel intervenant dans chaque type d'établissement sont déterminés par arrêté du ministre chargé de l'EFTP.

CHAPITRE V : DES DISPOSITIONS FINALES

Article 59 : Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

ok

Article 60 : Le Ministre des Enseignements Professionnels et Techniques et le Ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République du Niger.

Fait à Niamey, le 02 novembre 2018

Signé : Le Président de la République

ISSOUFOU MAHAMADOU

Le Premier Ministre

BRIGI RAFINI

Le Ministre des Enseignements Professionnels
et Techniques

TIDJANI IDRISSE ABDOULKADRI

Pour ampliation :
Le Secrétaire Général
du Gouvernement



ABDOU DANGALADIMA

REPUBLIQUE DU NIGER

Fraternité – Travail – Progrès

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS PROFESSIONNELS ET TECHNIQUES

DECRET N° **2018-771**/PRN/MEP/T

du 02 novembre 2018

portant création, missions, organisation et modalités de fonctionnement du Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- Vu la Constitution du 25 novembre 2010 ;
- Vu le Règlement n° 01/2014/CM/UEMOA, portant code communautaire de l'artisanat de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine ;
- Vu la loi n° 98-12 du 1^{er} juin 1998, portant orientation du système éducatif nigérien et les textes modificatifs subséquents ;
- Vu la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du Travail de la République du Niger ;
- Vu la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques au Niger ;
- Vu le décret n° 2006-072/PRN/MFP/EJ du 16 mars 2006, portant adoption de la Politique sectorielle de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques ;
- Vu le décret n° 2016-161/PRN du 02 avril 2016, portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret n° 2016-383/PRN/MEP/T du 22 juillet 2016, portant organisation du Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques ;
- Vu le décret n° 2016-572/PRN du 19 octobre 2016, portant remaniement des membres du Gouvernement et les textes modificatifs subséquents ;
- Vu le décret n° 2016-623/PRN du 14 novembre 2016, portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués, modifié par le décret n° 2018-475/PRN du 09 juillet 2018 ;
- Vu le décret n° 2016-624/PM du 14 novembre 2016, précisant les attributions des membres du Gouvernement, modifié par le décret n° 2018-476/PM du 09 juillet 2018 ;

Vu le décret n° 2017-682/PRN/MFP/RA du 10 août 2017, portant partie réglementaire du Code du Travail ;

Sur rapport du Ministre des Enseignements Professionnels et Techniques ;

Le Conseil des Ministres entendu ;

DECRETE :

CHAPITRE PREMIER : DES DISPOSITONS GENERALES

Article premier : Il est créé, auprès du ministre chargé de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels et conformément à l'article 27 de la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'enseignement et la formation professionnels et techniques au Niger, un Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles (CNCCP).

Article 2 : Le cadre national de certification des compétences professionnelles est la base nationale de données sur la certification des compétences professionnelles. Il a pour objet de tenir à jour les certifications professionnelles reconnues par l'Etat.

Article 3 : Le cadre national de certification des compétences professionnelles a pour missions de :

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

Article 4 : Le cadre national de certification des compétences professionnelles donne, sur chaque certification professionnelle répertoriée, les informations suivantes :

- l'intitulé exact de la certification et les divers organismes de certifications qui la délivrent ;

- le secteur d'activité ou les types d'emplois accessibles après obtention de la certification ;
- les compétences requises ou les capacités attendues pour l'obtention de la certification ;
- les correspondances partielles ou totales entre les certifications professionnelles ;
- les différentes voies d'accès à la certification proposées par l'organisme certificateur ;
- les références réglementaires sur la certification ;
- l'adresse complète de l'organisme délivrant la certification ;
- les statistiques sur l'insertion professionnelle des trois (3) dernières cohortes titulaires de la certification.

Il donne également les informations d'ordre général sur :

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

Article 5 : La classification en niveau de certification se fait selon les critères suivants :

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

Les niveaux de certification sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels.

Article 6 : Les certifications sont regroupées en trois catégories dans le cadre national de certification des compétences professionnelles de la façon suivante :

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

Article 7 : Sont enregistrées de droit dans le cadre national de certification des compétences professionnelles, les certifications professionnelles délivrées par le ministère en charge de l'EFTP.

Article 8 : Les certifications professionnelles délivrées par les ministères certificateurs et les organismes certificateurs privés sont enregistrées sur leur demande dans le cadre national de certification des compétences professionnelles.

Article 9 : Les dossiers de demande d'enregistrement, de renouvellement ou d'actualisation d'une certification professionnelle comprennent :

- une demande écrite d'autorisation d'enregistrement adressée au Secrétaire Exécutif National de la Commission Nationale de Certifications des Compétences Professionnelles ;
- les membres du jury d'examen ;
- un référentiel de compétences-métier ;
- un référentiel de certification.

Article 10 : Pour déposer une demande d'enregistrement dans le cadre national de certification des compétences professionnelles, les établissements privés doivent être accrédités par les services compétents du ministère en charge de l'EFTP.

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

Article 11 : Les procédures d'enregistrement, d'actualisation ou de renouvellement d'une certification dans le cadre national de certification des compétences professionnelles sont :

- la constitution du dossier de demande d'enregistrement, d'actualisation ou de renouvellement par l'organisme certificateur ;
- la transmission par l'organisme certificateur du dossier de demande d'enregistrement, d'actualisation ou de renouvellement au Secrétariat Exécutif de la commission nationale de certification des compétences professionnelles ;
- la transmission dudit dossier à la commission spécialisée après son instruction par les services compétents du ministère en charge de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels ;
- l'examen de la demande d'enregistrement, d'actualisation ou de renouvellement par la plénière.

L'examen de la demande d'enregistrement, d'actualisation ou de renouvellement consiste à se prononcer sur la recevabilité définitive et la pertinence de l'enregistrement de la certification dans le cadre national de certification des compétences professionnelles.

La plénière se prononce sur :

- l'opportunité de la certification dans le champ professionnel visé ;
- la participation des professionnels à l'élaboration des référentiels pédagogiques ;
- la cohérence des compétences certifiées au regard des attendus du titulaire de la certification au niveau souhaité ;
- l'ingénierie de la certification développée pour la mise en œuvre de la certification.

Article 12 : La plénière transmet, pour avis, ses propositions au ministre chargé de l'EFTP.

Sur avis favorable du ministre chargé de l'EFTP, la commission nationale de certification des compétences professionnelles procède au positionnement de la certification dans le cadre national de certification des compétences professionnelles.

Article 13 : L'enregistrement d'une certification professionnelle dans le cadre national de certification des compétences professionnelles est valable pour une période de cinq (5) ans.

Article 14 : Une demande de renouvellement ou d'actualisation de l'enregistrement d'une certification intervient au moins six (6) mois avant la date d'expiration de la validité de ladite certification professionnelle.

Article 15 : Tout organisme certificateur qui estime n'avoir pas reçu le positionnement de sa demande de certification auquel il a droit, peut requérir de la commission un nouvel examen de son cas.

Un délai maximum de trois (3) mois, à compter de la date de réception de la demande, est accordé à la commission nationale de certification des compétences professionnelles pour statuer sur la demande et transmettre son avis au ministre chargé de l'EFTP qui le notifie aux organismes certificateurs.

Article 16 : L'enregistrement de la certification, son actualisation ou son renouvellement sont autorisés par arrêté du ministre chargé de l'EFTP après examen du dossier d'enregistrement, d'actualisation ou de renouvellement par la commission nationale de certification des compétences professionnelles.

Article 17 : Dans le cadre du développement de la coopération régionale et internationale en matière de certification professionnelle, les établissements et centres publics et privés d'EFTP peuvent organiser des co-certifications ou des doubles certifications avec d'autres établissements au niveau national ou international sur la base d'une convention.

Cette convention est visée par le ministre chargé de l'EFTP.

Seules les certifications professionnelles enregistrées dans le cadre national de certification des compétences professionnelles font l'objet de co-certification ou de double certification.

CHAPITRE II : DE LA COMMISSION NATIONALE DE CERTIFICATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Article 18 : Il est créé, auprès du ministre chargé de l'EFTP et conformément à l'article 26 de la loi n° 2015-22 du 23 avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'enseignement et la formation professionnels et techniques au Niger, une commission nationale de certification des compétences professionnelles.

SECTION 1 : DES MISSIONS

Article 19 : La commission nationale de certification des compétences professionnelles a pour missions de :

- répertorier et de tenir à jour l'offre de certifications professionnelles dans le cadre national de certification des compétences professionnelles ;
- donner son avis aux organismes de certification sur la création des diplômes et des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle ;
- établir les passerelles nécessaires entre certifications ;
- procéder aux homologations ;
- veiller à l'adéquation entre d'une part, les certifications professionnelles et d'autre part, l'évolution des qualifications et l'organisation du travail ;
- assurer la réalisation d'études nécessaires à sa mission ;
- établir des relations de partenariat avec les structures nationales, sous-régionales et internationales chargées de la certification professionnelle en vue d'une reconnaissance des certifications délivrées au Niger et établir des correspondances avec les certifications délivrées par ces institutions.

SECTION 2 : DE LA COMPOSITION

Article 20 : La commission nationale de certification des compétences professionnelles comprend, les personnes qualifiées ci-après :

- le représentant du ministère en charge de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels ;
- le représentant du ministère en charge des Transports ;
- le représentant du ministère en charge de l'Enseignement Supérieur ;
- le représentant du ministère en charge des Enseignements Secondaires ;
- le représentant du ministère en charge de l'Emploi ;
- le représentant du ministère en charge du Travail ;
- le représentant du ministère en charge du Tourisme ;
- le représentant du ministère en charge de l'Artisanat ;
- le représentant du ministère de l'Enseignement Primaire ;
- le représentant du ministère en charge de la Santé Publique ;
- le représentant du ministère en charge de la Fonction Publique ;
- le représentant du ministère en charge de l'Agriculture et de l'Elevage ;
- le représentant du ministère en charge de la Culture ;
- le représentant de la Fédération des Organisations Patronales ;
- le représentant du Conseil National du Patronat du Niger ;
- le représentant du Service des Equivalences de l'Université Abdou Moumouni ;
- le représentant des Associations des fondateurs des établissements et centres privés de l'EFTP ;
- le représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Niger ;
- le représentant du Réseau des chambres d'Agricultures ;
- le représentant de la Chambre des Métiers de l'Artisanat du Niger ;
- le représentant du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage.
- le représentant de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi ;
- le représentant de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Un suppléant est désigné pour chaque membre titulaire.

Article 21 : Les membres titulaires et les suppléants sont proposés par les structures qu'ils représentent et nommés par arrêté du ministre chargé de l'EFTP.

Article 22 : Le président de la commission nationale de certification des compétences professionnelles est nommé par arrêté du ministre chargé de l'EFTP.

Il peut faire appel à toute personne ressource, en raison de sa compétence, en tant que de besoin.

Les personnes ressources participent aux débats avec voix consultative.

SECTION 3 : DE L'ORGANISATION DE LA COMMISSION NATIONALE DE CERTIFICATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Article 23 : La commission nationale de certification des compétences professionnelles dispose d'un Secrétariat Exécutif qui comprend :

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

SOUS-SECTION 1 : DU SECRETARIAT EXECUTIF

Article 24 : Le Secrétariat Exécutif est assuré par un service compétent du ministère en charge de l'EFTP. Il assure la gestion administrative de la commission nationale de certification des compétences professionnelles.

Le Secrétariat Exécutif est dirigé par un Secrétaire Exécutif nommé par arrêté du Ministre chargé de l'EFTP.

Article 25 : Le Secrétariat Exécutif met en place une commission spécialisée en vue d'instruire les dossiers de demande d'enregistrement, d'actualisation et de renouvellement des certifications dans le cadre national de certification des compétences professionnelles.

Article 26 : La commission spécialisée prépare les avis de la commission nationale de certification des compétences professionnelles qui sont fondés sur :

- la pertinence de la certification par rapport aux besoins du marché de l'emploi ;
- la présence des référentiels pédagogiques élaborés selon l'approche par compétences ;
- le respect des procédures de certification ;
- l'autorisation d'exercer en qualité d'organisme certificateur ;
- l'état de l'insertion professionnelle pour au moins trois (3) promotions des titulaires de la certification.

Article 27 : La commission spécialisée est composée des représentants qualifiés des ministères et institutions ci-après :

- le ministère en charge de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels ;
- le ministère en charge de l'Enseignement Supérieur ;
- le ministère en charge des Enseignements Secondaires ;
- le ministère en charge de l'Enseignement Primaire,
- le ministère en charge de la Santé Publique ;
- le ministère en charge du Travail ;
- le ministère en charge de l'Emploi ;
- le ministère en charge de l'Artisanat ;
- le ministère en charge de l'Agriculture et de l'Elevage
- la Chambre des Métiers de l'Artisanat du Niger ;
- la Chambre de Commerce et d'Industrie du Niger ;
- l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- le Service des Equivalences de l'Université Abdou Moumouni de Niamey ;
- les Associations des fondateurs des établissements et centres privés de l'EFTP.

La commission spécialisée est présidée par le Secrétaire Exécutif.

Article 28 : Les directions régionales en charge de l'EFTP assure les fonctions de correspondant régional du Secrétariat Exécutif.

A ce titre, elles sont chargées de la collecte et du traitement des dossiers de demande d'enregistrement, d'actualisation et de renouvellement des certifications dans le cadre national de certification des compétences professionnelles.

SOUS-SECTION 2 : DU SERVICE DE L'HOMOLOGATION

Article 29 : Le Service de l'Homologation est placé sous la responsabilité d'un chef de service. Il comprend un secrétariat et un comité technique de l'homologation.

Le service de l'homologation a pour principales missions de :

- définir les passerelles ;
- homologuer les titres et les diplômes à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle.

Article 30 : Le secrétariat du service de l'homologation assure la bonne marche des activités courantes du service.

Article 31 : Le comité technique de l'homologation comprend, outre le chef du service de l'homologation, un représentant qualifié proposé par chacune des structures et institutions ci-après :

- le ministère en charge de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels ;
- le ministère en charge du Travail ;
- le ministère en charge de l'Enseignement Supérieur ;
- le ministère en charge des Enseignements Secondaires ;
- le ministère en charge de la Santé Publique ;
- le ministère en charge des Affaires Etrangères ;
- le ministère en charge de l'Emploi ;
- le ministère en charge de l'Artisanat ;
- l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi ;
- le Service des Equivalences de l'Université Abdou Moumouni de Niamey.

Article 32 : Le chef du service de l'homologation est nommé par arrêté du ministre chargé de l'EFTP, sur proposition du président de la commission nationale de certification des compétences professionnelles.

Article 33 : Le chef du service de l'Homologation peut faire appel à toute personne ressource qualifiée à participer aux travaux du comité technique de l'homologation, en cas de besoin.

Les personnes ressources participent aux travaux du comité technique de l'homologation avec voix consultative.

Article 34 : La liste nominative des autres membres du comité technique de l'homologation est fixée par décision du ministre chargé de l'EFTP, sur proposition des ministères et institutions visés à l'article 31 ci-dessus.

Article 35 : Le comité technique de l'homologation se réunit en session ordinaire à la fin de chaque année scolaire et en session extraordinaire chaque fois que de besoin, sur convocation du chef de service.

Article 36 : La procédure de l'homologation est la suivante :

- la saisine de la commission nationale de certification des compétences professionnelles par la structure habilitée d'un ministère certificateur pour les

titres ou diplômes à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle proposés par ce département ministériel ;

- la saisine de la commission nationale de certification des compétences professionnelles par la direction régionale en charge de l'EFTP pour les titres ou diplômes à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelle délivrés dans la région concernée par des structures privées de formation ;
- l'examen des demandes d'homologation par le comité technique de l'homologation.

Le Ministre chargé de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels prend un arrêté portant homologation des titres concernés.

Article 37 : La durée d'homologation des titres ou des diplômes à finalité professionnelle ou des certifications de qualification professionnelle est de cinq (5) ans renouvelable une fois.

SOUS-SECTION 3 : DU SERVICE D'ASSURANCE QUALITE

Article 38 : Le Service d'Assurance Qualité veille à l'assurance qualité dans la certification, la formation, la gouvernance, la gestion, l'homologation des établissements privés de l'EFTP et l'évaluation du dispositif de l'EFTP.

Il est dirigé par un chef de service nommé par arrêté du ministre chargé de l'EFTP, sur proposition du Président de la commission nationale de certification des compétences professionnelles.

Article 39 : Le service d'assurance qualité comprend un secrétariat et un comité technique de l'assurance qualité.

Article 40 : Le comité technique de l'assurance qualité est composé d'experts en assurance qualité.

Article 41 : La composition et les attributions du comité technique de l'assurance qualité sont fixées par arrêté du Ministre chargé de l'EFTP.

SECTION 4 : DU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION NATIONALE DE CERTIFICATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Article 42 : La durée du mandat des membres titulaires et des membres suppléants de la commission nationale de certification des compétences professionnelles est de trois (3) ans renouvelable une fois.

ok

Article 43 : La commission nationale de certification des compétences professionnelles se réunit en session ordinaire tous les trois (3) mois et en session extraordinaire chaque fois que de besoin, sur convocation de son Président.

Article 44 : La commission nationale de certification des compétences professionnelles élabore son règlement intérieur.

CHAPITRE III : DES DISPOSITIONS FINALES

Article 45 : Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret.

Article 46 : Le Ministre des Enseignements Professionnels et Techniques, le Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et de l'Elevage, le Ministre des Finances, le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale, le Ministre du Tourisme et de l'Artisanat, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République du Niger.

Fait à Niamey, le 02 novembre 2018

Signé : Le Président de la République

ISSOUFOU MAHAMADOU

Le Premier Ministre

BRIGI RAFINI

Le Ministre des Enseignements
Professionnels et Techniques

TIDJANI IDRISSE ABDOULKADRI

Pour ampliation :
Le Secrétaire Général
du Gouvernement



ABDOU DANGALADIMA