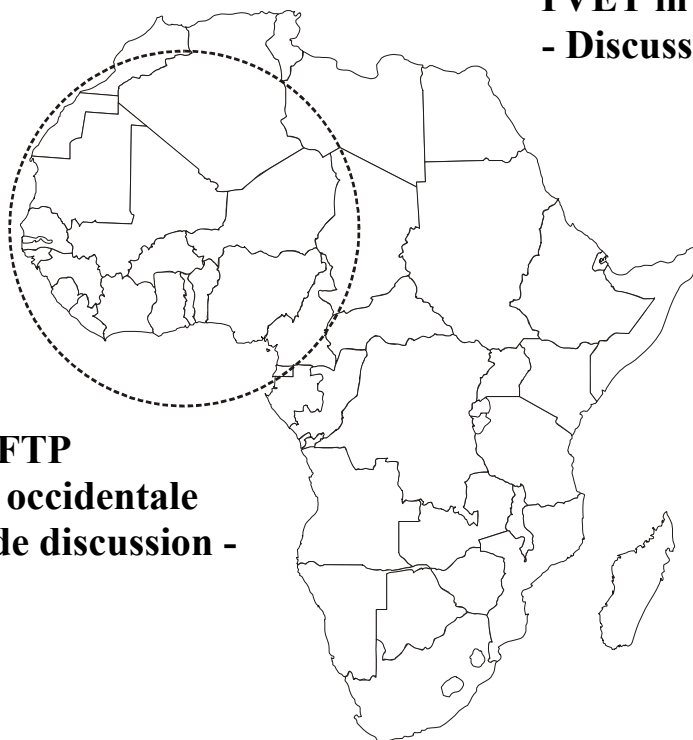




International Centre for Technical and Vocational Education and Training
Centre international pour l'enseignement technique et la formation professionnels

**TVET in West Africa
- Discussion Papers -**



**L'EFTP
en Afrique occidentale
- Documents de discussion -**

English Version

The UNESCO-UNEVOC International Centre in Bonn, Germany, the UNESCO Office in Dakar, Senegal and their partners in West Africa were seeking to identify experts on technical and vocational education and training (TVET) from West Africa. Several such experts are going to be invited to a meeting with the overall aim to identify possible areas for cooperation in the field of TVET among several or all West African countries.

For this purpose, several authors submitted their discussion papers. All papers received have been collated and are now being distributed to all those who have submitted a paper. As such, they may serve as a first step for cooperation among colleagues of the sub-region.

Please note that the discussion papers have been printed the way they had been submitted. They represent the opinion of the author and UNESCO cannot be held responsible for their content.

Version française

Le Centre international UNESCO-UNEVOC à Bonn, Allemagne, le Bureau de l'UNESCO à Dakar, Sénégal, et leurs partenaires en Afrique occidentale, se sont efforcés de repérer des experts de l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) en Afrique occidentale. Plusieurs de ces experts seront invités à une réunion dont l'objectif global sera de repérer des domaines de coopération du même genre que l'EFTP dans plusieurs ou l'ensemble des pays d'Afrique occidentale.

Dans ce but, plusieurs auteurs ont soumis leurs documents de discussion. Tous les documents reçus ont été rassemblés et sont maintenant distribués à ceux qui ont soumis un document. Ainsi, ils pourront peut-être servir de première étape pour une coopération entre collègues de la sous-région.

Prière de noter que les documents de discussion ont été imprimés dans la même forme qu'ils ont été soumis. Ils représentent l'opinion de l'auteur, et l'UNESCO ne peut être tenue responsable pour leur contenu.

Contact

UNESCO-UNEVOC International Centre
Hermann-Ehlers-Str. 10
53113 Bonn
www.unevoc.de

Mrs Marion Mitschke
M.Mitschke@unevoc.de
Fax [+49] (228) 2 43 37-77
Phone [+49] (228) 2 43 37-26

Table of Content

1	Mr Simon Adaikwu, Nigeria.....	1
2	Mr Seth Kobla Afawubo, Ghana.....	2
3	Dr George Afeti, Ghana.....	4
4	Prof. Olu Aina, Nigeria.....	5
5	M. Clément Tawiah Amoah, Ghana.....	7
6	Mr Paul Boanor Bisiw, Ghana.....	9
7	M. Amidou Bocoum, Senegal.....	11
8	Mr Senewo Joseph Bolufawi, Nigeria.....	12
9	M. Abdoulaye Coulibaly, Mali.....	14
10	M. El Hassan Diarra, Mali.....	15
11	Dr Sossou Gnida, Togo.....	16
12	M. Mahamadou Harouna, Niger.....	18
13	Mr Andrew Abiebhode Imadojemu, Nigeria.....	21
14	M. Alassane Issiaka, Niger.....	23
15	M. Mohamed Allieu Jalloh, Sierra Leone.....	25
16	Mrs Ifeyinwa Onyemaechi Felicia Marinze, Nigeria.....	28
17	M. Babacar Macodou Ndiaye, Senegal.....	29
18	M. Lavri Nicolas N'Guessan, Côte d'Ivoire.....	32
19	Mr Benson Maduabuchi Nnadozie, Nigeria.....	33
20	Mr Magagi Junaid Nuhu, Nigeria.....	34
21	Mr Ousman G. M. Nyang, Gambia.....	35
22	Mr Atanyumebe Ouvrieta Ogaga, Nigeria.....	37
23	Mr Cletus Uche Okoye, Nigeria.....	39
24	Mr Abiodun Olowonisi, Nigeria.....	40
25	Prof. R. N. Oranu.....	42
26	Mme Fatimata Ouedraogo-Guibleweogo, Burkina Faso.....	44
27	M. Mahamidou Oukali, Niger.....	46
28	M. Mahamed Lemine Ould Mohamed Mahmoud, Mauritanie.....	47
29	M. Kagohi Robalé, Côte d'Ivoire.....	49
30	M. Ogobassa Saye, Mali.....	51
31	M. Sidiki Toure, Mali.....	52
32	M. Danouma Malick Traore, Burkina Faso.....	53
33	M. Famolo Traore, Mali.....	55
34	Dr Simon Madugu Yalams, Nigeria.....	57

1 Mr Simon Adaikwu, Nigeria

Le problème de la communication

L'anglais et le français sont les deux langues officiellement adoptées par la plupart des pays africains particulièrement dans l'Afrique de l'Ouest. Comme nous le savons, c'est à cause de l'accident colonial. Les territoires de l'ouest africain ont été occupés par la Grande Bretagne et la France à partir de 1800.

Après la conquête et l'occupation de ces territoires par les deux grands puissants, leurs langues, le français et l'anglais, ont été systématiquement imposées sur les colonisés. L'imposition de ces langues étrangères sur le peuple implique nécessairement l'imposition de leurs systèmes politique, économique et social. Ainsi, le système de l'éducation, l'idée de la civilisation et le concept du développement ont été orientés vers la France et la Grande Bretagne.

Il est à noter qu'au Nigéria l'anglais est devenu la langue officielle du gouvernement avec le peuple. C'est également l'anglais qu'on utilise comme le moyen d'instruction dans les institutions scolaires et dans d'autres établissements publics comme les banques et les bureaux de poste. Il est intéressant d'observer qu'environ 80 % de la population des nigériens ne savent ni lire ni écrire. Voici donc le problème de la communication avec une langue étrangère imposée sur le peuple. Même dans les établissements scolaires, particulièrement chez les apprenants, l'anglais pose un grave problème. Ce point de vue peut être mieux éclairé lorsqu'on jette un coup d'œil sur le grand pourcentage des échecs en anglais chez les candidats de "WAEC" chaque année.

Nous observons que le grave problème de la communication n'est pas limité aux pays anglophones. Les pays francophones se trouvent dans la même situation. L'apprenant qui utilise la langue anglaise ou française pour acquérir une compétence professionnelle court le risque de manquer son objectif principal si son niveau de la langue n'est pas bien élevé. C'est à dire qu'il ne peut pas comprendre le professeur particulièrement, si ce professeur met de l'accent sur la forme correcte de la grammaire au lieu du sujet. Mais de l'autre côté, comment étudier et enseigner sans la forme correcte de la grammaire? Notre suggestion est que, pour obtenir de bons résultats dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels, on doit insister sur les aspects pratiques au lieu de mettre l'accent sur la forme correcte de la grammaire.

Revenons maintenant à l'aspect de la coopération régionale entre les pays de l'Afrique de l'Ouest. Nous avons déjà noté que le français et l'anglais sont les langues dominantes dans la région de l'Afrique de l'Ouest. Pour obtenir une coopération solide il faut d'abord régler le problème de la communication. La coopération régionale doit commencer tout d'abord au niveau linguistique. L'enseignement et l'étude du français doivent être obligatoires dans les écoles primaires et secondaires dans les pays anglophones. L'anglais doit être obligatoire dans les pays francophones. Il est nécessaire de noter que la langue doit être considérée au niveau de la compétence de communiquer une idée à une autre personne.

Pour améliorer le problème de la communication les enseignants du français et de l'anglais doivent être encouragés à participer aux stages et aux conférences. La coopération régionale es pays de l'Afrique de l'Ouest peut être réalisée quand le problème de la communication est bien réglé.

2 Mr Seth Kobla Afawubo, Ghana

Quels pourraient être les buts de la coopération sous-régionale au niveau de l'enseignement et la formation techniques et professionnels?

La réponse à cette question sera traitée à quatre niveaux.

- D'abord, au niveau des centres de formation existants ainsi que les futurs centres à créer dans les différents pays de la sous-région.
- Ensuite, au niveau de l'enseignement et la formation disponible dans chaque pays.
- Troisièmement au niveau des formateurs disponibles ainsi que les besoins en formateurs de chaque pays de la sous-région et dernièrement
- Au niveau des stagiaires

Au niveau des centres de formation

- Optimiser les coûts de l'investissement de base des centres de formation. C'est à dire bâtiments, équipements et autres fournitures. Eviter de créer de nouveaux centres supplémentaires de formation alors que les centres de formation existants de la sous-région peuvent satisfaire nos besoins actuels.
- Optimiser les coûts de fonctionnement des centres de formation.
- Faire profiter chaque pays de l'expertise des formateurs qui existent dans la sous-region mais qui manquent dans le pays concerné.
- Le centre de formation du pays voisin est plus rapproché aux populations envisagées.
- Les équipements de formation sont coûteux mais déjà installés dans un centre de formation du pays voisin.

Au niveau de l'enseignement et la formation

- La formation disponible au pays voisin répond le plus aux besoins réels des candidats actuels à former.
- Identifier les besoins en formation qui ne peuvent pas être satisfaits par les structures propres du pays mais par d'autres structures de la sous-région.
- Introduire des programmes révolutionnaires de formation technique et professionnelle (tout en tenant compte des besoins en formation dans la sous-région) permettant une quelconque population cible à l'issue de sa formation de pouvoir gagner sa vie toute seul dans son village natale.
- Vérifier que les programmes de formation (technique et professionnelle) répondent toujours aux besoins du pays.

Au niveau des formateurs

- Les formateurs requis ne sont disponible qu'au pays voisin.
- Les besoins d'un seul pays sont tels que le formateur est sous-utilisé.
- Echanger les expériences vécues dans les pays respectifs.
- Identifier et quantifier les besoins en formateurs (technics et professionnels) de la sous région

Au niveau des stagiaires

- Les candidats à former sont ceux dont le besoin en formation est ponctuel, il n'y a pas de structures pour les former au pays de provenance mais pourront bénéficier, à coût réduit, des structures de formation du pays voisin.

Voilà quelques éléments de pensée qui pourront être ajoutés aux autres éléments et discutés à profondeur lors de la réunion d'experts à Dakar.

Langues de travail

Les langues officielles de travail dans la plupart des pays de l'Afrique de l'ouest sont le français et l'anglais. En tenant compte des populations à former ainsi que le programme de formation, l'on pourrait ajouter à ces deux langues d'autres langues locales, telles que l'Akan, le Souahili, l'Hausa et autres encore. Toute fois, il faut le reconnaître que pour l'instant en Afrique de l'ouest, les langues locales ne sont utiles que lorsque'il s'agit de la formation des populations villageoises et analphabètes.

Pour les réunions des experts il y a deux possibilités de choix de langue de travail, ayant chacune ses avantages et ses inconvénients. La première et la plus coûteuse est de travailler dans les deux langues (français et anglais) et de faire appel aux interprètes de conférence. La deuxième possibilité dont le coût d'organisation est réduit est d'adopter la langue officielle du pays hôte.

3 Dr George Afeti, Ghana

Maitriser la formation professionnelle pour mieux soutenir le développement économique et sociale

L'importance de la formation technique et professionnelle dans le processus de développement national n'est fait plus aucun doute. Mais plusieurs pays en Afrique de l'Ouest n'ont pas de politique cohérente de formation professionnelle qui s'adapte aux données technologiques nouvelles et s'oriente vers les échanges commerciaux et technologiques dans la sous-région, en particulier dans le secteur informel.

Pourtant les conditions existent pour une collaboration effective sur le plan international. A cet égard, on peut citer :

- L'existence de la CEDEAO (ECOWAS) avec ses structures et organes de coopération
- Les liens culturels et linguistiques, surtout entre les communautés frontalières des pays voisins
- Le savoir faire reconnu des artisans de la région, et
- Les opportunités grandissantes pour les échanges libres de biens et de services

En ce qui concerne les bases de collaboration entre les pays, on peut également identifier les activités suivantes :

1. L'enseignement technique au niveau post-secondaire
2. La formation professionnelle dans le secteur informel ou la formation sur le tas
3. Les échanges technologiques et les voyages d'études des artisans dans des pays voisins
4. La formation d'une association régionale des artisans CEDEAO

L'enseignement technique post-secondaire

A ce niveau, il est possible de monter des programmes de formation bilingues (anglais/français) et privilégier les échanges des formateurs. On peut également collaborer dans le domaine de la documentation, la recherche technologique et la vulgarisation.

La formation professionnelle dans le secteur informel

Le secteur informel joue un rôle très important dans l'économie de plusieurs pays, représentant près de 80% des emplois dans certains pays. On mettra l'accent sur l'acquisition de compétences techniques nécessaires à l'amélioration de qualité des fabrications artisanales.

Les échanges technologiques et les voyages d'études

L'organisation des voyages d'études pour les artisans d'un pays à l'autre, y compris des journées de rencontre professionnelle, peut servir à approfondir le savoir faire des artisans.

La formation d'une association régionale des artisans CEDEAO

Pour cette action, le point de départ serait les concertations entre les associations nationales des artisans et les ONG opérant dans les différents pays de la région. Une telle association pourrait faciliter les rencontres entre les artisans et leur permettre ainsi les échanges technologiques. Elle pourrait aussi aider à renforcer les capacités professionnelles des artisans et des formateurs à tous les niveaux.

En conclusion, la volonté politique des gouvernements de la sous-région à appuyer des actions concrètes en faveur de l'enseignement technique et la formation professionnelle reste le paramètre cruciale à prendre en compte dans cette initiative de coopération régionale.

4 Prof. Olu Aina, Nigeria

Certification of technical and vocational education at craft level

Introduction

There is an urgent need to prepare individuals to cope with the rigours, complexities and rapid changes occasioned by science and technology not just for life today, but for the world of tomorrow especially in the sub-region. This has introduced the need to give priority attention to Technical and Vocational Education (TVE) that is capable of producing the much-needed skilled people for our economy.

The purpose of assessment is to provide comprehensive information (formative, diagnostic as well as summative) for teachers in the classroom and students, teachers, and parents about the level of attainment of the cohort at a given stage. In this regard, certification of technical and vocational education at craft level, which is the peak of learning and assessment, is very desirable.

In the past, the City and Guild of London Institute (CGLI) and the Royal Society of Arts (RSA) were responsible for assessment and certification in Technical and Vocational Education subjects at Craft and Advanced Craft Levels in the West African Sub-region until the early 1970s when these were partially handed over to the West African Examinations Council. The greatest weakness in the technical and commercial programmes of these qualifications (C.G.L.L.) and (R.S.A.) was the lack of provision of adequate General Education in their programmes as well as not being in tune with the educational aspirations of the nations. Some countries, therefore, domesticated the assessment and certification at craft level. In the particular case of Nigeria this led to the establishment of the National Business and Technical Examinations Board (NABTEB) in 1992 and the subsequent award of National Technical Certificate (NTC), National Business Certificate (NBC), Advanced National Technical Certificate (ANTC), and Advanced National Business Certificate (ANBC).

The present arrangement as in Nigeria is that the Federal Ministry of Labour, NABTEB and the polytechnics are responsible for certification of artisans, craftsmen, and technicians/technologists respectively. Nowadays, artisans carry around Trade Test Certificates, which are not based on any (valid) assessment. The present system of assessment and certification calls for modification and NABTEB definitely has a leading role to play in this direction.

While NABTEB should completely take over the assessment and certification of artisans and craftsmen, polytechnics should continue to admit, train, assess, and certify candidates as technicians/technologists in accredited programmes.

Open Apprenticeship

Realising the important role of essential manpower production at the non-formal level by the open apprenticeship scheme, it is desirable for the trainees of these schemes to be certified. Any attempt to certify them requires some input into their training methodologies, relevance and currency of their curriculum. The establishment of a National Framework for Vocational Qualifications (NVQ) is advocated to take care of the products of Open Apprenticeship scheme, in keeping with current trends the world over.

Drawbacks that have hindered the promotion of TVE which may have implications for the proposed NVQ in the sub-region, include:

- Weak policy support for TVE programme implementation;
- Inadequate funding system;
- Lack of infrastructural facilities;
- Lack of current TVE database for planning;
- Lack of effective participation by all stakeholders, particularly adequate investment;

- Identified crisis for TVE institutions resulting from low public esteem for TVE in favour of liberal education;
- Lack of adequately qualified personnel in TVE systems due to poor remuneration;
- Extremely low enrolment in TVE due to progression limits in employment relative to those in liberal education;
- Lack of professional recognition for TVE Certificate holders wishing to enter into mainstream engineering professional cadre;
- And above all: Lack of avenues for teacher training.

These drawbacks will be tackled by countries collaborating with each other in the sub-region in the form of:

- Diversification of sources of funds;
- Realistic and sustainable cost-sharing agenda;
- Multilateral and bilateral cooperation, collaboration and integration;
- Enhanced productivity and international competitiveness;
- Countervailing actions of brain drain;
- Cross-fertilisation of innovative ideas;
- Affordable materials, tools and equipment produced locally to supplement those that must be imported.

5 M. Clément Tawiah Amoah, Ghana

Création des centres professionnels de coopération et de développement

L'Afrique de l'Ouest est peuplée par différents genres d'habitants avec toutes sortes de coutumes, langues et modes de vie. En conséquence, de temps en temps, il y a des divergences entre ces gens.

Cependant, en réalité, si l'on regarde de près, on constate qu'il n'y a pas beaucoup de différences entre ces gens. Ils sont tous africains de teint noir. Leurs pays sont presque tous en voie de développement. Ils ont tous subi la colonisation et ils sont en train de stabiliser leur pratique de démocratie. En fait, ils subissent tous presque les mêmes problèmes politico-socio-économiques.

La réalité c'est que chacun de ces pays est trop petit et trop faible et qu'il lui sera très difficile de surmonter ses problèmes tout seul. La solution provient d'une coopération entre tous les pays de l'Afrique de l'Ouest. Il leur faut une coopération formidable pour discuter de leurs problèmes, échanger les techniques adoptées par chacun pour surmonter leurs problèmes et rassembler tous leurs efforts pour résoudre des problèmes de chaque pays l'un après l'autre. Pour la création de cet effort commun, le seul moyen de succès c'est l'éducation. Les techniques de résolution de ces problèmes communs de l'Afrique de l'Ouest doivent être enseignées à tous les pays. Cet enseignement aura le potentiel d'unifier les pays de l'Afrique de l'Ouest; car chaque pays, par l'intermédiaire de cet enseignement trouvera la solution à ces problèmes.

Cet enseignement de coopération sera basé sur un certain nombre d'enjeux de développement qui s'adressent à tous les pays de l'Afrique de l'Ouest. Ces enjeux seront abordés dans des Centres professionnels de coopération et de développement répartis dans les pays de l'Afrique de l'Ouest.

Je propose, ainsi, une liste des enjeux, ci-dessous, que l'on peut considérer, parmi d'autres, pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels de vision de coopération de tous les pays de l'Afrique de l'Ouest.

- La lutte contre le SIDA: un programme spécifique peut être développé en français et traduit en anglais sur cette maladie fatale. Ensuite, le Centre International UNEVOC pourrait inviter des gens de tous les pays de l'Afrique de l'Ouest pour étudier ce programme et ils repartiraient chez eux pour éduquer leurs compatriotes sur le programme.
- La lutte contre le crime: Le crime est un autre casse-tête commun dans tous les pays de l'Afrique de l'Ouest. Comme le programme du SIDA, un programme spécifique peut être développé sur la lutte contre le crime. Ce programme sera enseigné aux invités de tous les pays qui repartiraient pour ensuite éduquer leurs compatriotes.
- Le développement des médecines africaines est une autre piste de coopération entre les pays de l'Afrique de l'Ouest. Tous les herboristes en Afrique de l'Ouest, et même du continent africain, peuvent être demandés pour faire part de leur méthode de soin des malades à un centre hospitalier spécifique désigné aux médecines africaines. Ensuite, l'UNESCO pourrait inviter des gens pour aller étudier ces médecines africaines dans ce centre et repartir chez eux pour guérir les maladies.
- La mode africaine est une autre piste de coopération. On peut créer un centre quelque part en Afrique de l'Ouest où l'on recueillerait toutes sortes de mode africaines. Des gens iraient étudier dans ce centre et repartiraient travailler chez eux.
- L'énergie solaire est une technologie que l'on peut étudier ensemble dans un centre désigné pour cela dans l'un des pays en Afrique de l'Ouest. Le Centre international UNEVOC inviterait des gens à participer aux cours dans ce centre et ils repartiraient chez eux pour travailler.
- L'architecture africaine peut aussi être considérée. Les œuvres des architectes africains peuvent être collectées dans un centre spécifique. Ces œuvres architecturales doivent être appropriées au climat africain. Ce centre, donc, servira comme centre d'études pour ceux qui veulent se spécialiser en architecture africaine. Ce centre va aussi enseigner la fabrication des briques et d'autres matières de construction.

- La restauration africaine: Un autre centre peut être créé dans l'un des pays de la région pour rechercher et enseigner les différents genres des repas africains et l'hospitalité africaine. Ce serait un centre d'artisanat des hôteliers.
- Centre d'artisanat africain: Ceci serait un centre de recherche d'artisanat africain où l'on pourrait apprendre l'artisanat africain.

Tous ces centres professionnels de coopération et de développement seront créés et gérés par le Centre International UNEVOC. Ces centres seront répartis dans les pays de l'Afrique de l'Ouest de manière à ce que chaque pays ait, au moins, un centre.

Les problèmes que je prévois pour ces centres sont ceux de langue et de déplacement d'un pays à l'autre pour faire ces études.

En ce qui concerne la langue, je propose que les centres soient bilingues et que l'on enseigne, à la fois l'anglais et le français. Les experts qui vont enseigner dans ces centres emploieront soit le français, soit l'anglais, selon leurs langues nationales.

Le problème de déplacement sera résolu comme ceci. Il faudrait construire une voie ferrée qui rejoindrait tous les centres professionnels dans tous les pays de l'Afrique de l'Ouest.

Cela veut dire une création d'une société de voie ferrée de l'Afrique de l'Ouest (West African Railways).

6 Mr Paul Boanor Bisiw, Ghana

Technical and Vocational Education and Training at Basic Education Level in Ghana: The Problems

Many countries in the West African sub-region have embarked upon educational reforms, Ghana inclusive. Among the reasons why the reforms are taking place is "for her people to be enabled to adopt scientific and technological skills to help her use her rich, untapped resources to provide her needs" (Things You Need To Know About The Junior Secondary School Programme... 1987, Nsamankov Press).

The reforms have run into major problems, especially in these areas:

- Inadequate teaching staff;
- Inadequate infrastructure (workshops) and facilities.
- Low inputs of materials and equipment (tools) etc.;
- Uncomplimentary syllabuses (with local crafts);
- Lack of support from stakeholders (MOE, GES, the community, parents), etc;
- Lack of interest on the part of recipients;
- Low academic standard of pupils.

At the time of the start of the new Educational Reform (herein referred to as N.E.R.), there were not many qualified technical and vocational skills teachers available. The Ministry of Education as a stop-gap measure recruited some teachers who had some inclination towards technical education, mainly Mathematics teachers and put them through a two-week intensive programme to "qualify" them to teach these technical and vocational subjects. This experiment did not yield the positive impact, as these new teachers did not possess the requisite skills themselves, let alone impart these to pupils. Again, many schools do not have workshops for the technical and vocational skills to be practiced. Initially, the government was to provide the roof and pillars of such classrooms while the affected communities will be expected to fill in the walls. This programme did not go on well. In many places, the pillars and roofs were not provided and even where they did, the communities lacked the necessary financial base to bring the building to appreciable levels. Other communities saw the whole educational reform as a pure central government project and therefore did nothing to support it. The situation is that only few schools have good workshops; others are at a standstill while others have not gotten off from the foundation level. Some workshops are being used as ordinary classrooms.

Closely related to shortage of workshops is the lack of tools and equipment. It is true that every school had a basic set of tools and equipment but these are woefully inadequate. Some of the tools and equipment were stolen mainly as a result of lack of watchmen to look after them. Many headteachers refused to make the tools and equipment available to the technical and vocational skills teachers for fear that the tools would get lost and they (headteachers) would be surcharged for the losses.

Even though the programme is on course, there is a serious problem over materials input in the form of wood, metal, sand, etc. It appears that MOE has not got any guidelines on the provision of materials for practical work. Some school heads have negative attitudes towards the technical and vocational programmes and therefore do nothing to support them. Some headteachers use the workshops as reception centres.

Even though the technical and vocational programmes are supposed to be practically oriented, the type of syllabus guiding the programme is academically loaded. In fact, the examination that pupils take at the end of the J.S.S. course is theoretical; no practical skills are tested on the examination date. It is true that guidelines for the teaching and learning of vocational and technical skills stress on the need for practicals, this is not being carried out as a result of the reasons enumerated earlier on. Some candidates are able to go round the practicals and still come out with very good grades in the final examination. The syllabuses for these technical and vocational courses are structured on foreign lines.

Ghana, like other countries in the sub-region, inherited an education system based on our colonial past and despite the wish to get on our own, we have not been able to fashion out syllabuses and programmes based on our own circumstances and needs. The effect of this is that graduates of technical and vocational education have not been innovative enough to do things on their own. Many strive to seek jobs in government agencies to perform stereotype duties.

Technical and vocational education has received little support from stakeholders. Apart from the euphoria which greeted the N.E.R. programme, not much support has been given to the Ministry of Education and its implementation agency, the Ghana Education Service. Attempts have been made to supply textbooks and equipment to schools but these have been woefully inadequate. In the light of all these developments, the G.E.S. has schedule officers in charge of vocational and technical programmes. I wonder what they supervise.

The programme has not gone on successfully as a result of low academic standard of the pupils. There are serious reports that many children in the basic education level cannot read or write and this affects their performance in the subjects under discussion. Coupled with low academic standard is the negative attitude of pupils towards the technical and vocational subjects. The general attitude of many Ghanaians is that it is those who are not academically sound who pursue technical and vocational education. This has led to the situation whereby potentials in technical and vocational education shift to other course areas. The cumulative effect of this shift is that those who participate in technical and vocational education are unable to impact positively on the socio-economic development of their countries.

In the light of the above developments, it is proposed that experts meet to critically deliberate on the following areas:

- What has been the impact of technical and vocational education in the economies of the countries in the sub-region?
- Which specific areas in the technical and vocational curriculum must be emphasised?
- Has there been a critical evaluation of technical and vocational education since the reforms?
- What specific roles should multinational corporations, government agencies, play in the technical and vocational education programmes in the sub-region?
- Are there any success stories that can be used as benchmarks?

I hope that answers to these questions will help provide the correct direction that technical and vocational education in the sub-region must be focused.

7 M. Amidou Bocoum, Senegal

La formation continue

Depuis septembre 1998, je suis à la tête d'un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC) qui est le Centre National de Qualification Professionnelle (CNQP).

Le statut de l'établissement lui confère une très grande autonomie financière, pédagogique et en matière de gestion des ressources humaines. L'établissement a un conseil d'administration tripartite (Etat, Employeurs et Travailleurs). Le CNQP intervient dans les domaines de la formation initiale et de la formation continue.

Durant ces quatre dernières années, j'ai pu faire le constat suivant:

La prise de conscience progressive de l'importance de la formation continue des ressources humaines dans le développement d'un pays devient effective. Cette prise de conscience est progressive mais devrait s'accélérer (au niveau des états, au niveau des entreprises...).

Le problème du financement de la formation continue est aussi une réalité. Cette question est souvent abordée dans le cadre des réflexions sur le financement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle mais n'a encore pas trouvé de solutions durable (dualité avec la formation initiale...). Un séminaire sous-régional récemment organisé (février 2002) par la coopération française a permis de noter les progrès réalisés dans ce domaine par des pays comme la Côte d'Ivoire et le Mali.

Le problème du lieu de formation (structure de formation) est aussi apparu au cours de l'exécution de certaines actions de formation par notre établissement. Nous pouvons citer quelques-unes de ces actions:

- Formation de formateurs du Niger à l'an 2000 (financier: NIGERTECH projet de l'Union Européenne)
- Formation de travailleurs d'une entreprise nationale nigérienne, la SONICHAR (formations exécutées régulièrement)
- Formation de formateurs de Guinée Bissau
- Formation d'agents mauritaniens (financée par l'OMS en 2000 et 2001)
- Tous récemment en partenariat avec le collège Boréal du Canada, formation continue de formateur venant du Mali (2), de la Guinée Conakry (1), de la Côte d'Ivoire (1).

Les filières de formation étant nombreuses et variées, les équipements et la formation pointue des formateurs étant d'un coût élevé, il serait à mon avis bon qu'il y ait une concertation entre pays de la sous-région pour une meilleure organisation de ce volet.

J'ai pu noter aussi que ce volet perfectionnement est étroitement lié à d'autres; je peux citer:

- Le lien qui existe forcément entre le perfectionnement des artisans et l'apprentissage (qui est une forme de formation initiale). Quel perfectionnement faut-il pour les artisans pour un meilleur encadrement des apprentis (formation technique, formation pédagogique; etc...)?
- Il existe un lien entre le perfectionnement des travailleurs des entreprises et la formation initiale. La formation continue peut en effet engendrer un rapprochement entre le centre initiale par alternance (pratiquée dans notre établissement), une meilleure connaissance des besoins de formation des entreprises, une aide dans l'élaboration des plans de formation (le CNQP a aussi un rôle de conseil auprès des entreprises).

Ce volet perfectionnement, nous l'avons dit plus haut, joue un rôle important dans le développement de nos pays, mais a aussi des ramifications avec d'autres domaines tels que la formation initiale, l'insertion professionnelle, etc.

C'est pour toutes ces raisons que la formation continue des ressources humaines me semble un domaine important de réflexion commune entre plusieurs pays de la sous-région.

8 Mr Senewo Joseph Bolufawi, Nigeria

An X-Ray of the Technical and Vocational Education (TVET) Programme in the West African Sub-region - Nigeria as a Case Study

Introduction/Preamble

It is a common knowledge that the world is fast becoming a global village because of the advancement in technology. The corollary is that every part of the world is linked in one form or the other. The African countries in a bid to move and not be dragged by the technologically advanced countries must aggregate and pull resources together for a launching pad. Almost all West African countries are tagged developing nations with many cultural and technological problems in common.

While the author may not have enough statistical data to effectively compare these sub-regional countries, yet an x-ray of Nigeria's (TVET) situation may sufficiently depict the general state of others.

Technical and Vocational Education in Nigeria

Vocational education was defined by the Indiana commission vocational and technical education as any vocational, agricultural, occupational, manpower, employment, or technical training or retraining that:

- Enhances an individual's career potential and further education and
- Is accessible to individuals who desire to explore and learn for economic and personal growth leading to employment opportunities.

The philosophy of vocational education was also spelt out as that which provides all citizens, considering unique individual, interest, needs and abilities an equal opportunity to acquire marketable job skills, occupational knowledge, and positive attitudes for entering and continuing in satisfying and productive work of their choice; and that vocational education is vital to society and essential to the economy in a free enterprise system because it develops in the individual a belief in the dignity of work, pride in accomplishment, and desire to learn; and that vocational education is a major component of total education process with programmes of instruction which are logical and relevant to actual and anticipated opportunities.

The role and place of TVET in a developing country like Nigeria cannot be over-emphasised. It has a gap to fill in the rug of ladder to technological heights and sufficiency. That probably explains why the past and the present governments had doggedly initiated policies towards this end, most of which had ended up as rhetorics for lack of implementation or unresolved conflicts of policies on such matters.

Suggestions are made in this paper that may serve as antidote to remove "the cause" and cure "the effect".

Government Education Policies and Implementation Strategies

Until in the recent past, the Nigerian education system could be categorised into three main segments, namely:

1. Primary segment: 7 years;
2. Post-primary (secondary/ technical/ commercial): 5 - 6 years; and
3. Tertiary (universities / polytechnics / Colleges of Education): 3 - 5 years.

Although the skill and productivity of the technical school graduates were highly rated, there were inherent policies that tend to limit their scope of rise in the government employment scheme stereotyping. This discrimination gradually led to the decline of enthusiasm for prospective students. The situation was not helped either by the proliferation of this technical skill acquisition centres with no adequate facilities because of the capital intensiveness of its delivery. The apathy gave mixed feelings to holders of the certificates, who see themselves as probably inferior to their counterpart. Many abandoned their chosen career of excellence.

The government soon revised this and replaced this system with a 6-3-3-4 system of education. The set-up was to make a unit of school age spend six years in primary, six years of two tiers of three years each in the post-primary and four years in the tertiary institution.

The lens will at this junction be focused on the six years post-primary segment of the scheme because of its policy role. One of the government's aims is to expose the students in the first three years of the second segment to wide horizon of the different calling. At this stage, well-equipped workshops and other facilities were supposed to provide for training to bring out and sensitise the lads to the various "vocations". The second three years were designed to bring into distinct focus the professional learnings of each student. The assessment was based on a number of educational measurement parameters.

Although the restructured scheme has taken off for close to a decade now, there is not much departure in modus operandi from the abandoned scheme, because the TVET curricula were not properly articulated.

Worse still, many of the hitherto highly equipped technical skill centres have been hijacked by the tertiary institutions, thus pushing to the background the training of the technical and vocational centres all over the country. The dwindling resources of the governments have led to reduced funding of the technical education at all levels because of the capital intensiveness involved in the delivery of technical/vocational training.

Suggestions for a Way Forward

The following suggestions may help to ameliorate the situation narrated above.

- Technical school graduates should be encouraged by scrapping all retrogressive policies that make them look secondary in status to other professional trainees.
- Technical and vocational education should be adequately funded even if it means seeking foreign partners.
- Any fund disbursed should be closely monitored by a web of experts without necessarily sacrificing funds meant for the development of personnel overhead costs.
- Specific centres with multiple trades should be established to reduce the duplication of efforts.
- Inter-regional cooperation is suggested for these specific centres with non-politicised and liberal admission policies.
- TVET teachers should be trained and retrained, using industrial attachment facilities and staff exchange programmes.
- TVET curricula should be properly articulated to provide for life-long learning to remove barriers and stereotyping.
- State-of-the-art equipment should be acquired by TVET schools / Colleges / Centres and regular reviews of curricula to keep abreast with current practices in industries.

Conclusions

Finally, in the words of the American statement that said: "I do not call one big, and one small, that which fills its place at its time is equal to any". We must give technical and vocational training a chance to survive in the scheme of events, because it has a vital role to play if we must move fast and forward in the sub-region.

9 M. Abdoulaye Coulibaly, Mali

Expérience en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels au Mali

Je suis dans l'enseignement technique et professionnel au compte du Ministère de l'Education en qualité de:

- Professeur d'Electricité Auto (Mécanique Auto) (de 1988 à 1997)
- Directeur des Etudes (de 1997 à 1999)
- Directeur Général (depuis 1999)

La formation professionnelle, depuis le départ des Assistants techniques Soviétiques et Français, traverse une période de difficulté due à:

- un accroissement rapide des effectifs par rapport aux capacités d'accueil;
- l'insuffisance des structures de formation;
- l'inadéquation emploi-formation;
- l'insuffisance des formateurs;
- la faiblesse de la capacité de formation initiale et continue des formateurs et des agents de l'administration scolaire;
- l'insuffisance du budget pour l'acquisition des équipements nécessaires à l'adaptation de la formation aux nouveaux besoins des entreprises.

Certes, de nombreux établissements privés d'enseignement professionnel ont été créés, malgré qu'ils favorisent l'absorption d'une partie du flux scolaire, des déficits restent toujours entiers.

L'enseignement et la formation techniques et professionnels suscitent un vif intérêt pour les parents d'élèves et les élèves qui trouvent en eux la seule issue par laquelle les enfants peuvent avoir accès à l'emploi.

Sur le plan académique la formation professionnelle est dans sa phase de reconversion.

Elle est en voie de passer de la formation classique à la mode de gestion pédagogique selon l'approche par compétence.

Cette nouvelle approche présente de nombreux avantages quant à l'atteinte des objectifs de la formation professionnelle.

En conclusion, on doit permettre à nos établissements d'enseignement professionnel et technique d'assurer également la formation continue.

Pour ce qui est de l'enseignement secondaire technique au Mali, il s'arrête seulement au Lycée Technique de Bamako et au Lycée Technique Agricole de Koutiala. A mon avis on doit élargir ces domaines par l'introduction du Baccalauréat Professionnel (Bac Proc) en industrie et/ou en tertiaire.

Il serait souhaitable d'ouvrir dans la sous-région de grandes écoles:

- de formation des maîtres (industrie et tertiaire)
- de formation supérieure (industrie et tertiaire) avec une bonne répartition entre différents pays de la sous-région, exemple ECITEX / Ségou au Mali.

10 M. El Hassan Diarra, Mali

[Sans titre]

L'enseignement Technique et Professionnel est la deuxième priorité de l'éducation après l'éducation de base.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de ce programme, il est prévu une nouvelle structuration de la Direction Nationale de l'enseignement technique et professionnel.

La discussion portera sur l'accès des élèves à l'enseignement technique et professionnel, l'organisation et le modalités de fonctionnement et le régime des études.

11 Dr Sossou Gnida, Togo

Formation de l'ingénieur ouest-africain dans la perspective du développement et de la coopération en génie civil

Préambule

L'augmentation du nombre des ingénieurs sur notre marché ouest africain du travail stable, sinon en régression, l'accélération de la fréquence d'apparition de techniques et d'outils nouveaux et de la mondialisation des marchés conduisent les formateurs à remettre en cause les cursus traditionnels des écoles d'ingénieurs de la sous-région. En effet, le simple apprentissage de techniques même de haut niveau n'est plus suffisant pour garantir la pertinence du futur ingénieur, puisque d'une part, celles-ci sont accessibles à la plupart et que d'autre part, il sera amené à changer plusieurs fois de métier au cours de sa vie professionnelle. Il est donc nécessaire d'organiser, dans la perspective du développement et de la coopération sous-régionale une formation plus complète dépassant le cadre des simples connaissances techniques et scientifiques, et permettant aux cadres du futur de se distinguer et de s'adapter; et surtout il est très nécessaire de former des ingénieurs génie civil capables de mener à bien les différentes phases de la construction, à savoir : (a) la conception, (b) l'analyse, (c) le calcul et (d) la réalisation d'ouvrages de génie civil. Le cadre du futur adapte en permanence sa formation aux besoins des entreprises en intégrant l'évolution des techniques et des méthodes dans le secteur du génie civil. Pour cela, il convient de recentrer la formation sur les acquisitions des savoirs de base, de permettre à nos étudiants l'accès à des domaines d'expertise pointus constituant fréquemment un atout pour le premier emploi, de les familiariser à la banalisation des nouveaux outils issus du développement fulgurant de l'informatique et surtout de les préparer à leurs responsabilités de futurs cadres.

Objectifs

Le département de Génie Civil de l' Ecole d'Ingénierie de l'Université de Science et Technologie Kwame Nkrumah de Kumasi, Ghana - KNUST - a pour objectif de former des ingénieurs pour les fonctions de Recherche et Développement R&D et de Conception, essentiellement dans le secteur du génie civil. La stratégie du département est destinée à :

- acquérir des savoirs approfondis dans des domaines d'expertise soigneusement choisis, car il est impossible de tout bien faire; alors, il faut faire le maximum possible. La dite stratégie s'appuie sur les compétences de laboratoires de recherche dans le secteur du Génie Civil qui lui sont associés et surtout sur la pertinence de leurs enseignants-chercheurs.
- développer les savoir-faires et le savoir-être adaptés aux remises en cause des compétences initiales provoquées par les mutations technologiques et organisationnelles de l'avenir.

L'ingénieur génie civil

Il a la capacité de poser une problématique, de conceptualiser, formuler, concrétiser et évaluer le produit matériel ou immatériel objet de sa démarche. Il maîtrise la modélisation, l'expérimentation, la simulation et les outils numériques associés. Il s'appuie sur une méthodologie claire. Il a les aptitudes comportementales appropriées. Enfin, il est ouvert sur le monde scientifique, industriel et international. Il sait s'adapter à une situation nouvelle et s'intégrer rapidement au monde de l'entreprise. Il travaille principalement dans les différents secteurs génie civil, parfois dans des sociétés de service en informatique et souvent dans des fonctions à forte valeur technique ajoutée, quelle que soit la taille de l'entreprise.

La pédagogie en génie civil

La formation en Génie Civil est répartie sur 4 ans. Schématiquement la première année est consacrée à l'approfondissement des connaissances de base, la seconde et la troisième années à l'acquisition des compétences du métier et la quatrième année à leur mise en oeuvre. La démarche fondamentale de la formation en Génie Civil

est l'apprentissage méthodologique par l'observation, l'expérimentation et la simulation des phénomènes physiques et spécifiques en s'appuyant sur les outils informatiques. Les points clés de la pédagogie sont les suivants : - acquisition des connaissances scientifiques et techniques solides dans les domaines de base et du métier: résistance des matériaux; structures en béton armé et en béton précontraint; analyse des structures, techniques de projets des travaux publics, hydrologie, mécanique des corps solides et des milieux continus, mathématiques appliquées et méthodes numériques, physique et comportement des matériaux, dynamique des structures et des systèmes, géologie, géodésie, mécanique des fluides, conception mécanique assistée par ordinateur, automatisme des mécanismes, fiabilité et qualité...et beaucoup d'autres domaines en génie civil. - personnalisation de la formation par le choix de modules de haut niveau issus des domaines de compétences des laboratoires associés au département, - sensibilisation à la gestion du complexe et à la transversalité, notamment via des activités par projet décloisonnant les disciplines, - développement des aptitudes à la communication, à la gestion de projets, à la démarche qualité, au management et la pratique de deux langues étrangères: Français et Anglais. - pratique de la responsabilité et de l'autonomie par le choix d'une partie des activités pédagogiques, par les projets en binômes et collectifs, par la gestion de certains moyens d'autoformation par la richesse de la vie associative y compris au niveau du département.

Perspectives et coopération

L'ouverture culturelle sur l'entreprise, la société et le monde est une nécessité dans la formation d'un ingénieur. Pour cela, notre département de Génie Civil impose un stage industriel d'une courte durée en dernière année et un projet de fin d'étude souvent lié au secteurs ruraux et industriels. Les Collègues impliqués dans le fonctionnement du département travaillent sur l'amélioration de la pédagogie. Il s'agit, tout d'abord d'affiner les objectifs de formation en validant la cible choisie auprès des industriels futurs employeurs de nos ingénieurs, ensuite de renforcer l'autonomie de nos élèves dans leur formation et surtout de les préparer à la création, à l'adaptation et au management dans l'industrie et la société de demain. Les pays de notre sous-région, comme le Togo, le Ghana, le Bénin, le Nigéria, la Côte D'Ivoire, le Cameroun, la Guinée, le Sénégal, le Mali, le Niger, la Mauritanie, le Bourkina Faso, le Tchad, la Sierra Léone, le Libéria,... doivent développer en propre une politique sous-régionale volontariste de relations internationales, une politique orientée vers la perspective du Développement et de la Coopération Universitaire. Ceci pourrait donner une parfaite opportunité aux enseignants de la sous-région (1) d'organiser les échanges académiques des personnels enseignants et des étudiants par l'utilisation d'une structure préparant à une vie professionnelle internationale avec une ouverture au monde et aux métiers de la recherche, (2) de participer aux différents projets de recherche et de développement, (3) de participer enfin aux programmes ouest africains de longue durée pour la réduction de la pauvreté dans notre sous-région.

12 M. Mahamadou Harouna, Niger

Un dispositif propre à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels en milieu rural

I) Constats

Tous les diagnostics des systèmes éducatifs des pays d'Afrique subsaharienne d'expression française ont ressortir les caractéristiques principales suivantes : La sous représentation de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) par rapport à l'enseignement général ; la concentration de cet ordre d'enseignement en milieu urbain ; le conservatisme de ses structures ; et l'inadaptation des filières et programmes de formation.

a) La sous-représentation de l'EFTP dans le système éducatif

Au cours des quarante dernières années, les pays d'Afrique subsaharienne d'expression française ont développé leurs systèmes éducatifs en accordant une priorité soutenue à l'enseignement général. Le système FTP est resté marginalisé. La part du budget de l'éducation alloué à l'EFTP se situe environ à 5%. En 1996, la scolarisation dans l'EFTP au niveau secondaire était en moyenne de 10,05%. Au Niger, en 1998, les effectifs de l'EFTP, toutes filières et tous niveaux confondus étaient de 8 611 contre 571 033 dans l'enseignement général, ce qui représentait un pourcentage de 1,48%.

b) La concentration de l'EFTP en milieu urbain

La plus part des établissements et effectifs sont concentrés dans les capitales et aux mieux répartis dans 3 ou 4 grandes villes. Au Niger, en 1998, la concentration des effectifs de l'EFTP était de 67,78% dans la région de Niamey. Cette concentration dans la capitale est de 77,3% au Mali en 2001. L'essentiel des investissements affectés à l'EFTP est concentré dans le secteur formel qui ne concerne que 15 à 20% de la jeunesse excluant littéralement 80% des jeunes appelés à servir (ou exerçant déjà), dans les secteurs clés de l'économie à savoir l'agriculture, l'élevage et l'artisanat.

c) Le conservatisme du système EFTP

Dans leur conception, les systèmes d'EFTP des pays d'Afrique subsaharienne d'expression française, sont restés figés dans le modèle français hérité des années 1960. Les pesanteurs d'ordre économique et politique n'ont pas permis de les adapter à temps aux différentes mutations technologiques et structurelles intervenues dans la société. Par ailleurs les restructurations qui ont pu être initiées ont conserve intactes les structures classiques de formation. Ces structures, lourdes et coûteuses, difficiles à entretenir même en milieu urbain, n'ont pas pu être développées en milieu rural.

L'inadaptation des filières et programmes de formation

Logiquement, le système de formation doit être adapté à la structure économique d'un pays. La structure économique dominante des pays d'Afrique occidentale est l'agriculture, l'élevage et l'artisanat qui occupe environ 80% de la population. Et c'est précisément ces domaines clés de l'économie qui sont restés marginalisés dans les systèmes d'éducation et de formation. Les filières étaient orientées essentiellement vers les besoins du milieu urbain. Dans la plupart des pays en compte seulement un à deux établissements de formation dans le domaine agricole ou artisanal.

II) Les solutions préconisées et leurs limites

Dans chaque pays des réformes du système EFTP ont été entreprises dans l'intention d'en faire un outil efficace au service du développement. Selon les cas, on a agit, avec des succès mitigés, sur un ou plusieurs des axes suivants :

Adéquation formation / emploi.

Ce slogan fut surtout utilisé à l'époque des plans quinquennaux des années 1970 à 1980. Aujourd'hui, il est privilégié le concept plus souple, d'adaptation de la formation à l'environnement socio-économique. Cependant, même dans ce cas, l'environnement est souvent assimilé aux entreprises du secteur moderne et au mieux élargi à l'artisanat. On a donc entrepris d'adapter la formation aux besoins de ces secteurs, en faisant la promotion des projets de perfectionnement des personnes en activité, en utilisant la formation en alternance suivant le système DUAL, en révisant les programmes de formation etc. Les réformes n'ont pas été plus loin au point d'impliquer le milieu rural dans toutes les dimensions.

Restructuration institutionnelle

L'inefficacité de l'EFTP a souvent été attribuée à la faiblesse du dispositif de pilotage et en particulier à la centralisation des pouvoirs de décision et à la multiplicité des tutelles. Pour y remédier, on a créé des Directions, des Offices, et des Ministères chargés de l'EFTP ou encore révisé le statut des établissements existants. Au Niger il a été créé en 1998, une Direction, un Office et un Fonds dans le domaine de l'EFTP. Ces initiatives ont été inspirées par le processus de restructuration et de perfectionnement des dispositifs d'EFTP piloté par le BIT depuis 1992. L'existence de ces structures a laissé entier la problématique du développement de l'EFTP en milieu rural.

Financement de l'EFTP

Le financement de l'EFTP est essentiellement assuré par l'Etat et des bailleurs de fonds qui interviennent plutôt à travers des projets. Les collectivités locales s'investissent très peu dans le financement de l'EFTP. Les politiques préconisées sur le partage des charges entre les différents partenaires de l'éducation butent sur l'extrême pauvreté de la population. Au Niger le taux de pauvreté est de 63% en 2001. C'est sans doute l'une des raisons qui a amené la 3ème conférence des Nations Unies sur les Pays les Moins Avancés (PMA), tenue en mai 2001 à Bruxelles, à recommander entre autres, aux collectivités locales de consacrer 1% de leur budget au secteur de la formation professionnelle.

III) Propositions

Aujourd'hui, la problématique de la réduction de la pauvreté a permis de ressortir la nécessité d'orienter l'EFTP vers le milieu rural. Partant du constat que le dispositif formel actuel de l'EFTP n'a pas pu se développer en milieu rural, un nouveau système de formation professionnelle serait à penser. Il s'agit de penser un nouveau dispositif de formation professionnelle, propre au milieu rural et dont l'objectif général serait de former des compétences nécessaires pour impulser l'auto développement de la communauté. Le management de ce dispositif consistera notamment à :

- Développer un système d'EFTP de base parallèle à l'éducation de base. Il accueillera principalement les jeunes de 12 à 15 ans qui sortent du système classique et qui désirent acquérir une formation professionnelle leur permettant de s'insérer économiquement et socialement dans leur milieu de vie. Le système sera ouvert aux ruraux qui n'ont pas eu la chance d'aller à l'école. En 2001, au Niger, 4 jeunes et adultes sur 5 ne savent ni lire ni écrire. La formation utilisera alors les langues nationales et intégrera des modules d'alphabétisation ;
- Vulgariser les techniques et technologies nouvelles en milieu rural en vue d'améliorer le rendement et la qualité dans la production. La formation recherchera à produire des changements positifs par l'acquisition d'un nouveau comportement dans le procès de production. Les filières et programmes de formation seront déterminés en fonction des besoins identifiés et exprimés par la communauté. L'acquisition du savoir-faire sera privilégiée dans le montage des actions de formation en affectant 70% à 80% du volume horaire à la pratique ;
- Adapter la formation à la grande diversité du public concerné. La formation sera centrée sur l'apprenant dans un processus qui implique la complémentarité des situations d'apprentissage et une pratique réfléchie de l'évaluation. Il sera privilégié une démarche où les situations, les supports et les rythmes d'apprentissage sont aménagés en fonction des apprenants. Les méthodes pédagogiques et les approches didactiques seront modifiées, aménagées et agences pour tenir des niveaux, des capacités et des pré-requis de ces apprenants.

Au Niger, un modèle expérimental de cette nature existe depuis 1996 à travers les Centres de Formation en Développement Communautaire (CFDC). Depuis lors, une dizaine de ces centres ont été créés. Excepté un seul qui se trouve dans une grande ville, tous les autres sont implantés en milieu rural. Dans le Plan Décennal de Développement de l'Education et dans le Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté que le Niger vient de se donner, il est prévu de généraliser cette expérience. Des partenaires comme l'UNICEF et la coopération danoise s'y intéressent déjà.

IV) Le domaine de coopération

En complémentarité avec les autres formes de partenariats inter Etats qui existent, un nouveau partenariat peut s'établir dans un système d'EFTP de base en milieu rural. Le domaine de coopération peut s'articuler autour des axes suivants :

- Etablir un état des lieux de l'EFTP au plan quantitatif et qualitative. Par exemple recenser les structures et types de formation, les méthodes de travail et les pratiques techniques et technologiques en milieu rural ;
- Sur la base de cet état des lieux, identifier les points communs, dégager les priorités et concevoir des projets pertinents pour tous. Ces projets seront mis en oeuvre selon une méthodologie appropriée dans chaque Etat ;
- Evaluer périodiquement les différentes actions en vue d'apporter les réajustements nécessaires à la lumière des succès et échecs enregistrés de part et d'autre. Les experts des pays associés collaboreront en la matière ;
- Mettre en place un mécanisme commun d'observation, de mesure et de capitalisation des résultats et impacts que le nouveau dispositif de formation a induits directement dans la réduction de la pauvreté en milieu rural.

Le succès du projet dépendra du degré d'implication des états associés et de l'efficacité avec laquelle seront traitées des questions sensibles telles que le rôle des langues locales et le poids de certaines habitudes réfractaires aux changements.

13 Mr Andrew Abiebhode Imadojemu, Nigeria

Key Issues, Concerns and Prospects Regarding Cooperation in TVET among West African Countries

1. Desirability

Cooperation in TVET in the sub-region is highly desirable because it will be in fulfilment of the aims of ECOWAS, which was established in 1975 among the sixteen member nations namely:

- Benin
- Burkina Faso
- Cape Verde
- Cote d'Ivoire
- The Gambia
- Ghana
- Guinea
- Bissau
- Liberia
- Mali
- Mauritania
- Niger
- Nigeria
- Senegal
- Sierra Leone
- Togo.

2. Amongst others:

- It will assist in bringing about peace and stability in the sub-region; and
- Boost critical human resource development and capacity-building for healthy economic development in the region particularly in industry, commerce, energy, agriculture, monetary and financial issues, telecommunications and natural resources etc.

3. Key issues and concerns to be discussed

- Appraisal of TVET problems in the Sub-region;
- Prioritization of areas of cooperation since all the member nations are not equally developed and endowed with natural resources;
- Level of participation of member nations;
- Policy matters;
- Financial implications and funding system;

- Minimum standards and comprehensive nature of TVET desired in the sub-region;
- Manpower needs for the programme (staffing) staff development and remuneration;
- Institutional framework, management and control;
- Language(s) of communication;
- Syllabuses development review and/or harmonization of existing ones in the sub-region;
- Issues of regional or national assessment regime desired for programme standardization and comparability;
- Database for planning;
- Infrastructural facilities, workshops, laboratories, tools and equipment etc.;
- Level of participation of other stakeholders and interest groups;
- Issues of publicity (mode and adequacy);
- Access to TVET without barrier to all willing and able;
- Gender balance and representation;
- Social-cultural issues;
- Issues of TVET, status enhancement and recognition by all;
- Progression route for TVET certificate holders;
- Evaluation of project success at predetermined periods.

4. Prospects

- Cooperation will lead to collaborative efforts and realistic cost sharing agenda;
- Diversification of sources of funds without tears;
- Multilateral cooperation, collaboration and integration of all concerned;
- Enhanced productivity and competitiveness;
- Increased quantitative and qualitative TVET personnel in the sub-region;
- Higher professional salaries for staff;
- Maintenance of international standards in TVET;
- Greater intellectual opportunities;
- Cross fertilization of innovative ideas;
- Income generating activities through collective efforts;
- Greater understanding and cooperation across cultural and linguistic barriers among cooperating nations;
- Access to regional and international cooperation markets;
- Improved human resource development;
- Opportunities for bulk purchases leading to cheaper bargains;
- Confidence between TVET, industry and other users;
- Reduction or elimination of brain drain in TVET in the sub-region.

14 M. Alassane Issiaka, Niger

L'Enseignement et la formation techniques et professionnels : Former pour un emploi et non pour un diplôme.

Introduction

Aujourd'hui l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) sont reconnus par tous comme partie intégrante des systèmes éducatifs et demeurent incontournable pour tout pays voulant se développer.

Des études d'origines diverses ont démontré que le sous secteur EFTP n'est pas développé en Afrique de l'ouest, particulièrement dans les pays francophones. Ce n'est que très tardivement que, suite à ce constat amer plusieurs pays ont décidé d'entreprendre une refondation de leur système éducatif en vue d'améliorer leur productivité et préparer les défis de nouvelles restructurations mondiales en perspective. Néanmoins aucune action ne peut être entreprise sans s'y préparer en amont. Dans tous les domaines concernés par cette refondation, l'insuffisance des ressources humaines ou le manque de qualité de celles-ci là où elles existent est la clé du sous-développement du sous secteur EFTP. Les hommes chargés d'agir ensemble pour produire, pour réussir le développement d'un pays sont-ils réellement à leur poste conformément à leur profil ? La réponse à cette question est non ! Et pourtant tous ces travailleurs sont recrutés sur base d'un document attestant leur formation. Faut-il former pour un pour un diplôme ou un emploi ?

Au plan politique

Si les politiques successives ayant géré nos pays répondaient aux besoins de nos sociétés, les responsables actuels ne trouveraient pas la nécessité d'entreprendre la refondation de leurs systèmes éducatifs respectifs. Les récents diagnostics de ces systèmes souvent opérés par des consultants, ont prouvé que celles-ci ne répondent pas aux besoins de nos sociétés; les rendements internes et externes des dispositifs d'éducation ou de formation sont mauvais. Les politiques exprimées çà et là, ainsi que leurs mises en œuvre n'ont pas permis de développer l'EFTP et assurer le développement économique et social tant attendu par les gouvernés. Pour espérer sortir de bons produits de nos établissements de production ou de prestation de service, il faut que ceux-ci disposent de ressources humaines qualifiées, et de qualité.

Tout individu devrait être éduqué et formé pour accéder au marché du travail afin de servir sa société et d'y vivre bien. Mais en amont, il faut asseoir une politique visant un tel but.

Généralement dans les DPG, le sous secteur EFTP est oublié, voire même non pris en compte. Là le problème de ressource humaine efficace se pose réellement. Il n'est pas rare de trouver peu ou pas de conseiller maîtrisant le domaine EFTP auprès des décideurs politiques. Comme nos pays disposent peu de spécialistes et en forment peu, les conséquences sont remarquables à tous les niveaux de la chaîne de développement. Nous devrions formuler une politique claire et précise avec un cahier de charge prenant en compte les différents acteurs chargés de la mettre en œuvre et l'environnement auquel elle s'applique.

Exemple de formulation de politique :

1. L'orientation des programmes d'étude et de formation vers le développement des compétences;
2. Le développement des nouvelles technologies de l'information et des communications;
3. Le développement d'une culture de maintenance des équipements et des installations;
4. L'électrification du monde rural par le développement des énergies renouvelables

Au plan pédagogique

Depuis très longtemps le contenu des programmes d'éducation ou de formation attache plus d'importance à la maîtrise de la langue d'enseignement que la qualification de l'individu. L'EFTP est quasiment marginalisé.

On peut le constater au niveau :

- du tableau des horaires (taux et répartition des disciplines dispensées)
- De la responsabilité confiée principalement aux hommes de lettre pour gérer les établissements d'éducation ou de formation;
- De la quantité et la qualité des supports didactiques disponibles et la non prise en compte de l'environnement;
- De l'effectif et de la qualité des formateurs ainsi que de leur suivi, de leur perfectionnement, de leur notation et de leur promotion;
- De l'inadaptation des formations aux besoins des entreprises constatée lors des stages des apprenants et des voyages d'études;
- Des méthodes pédagogiques utilisées par les formateurs;
- D'insuffisance ou d'absence de contrôle et d'évaluation des formateurs, des formations et des dispositifs.

Malgré ces déficits en chaîne dans le processus d'éducation ou de formation, nos établissements produisent des diplômés chaque année. Leur efficacité sur le terrain reflète le degré de la qualité de cette formation. Faut-il former pour un diplôme ou pour un emploi ? Ici l'homme ignore les différents emplois, mais il connaît les différents diplômes existants sur le terrain.

Apparemment nous formons pour un diplôme dans nos pays. En amont à la mise en œuvre de tout programme de développement sectoriel ou global, les acteurs concernés doivent identifier au préalable les contraintes y affairant. En priorité celles des ressources humaines suffisantes et de qualité doivent être résolues. Comment peut-on imaginer répondre aux besoins socio-économiques sans assurer les compétences des acteurs, chargés de la mise en œuvre des programmes de formation. Les diplômes et les attestations délivrés ne sont que des passeports pour le recrutement de ces produits. Mais le travail pour lequel l'individu est engagé est soit mal fait, soit n'est pas exécuté du tout. Nous sommes loin de l'idéal adéquation profil/poste. Les différentes actions de refondation entreprises dans les différents Etats doivent prendre en compte rigoureusement l'aspect du profil par rapport au poste d'où donner opter pour l'approche par compétence et non par objectif.

Au plan de la gestion

Le manque de structures adéquates de planification, d'orientation, de programmation, d'évaluation marque bien la gravité de l'insuffisance des ressources humaines. L'insuffisance du cadre réglementaire complique l'applicabilité des actions d'éducation ou de formation. La communication entre les différentes structures qui doivent harmoniser leurs actions dans la mise en œuvre de plan de développement est quasi absente. A l'heure de la révolution des nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC), nos structures manquent de moyens matériels ou de personnes capables de les exploiter. Tous ces désagréments au plan fonctionnel des dispositifs ayant en charge l'EFTP n'empêchent pas nos structures de continuer à produire des diplômés. Nous ne formons pas pour un emploi mais pour un diplôme, quel résultat peut-on attendre alors de ces produits? Nous devrions améliorer la gestion de nos structures pour bénéficier de la qualité des produits.

Exemple de piste d'action permettant cela :

- Développer des outils d'évaluation correspondant à l'approche par compétence;
- Etablir des liens entre les entreprises et les établissements de formation;
- Créer un centre de référence en matière des NTIC.

Conclusion

Les systèmes d'éducation ou de formation existant dans nos Etats ne répondent pas aux besoins du moment dans un monde évoluant rapidement avec des interactions multiples et complexes générant à leur tour des défis majeurs (mondialisation, globalisation...). Les ressources humaines de qualité représentent la contrainte majeure à laquelle s'ajoutent sûrement d'autres (la matière d'œuvre, la configuration, les outils de traitement des données...). Nous devons former pur un emploi et non pour un diplôme, cela donnera plus de sens à la formation, à la vie du titulaire du diplôme et permettra naturellement son insertion dans le marché du travail.

15 M. Mohamed Allieu Jalloh, Sierra Leone

Technical and Vocational Education as a Strategy for Sustainable Peace and Development

Background

Sierra Leone has gone through one of the most brutal wars in the recent history of humanity; thousands of people killed or maimed, thousands displaced and incalculable infrastructural damage carried-out. Most disheartening of all thousands of children and youths have been misused through their participation in this senseless war. What is more, many of these youths have been displaced from the normal school system and the benefits that go with it.

Whilst there is no justification for the heinous activities perpetrated on the population, it seems as if bad governance, lack of opportunities for the youths in terms of further education and job opportunities are partly to blame for the brutalisation unleashed on this society during the last 11 years.

Thus if the hard earned peace is to be sustained, it would seem that a realistic implementable strategy should be put in place for channelling the unfathomable reservoir of energy that is hidden in the over 45,000 ex-combatants and the hundreds of thousands of youths who have been displaced from the normal educational system. Thus the only viable option now available to these youths is technical and vocational education.

In the sections below, the TVET system in Sierra Leone will be discussed with particular reference as to how the system should respond to the requirements for sustainable peace and development.

The Education System

The Education system is broadly divided into 2:

(i) The formal system

The formal system has 6 years of primary, 3 years of junior secondary and 3 years of senior secondary (SSS). This is followed by 4 years of tertiary education. Technical and Vocational subjects are introduced during the 3 years of junior secondary (JSS) and these include Electronics and Technology.

After the JSS, students could enter the technical/vocational stream of SSS or technical/vocational center and at the end of 3 years take the NVQ examination. Candidates from the centres and SSS could meet at the Institutes or the Polytechnics; more successful SSS students could go directly to the University. Programmes within the Polytechnic are structured in such a way that upon completion of the HND, students could be placed at the 3rd year of the University.

(ii) The non-formal wing

The non-formal wing starts with Community Education Centres (CEC) right through the technical/vocational centers to the technical/vocational institutes to Professional institutions. There is a weak link between the formal and non-formal system.

Access to TVET

Access to technical/vocational education has been a major issue in the development of this sector especially for the formal wing. Until the launching of the (disarmament, demobilisation and re-integration) DDR programme, most techvoc institutions have largely been in the Western Area, the nation's capital. Almost half of the country does not have a single techvoc institution. And where they do exist, spaces available are limited, programmes very few, there are problems of equipment and tools as well as qualified staff.

Teacher Training

Graduates in Engineering, Economics and Accounting are normally recruited to teach in Techvoc institutions. Most of these staff use teaching as a last option or a waiting ground for better jobs. Besides, they are not really trained teachers as they lack the necessary pedagogical skills. Also almost all of these staff do not have the requisite practical experience that would make them suitable for the practically-oriented programmes they are supposed to teach. The Milton Margai College until very recently was the only institution that trained qualified teachers (Higher Teachers Certificate) in technical & vocational education for junior secondary schools. Even these had inadequacies as the curriculum was and still is way behind times e.g. the training is too general and specialization is very limited. Subjects such as Electronics are not included. The average turn-out of these teachers is about 10 every year.

The DDR Programme

The Programme on Disarmament, Demobilisation and Re-integration of over 45,000 ex-combatants had a vibrant skills training component, which is not being properly implemented. Actually the main interest of the DDR had been on disarmament and demobilization. The skills training component however, is gradually assuming a national flavour even for other youths. This is particularly so in those areas such as Kambia and Kono that were severely destroyed and are now being rebuilt. And it is interesting to see the innovations and team spirit exhibited by these youths in the construction industry. There are a number of issues that plague this programme and these range from lack of standardized curriculum delivery to assessment methods.

The Role of the Private Sector

The role of the private sector in Techvoc is limited to mainly 3 areas:

(i) Training provided by enterprises

There are a few companies that do have their own training centers e.g. the National Power Authority Training Centre and the Road Transport Training School. These are generally aimed at training their own staff although they sometimes incorporate personnel from other companies in view of the specialized training that is provided. The curriculum for these places mainly reflects the needs of a particular industry or clientele.

(ii) Training provided for the public

This category is for those that have training programmes that target the public. And a large number of these attempt to respond to the needs of the community. They charge relatively high fees and have curricula that are specific to a particular institution. The entry requirements could be fairly flexible and programmes are pitched at varying levels. Most of the staff are usually trained on the job or by part-timers and subsequent staff are recruited from among the graduates of such institutions.

(iii) Student placements

The other important role played by the private sector relates to the placement of students for industrial experience. This complements the training students acquire during their studies and has proved to be very useful. However, owing to the weak industrial and commercial bases, the spaces are usually limited.

Accreditation, Validation, Examination and Certification

Most of the issues raised relating to the development of technical and vocational education do border on accreditation, validation, examination and certification. Consequently, the National Council for Technical, Vocational and Other Academic Awards was set up in October 2001 by an Act of Parliament for purposes of providing the relevant services.

Regional and International Networks

Sierra Leone is involved in the UNEVOC, which is gradually taking shape now and the West African Distance Education Programme. The regional grouping, ECOWAS did not have a protocol on Education and Training.

There was an experts meeting recently in Abuja where the Director of the NCTVA and other specialists from the region looked at the proposed:

- (i) ECOWAS Protocol on Education and Training as well the
- (ii) Convention on the equivalences of Degrees, Diplomas and Certificates.

UNESCO/BREDA is working closely with ECOWAS to organize an experts meeting and a meeting of Education Ministers in Dakar, Senegal in August this year.

Conclusion

Technical and vocational education has become a tool for sustainable peace and development in Sierra Leone. We believe that this strategy should be embraced by the rest of the sub-region. However, there are issues that are to be addressed and lessons to be learnt from the Sierra Leone experience for the successful implementation of such a strategy. The proposed techvoc experts meeting within the sub-region is certainly helpful in this respect.

16 Mrs Ifeyinwa Onyemaechi Felicia Marinze, Nigeria

French Language - A Strength for Nigeria's Development and Participation in the Sub-Regional Affairs

National Development refers to the "growth of a nation in terms of unity, education, economic well-being, mass participation in government" among others, Elugbe, (1990). Fafunwa (1984), sees languages as the most effective tool in achieving this. Any country aspiring to greater heights must have interactions with the outside world. This can only be achieved through communication via a common language.

Nigeria has been playing a leading role within the Economic Community for West African States (ECOWAS) made up of both Anglophone and Francophone countries. If she is to continue her "big sister" role in political, economic and social affairs effectively in the sub-region, she has to live up to expectations through the acquisition of the two major languages of communication within the sub-region: English and French. Consequently an embarkment on a vigorous French language programme is required.

Nigeria is endowed with immeasurable talents in many areas especially sports and education, which she can liberally share through exchange programs of both staff and students but a language for communication poses a major problem. Although the French language is taught in Nigeria as a foreign language, too many pupils are put off by the difficulties encountered at the beginning. These range from lack of teaching facilities to incompetence of the teacher. This situation according to Opara (1998) has resulted in very slow growth in the language as very few pupils make a career out of it.

Nigeria, by geographical and historical implications is surrounded by and trades with French-speaking neighbours. There is therefore great need to bridge the language gap existing between her and her French-speaking neighbours. Aguesse (1997) pointed out that Nigeria will require about 31,000 French language teachers for schools nation-wide if the Federal Government is determined to make French the second official language. Out of this number, primary schools alone will need 22,000 teachers while 9,000 will be for secondary schools. Unfortunately there are only 3,000 French language teachers in Nigerian schools according to Aguesse, adding that the French Embassy had already introduced a pilot language scheme in 37 schools in Nigeria aimed at preparing Senior Secondary students to study French at the University level. Also about 140 French language teachers have been sponsored for various courses in France between 1995 and 1996.

Language policy has often been recommended for the purposes of working out modalities for mutual diplomatic and economic/trade cooperation among Anglophone and Francophone Africans. We are therefore strongly recommending a vigorous French language program to be embarked upon through scholarship from all and sundry so that the country (already with English language) will be fully armed to share and participate in sub-regional matters. This same proposal goes for Francophone countries in need of the English language for communication.

17 M. Babacar Macodou Ndiaye, Senegal

Formation professionnelle et décentralisation pour les états africains

Relever les défis auxquels les pays d'Afrique subsaharienne sont aujourd'hui confrontés commande que les hommes soient bien formés afin d'être capables de participer le plus efficacement possible au processus de développement économique et social, notamment par la maîtrise des technologies et des techniques dont chaque pays a besoin et ce en fonction de l'accélération exponentielle de découvertes technologiques dans un monde de concurrence de plus en plus ouverte sinon universelle. Ainsi tout le monde aujourd'hui s'accorde à dire qu'une politique nouvelle de formation professionnelle s'impose afin de mieux prendre en charge les contraintes que sont

- L'inéquation tant qualitative que quantitative de plus en plus grande entre formation et emploi ;
- L'aggravation de la déperdition scolaire à tous les niveaux du système éducatif ;
- Le chômage des jeunes avec ou sans diplôme ;
- La marginalisation des structures chargées de la formation professionnelle et technique au sein des départements de l'éducation nationale ;
- L'apparition d'un secteur dynamique transversal dit " informel " véhiculant des besoins nouveaux en formation ou pré-formation (apprentissage) selon des modules souples et adaptés ;
- La modicité des ressources disposant au niveau de nos états.
- Mais il nous faut aussi prendre en compte, " last but not least ", une autre contrainte qui traduit du reste de façon concomitante une nécessité intrinsèque de la formation technique et professionnelle.
- Celle de la régionalisation qui devrait entraîner un redéploiement de la politique de formation en général, tant en ce qui concerne la carte nationale des structures d'intervention que pour les ressources disponibles.

Ainsi, il sera nécessaire de procéder à une véritable décentralisation de la formation professionnelle et technique tenant compte des besoins et potentialités de chaque état, région, voire de chaque département ou de chaque communauté rurale et faisant intervenir dans le cursus, outre l'état, les collectivités locales telles que les municipalités, les communautés rurales et les organisations non gouvernementales (ONG) opérant à la base. Pour ce qui concerne ces dernières, un certain nombre d'entre elles entreprennent déjà depuis longtemps des actions d'encadrement et de la formation à la base qu'il s'agit de mieux coordonner et de renforcer.

Quel rôle pourrait être celui des municipalités et des communautés rurales qui sont les premières à subir les conséquences dramatiques de la jeunesse, notamment en milieu urbain ?

Voici quelques pistes de réflexion pour un débat large à ouvrir et à poursuivre sur la formation professionnelle et la décentralisation.

1. Amélioration de l'image des fonctions et carrières techniques auprès des familles et des jeunes.

La formation professionnelle et technique reste encore aujourd'hui considérée, par les familles et les jeunes, comme un pis-aller pour les élèves rejetés par l'enseignement général plus valorisant.

Sans procéder à une analyse approfondie des origines et causes de cette situation qui perdure depuis l'époque coloniale, nous pouvons relever que cette perception négative reste confortée par l'action de l'état qui consacre la quasi totalité du budget de formation à l'enseignement général, réservant la portion congrue à la formation technique et professionnelle; ce malgré les taux élevés de déperdition et de chômage post formation de l'enseignement général.

Aussi, les municipalités et les communautés rurales dans une moindre mesure, devraient participer à l'effort indispensable de revalorisation et d'amélioration de l'image de marque des fonctions et carrières techniques auprès des jeunes.

Les actions pourraient être conduites à travers les cellules de quartier, ou autres cellules de base (Maison des jeunes, CEDEPS, etc.) en liaison étroite avec les structures de l'état et en complément des programmes d'orientation professionnelle développés par les centres existants.

2. Renforcement et rentabilisation des structures existantes dans le cadres des besoins ponctuels locaux :

Les communes et communautés rurales pourraient participer au renforcement et à la rentabilisation des structures de formation existante ou à leur réhabilitation et leur reconversion.

Certaines communes pourraient ainsi contribuer à la réhabilitation des infrastructures laissées à l'abandon par les anciens services des travaux publics et autres ainsi que leurs équipements.

Elles pourraient alors infléchir les actions de formation vers les programmes cibles d'intérêt local, comme par exemple l'entretien des équipements municipaux, la reconversion des jeunes chômeurs à des emplois saisonniers ou permanents liés au développement urbain (assainissement, environnement, sécurité, gestion des loisirs et des activités de vacances, etc.)

3. Identification des besoins locaux en formation

Les municipalités pourraient aider à identifier les besoins en formation dans le cadre des actions de " proximité " qu'elles développent pour mieux prendre en charge les besoins de leurs administrés. Ainsi, elles pourraient développer des actions telles que :

- La réalisation d'enquêtes au niveau des quartiers pour mieux cerner le chômage des jeunes tant en nombre qu'en diversité ;
- La participation à la sélection des entreprises ou structures menant localement des actions de formation ;
- La participation à l'élaboration et à l'orientation des programmes de formation pour une meilleure prise en compte des besoins locaux.

4. Création au sein des municipalités d'une structure d'animation et de liaison pour la formation professionnelle.

Il serait souhaitable de créer, au sein des municipalités, une structure légère d'animation et de liaison.

Elle serait chargée d'une part, de définir et de proposer aux autorités municipales les actions à mener en fonction des besoins, en possibilité des collectivités locales.

D'autre part, cette structure assurerait la liaison avec les structures de formation de l'état ou les autres intervenants.

Cependant, il ne s'agira pas de créer de lourdes structures coûteuses en hommes et en matériels ou de véritables centres municipaux de formation professionnelle.

Les collectivités locales n'ont en effet ni la vocation ni les moyens de se substituer à l'état pour assurer les bases de la formation professionnelle et technique.

La mission d'une telle structure locale resterait essentiellement d'identification des besoins d'impulsion des actions vers des objectifs spécifiques et de liaison avec les structures de formation existantes.

Par exemple, s'agissant des chambres de métiers dans les capitales régionales, la cellule municipale pourrait inventorier les besoins en formation et en perfectionnement pour une plus grande qualification de la main d'œuvre, ou pour l'auto-organisation des artisans et l'amélioration tant qualitative que quantitative de la production, etc.

Les collectivités locales pourraient tirer profit des créneaux offerts par les jumelages avec des partenaires extérieurs pour assurer le fonctionnement de certaines activités entrant dans la vocation de ce type de coopération internationale - expertise ponctuelle, échanges de formation, appuis logistiques en équipements légers (bibliothèque, matériel informatique, etc.).

Le reste des besoins de financement serait pris en charge par les communes ou communautés rurales dans leurs budgets sans y occuper une part non soutenable.

Ce sont là quelques axes de réflexion pour une implication des collectivités locales dans la formation professionnelle et technique.

Il est bien entendu que de nouvelles pistes pourraient être défrichées dans le cadre de la politique de décentralisation de l'état en liaison avec les départements ministériels concernés.

En tout état de cause, il nous semble que l'action des collectivités locales restera un passage obligé pour une véritable politique de formation professionnelle et technique.

18 M. Lavri Nicolas N'Guessan, Côte d'Ivoire

Développement de la compétence manageriale des gestionnaires d'établissement de formation professionnelle en Afrique occidentale

Contexte

Dans le cadre de l'appel à proposition d'experts sur l'enseignement et la formation technique et professionnelle en Afrique Occidentale, ce document de discussion pourrait être proposé comme document de référence pour toutes activités futures dans ce domaine. L'intitulé nous renvoie à une problématique de la formation et de la valorisation des ressources humaines dans le domaine de l'EFTP.

En effet, recrutés pour la plupart, parmi les enseignants du système, les cadres gestionnaires n'ont pas la qualification que requiert leur nouvelle fonction. Conséquence : Pendant que certains sont applaudis, d'autres et en grand nombre, sont décriés, contestés ou banalisés. Les bilans que présentent les gestionnaires d'établissement sont révélateurs d'un manque de formation au management des établissements.

Motivation

Nous convenons que le système de formation est un ensemble de services organisés et mis à la disposition des clientèles étudiantes dans le but d'accomplir sa mission, celle de former. Les gestionnaires de ce système ne peuvent donc se soustraire aux règles de gestion moderne de leur entreprise qu'est l'établissement. Aujourd'hui, plus qu'hier, les gestionnaires devront répondre à la question fondamentale : Comment préparer dès maintenant les performances de demain dans leurs structures tout en conservant leurs performances d'aujourd'hui ? Cette question suppose que leur organisation fasse à présent les choix qui permettent à la fois d'atteindre les objectifs à eux fixés et de préparer l'avenir. Or, généralement, les demandes de partenaires et autres groupes de la communauté éducative ne sont pas toujours prises en compte par les gestionnaires.

Objectifs

Les gestionnaires confrontés à l'environnement de demain caractérisé par le développement technologique qui modifie non seulement les méthodes, mais aussi les fonctions de l'institution (établissement), doivent absolument accepter les changements qu'impose cette évolution. Pour cela, il leur faut nécessairement posséder des outils modernes de gestion qui leur permettent de faire face à :

- La gestion du marché technico-pédagogique
- La gestion de l'organisation selon une approche systémique
- L'établissement de nouveaux rapports entre dirigeant et dirigés de sorte à privilégier " la centralité de la personne "
- La professionnalisation de leur fonction par l'acquisition d'expertises nouvelles.

Autant d'outils que les gestionnaires ne possèdent pas et dont l'absence diminue l'efficacité et l'efficience des établissements de formation en Afrique occidentale. Développer la compétence manageriale des gestionnaires d'établissement, c'est donc augmenter l'efficacité des systèmes en Afrique. Ce qui justifie cette recommandation.

Limite à la coopération régionale

L'organisation de cette activité pourrait se faire par des regroupements périodiques dans des pays ciblés de la région, qui possèdent les infrastructures conséquentes, afin d'être plus proche des réalités de développement local. Aucune limite à la coopération régionale n'est donc relevée. Des pays comme la Côte d'Ivoire et la Guinée pourraient être la locomotive dans le domaine de la formation des gestionnaires, en partenariat avec les pays du Nord.

19 Mr Benson Maduabuchi Nnadozie, Nigeria

The Technical and Vocational Education Curriculum: A Crucible for Technological Self-Reliance among West African Countries

In the context of countries in the West African sub-region, self-reliance can be conceived as state of relative self-sufficiency. A country that is self-reliant is one that has employed the ingenuity of her citizens in the development of her technology to the extent that she does not have to depend entirely on other countries for most of her basic needs. Any country in West Africa that is yet in a dilemma as to whether she could steal, borrow, transfer, import or develop her technology is obviously not self-reliant. Thus, there is urgent need to overhaul the entire technical and vocational education curriculum in the West African sub region to usher in new areas to match with current expectations, by the society on the technical and vocational education that can stand the test of time. The current trend is that, West African countries should be compelled to look inwards for solution to most of their problems. This need actually calls for re-visiting our curriculum for possible change to cut across primary, secondary and tertiary levels of education.

Technical and vocational education has been seen to be contextually inseparable parts of the same continuum and any plan to transform and improve them starts from the curriculum, and this will solve the problem of unemployment as it enhances the productive capacity of the people and curbs social vices in the society.

20 Mr Magagi Junaid Nuhu, Nigeria

Public Awareness of UNESCO - TVET Activities

Problem

During my long association with the International Labour Organisation (ILO) Vocational training centre in Kaduna - Nigeria, I discovered that the majority of the citizens within Kaduna city itself and other northern parts of the country in general were completely ignorant of the existing activities of the centre. Thereby missing the tremendous vocational training opportunities that abound for them.

It can be seen therefore that as a result of the aforementioned problem, larger portion of the public who could have benefited from the training could not do so, because of their ignorance. The level of ignorance could have been the result of the inability of ILO to make adequate publications of the activities of its vocational training centres. Thereby undermining the purpose for which the centre was established, that is providing general vocational education to the general public.

Recommendations and Reasons

It is my candid opinion in view of the identified problem as stated above that the West African countries should introduce an effective means by which the generality of the populace that are living especially in the sub-urban and remote areas of their individual countries should be adequately informed about the existence or establishment of a vocational training centre as they form the majority of targeted beneficiaries.

Another area to be looked into in this regard is the sitting of the training centres. The more the centres are located within sub-urban and remote areas, the more likely the successes of the training. As sitting the training centres within these areas will reduce the movements of youth to the urban areas and will certainly boost economic activities within such areas.

Constraints to Regional Cooperation

As per as the present activities of international organisations on vocational training is concerned, the issue of language is already a factor that can bring about constraints to any regional cooperation between the West African nations, as we are having English and French as the two official languages within the region. Unless the two languages are given equal importance and ways are created for smooth interaction between the French and English speaking nations by way of effective and regular use of lingua translators in all interaction activities.

Also involvement at local level of the local and state government in making the public awareness activities and selection of candidates will improve the level of success and achievement of the projects.

21 Mr Ousman G. M. Nyang, Gambia

1 Curriculum Change in The Gambia

The need for a meaningful and work related curriculum for Gambia Technical and Vocational Training System had been highlighted in both the first and second National Development Plans and later, the Teachers Union conference 1974 came up with similar conclusions.

At that time, there was little relationship between the curriculum in primary schools and secondary schools. Both the curricula used in primary and secondary schools were just providers of knowledge, but did not prepare students for active participation in life. They did not provide the students with an understanding of the production and utilisation of goods created with the help of technology and neither did they provide a clear understanding of the world in which they lived.

Much of the curriculum content in technical or vocational training in The Gambia was based on the city and Guilds curricula and examinations. Some of the contents were old and irrelevant to local needs and requirements.

The process of designing and re-designing the curriculum content for vocational and technical education should be a continuous one. Consequently, the appropriate content of education and training for a given trade is not to be thought of as something fixed or standardized.

Radical curriculum change may well be necessary to relate course content with national needs and requirements. Often subject contents has been developed or are being developed in a foreign country, such as England, which is very different in its cultural and economic background and at times out of date.

For example, in several West African countries where the syllabus and examinations of the city and Guilds are used in trade centers, trainees for certain trades spend time learning how to lay bricks in fireplaces or to hang wallpaper-skills not pertinent to tropical Africa; sometimes, a complete craft course as prescribed by the syllabus and certificate requirements is wasteful. Goldway (1962) states that "boys at a trade centre in Nigeria, after studying painting and decorating for three years end up working as spray painters for automobiles". The adoption of curricula to meet manifested social and economic requirements is an important step forward in training. It is clear that many professional people, not only in developing countries but throughout the world, are either wrongly trained or overstrained.

They are wrongly trained because most of the curricula are irrelevant to the jobs that those people are likely to take up when they return home.

The pace of industrial change created a shortage of technicians in every sector of industry and government service, which in turn slowed down the rate of progression and implementation of projects in most of the development plans of The Gambia.

A new occupational category of technician emerged. Technicians function between the technologist or professional engineer on the one hand and the craftsman or skilled worker on the other, and they constitute the middle ranks of a country's highly trained skilled manpower.

The need for technicians had, from time to time, been identified by most manpower surveys carried out in The Gambia. It was suggested that the training of technicians may be approached from two angles:

- a) By taking an educated young man to follow a full time course in a technical education institution and giving him a period of practical training in industry; or
- b) by taking a skilled worker from industry and giving him the additional technical education required for the technician level. There is no unanimity of view on which is the better course.

What was vital was that a country should organise or re-organise its system of technician training and education should not simply copy another country's system. Examples exist, as stated earlier, where overseas experts who have endeavored to set up in developing countries a simple image of their own system have thereby done little good and perhaps a definite disservice to the countries concerned.

An obvious example of a system which is virtually not replicable is the United Kingdom one, which relies heavily upon industry for the training of its craftsmen and technicians: industry and commerce providing training for four days a week and a large network of colleges covering the educational content during one day a week (C.E.L.C. 1997).

The Gambia is not an industrialized country, and employment within the government department, industry and commerce is not large. Therefore, such a system would be entirely inappropriate, though it may be an excellent system for a highly industrialized country, heavily populated and where distances are small, as in England.

"Technician curricula designed on the basis of activity analysis should reflect the types of technicians needed by a country, the nature of industrial activity in the country, the pattern of employment of technicians and the level of technology" (chandrakant 1976 p. 37)

Thus, training programmes were based on City and Guilds curricula and examination but amended where necessary suit The Gambia's specific needs (but still remaining acceptable to the City and Guilds of London Institute). In 1978, the West African Examination Council prepared syllabuses for technical education for West African regions. Students later started taking the examination controlled by the West Africa Examinations Council.

22 Mr Atanyumebe Ouvrieta Ogaga, Nigeria

Towards a Gradual Reduction in the Rising Hazards of Articulation in Petroleum Product Distribution and the Road Transport of Freight in the Sub-Region

Abstract

The boom in the use of articulated vehicles for transporting petroleum products and freights in Nigeria and the sub-region has brought plenty of fresh problems and situations to be discussed and settled.

The flexibility in traffic organisation afforded by articulated vehicle's ability to separate the motive power from the load-carrying portion, provides great scope for improved productivity, in the industry. This practice has brought untold loss of lives and properties. No nation in the sub-region has been able to solve these growing mishaps. This discussion paper attempts to profess solutions that will gradually reduce these hazards, through technical and vocational education and training for all stake-holders in the road transport industry.

Introduction

Articulation, is a term used in the road transport industry to describe the use of articulated vehicles for moving both freight and petroleum products. Articulated vehicles are vehicles designed to carry the payload on the semi-trailer or trailer tanker.

The tractive unit and the semi-trailer (or tanker) are coupled together in such a way that the semi-trailer pivots on the tractive unit, allowing the combination to "articulate". The tractive unit has a comparative short chassis which carries a coupling attachment for the semi-trailer.

The tractive unit normally consists of four or six wheels and the six wheeled unit may have two drive axles or twin steer axles. Semi-trailers or trailer tankers normally have one, two, or three axles, with either single or double-wheels and have retractable wheels on which the front end can be supported when it is detached from the tractive unit.

Articulated vehicles are more manoevrable than the rigid vehicles for goods transportation purposes, particularly at a small turning cycle. They are often more economical to operate than the rigid vehicle. One advantage being that a number of semi-trailers or tankers can be operated with one tractive unit. This flexibility in traffic organisation and the economy in operation have led to its boom amongst operators.

The development of articulation is by no means complete, but it has at least reached a stage where it is an advantage to sit back and contemplate the present state of the art and where it is going; since the advantages are now becoming causes to the nation, in term of loss of lives and properties through road accidents of one type or another. The growing rates of these accidents and incidents needs to be identified and solutions professed.

The Problem

Research has identified and classified the causes of the growing rate of articulated vehicle accidents into four groups as following:

- 1) Accidents due to instabilities of articulated vehicles;
- 2) Accidents due to drivers' behaviour;
- 3) Accidents due to pavement failures;
- 4) Accidents due to stress of the driver.

The causes of articulated vehicle instability (unstable motion behaviour) are due to:

- the mismatching of the two outfits. Articulated vehicles are usually produced by two completely different manufacturing organisations and then married together by the user, very often with completely unmatched characteristics.
- the unmatched characteristics produce the phenomenon of jack-knifing and trailer-swing and most dangerously artic roll-over due to the geometric layout of the rig.

Conflict studies of accident artic between Mokwa in Niger state and Ilorin in Kware state and Ogbomosho in Oyo state to Lagos - expressway indicates that three in every five artic involve in jackknifing of one type or the other. Further studies show that four in every ten artic involve in roll-over accidents in which the drivers are killed or the rigs completely damaged.

An analysis of accidents and incidents that have happened in the past indicate certain design areas which have contributed to the accident/incident happening, and when it has happened have made the occurrence very much more dangerous.

Analysis of accidents/incidents due to drivers' behaviour include, over-taking behaviour, over-speeding, causing back-glare and dazzling to other drivers, abuse of the warning system, drink while drunk, driver under the influence of drugs, over-loading behaviour, shedding of loads due to insecured loads on the platform etc.

Analysis of accidents caused by pavement failures shows that they are due to pot holes, lack of road-maker lines, and unshouldered pavements.

Analysis of stress-induced accidents shows that over 90 % of the truck cabs are poorly designed ergonomically and hence the driver has a poor working environment and therefore prone to accidents.

Solution

Government attempts to solve these problems have to be short-term. For example, the proposed dualisation of Ilorin-Ibadan road. This is a short-term solution. A long-term solution will aim at gradually reducing the carnage on our roads, through Technical and Vocational Education and Training to the following stake-holders:

- Adequate training for the mechanics handling good vehicles. The number of heavy good vehicle mechanics are few in the country;
- Adequate training for the law enforcement agents;
- Training for the drivers;
- Adequate training for the operators.

In addition to the above, the vehicles require certain design modifications both ergonomically and on the braking system of the artic.

23 Mr Cletus Uche Okoye, Nigeria

Production of Practically-Oriented Gender-Sensitive, Technicians and Craftsmen for National Development

Experts have put the engineer, technologist, technician, craftsmen ratio for Nigeria's meaningful technological development at 1:5:40:480. Unfortunately, Nigeria is far from meeting this target, especially at craftsmen level. Recent indicators published by the National Board for Technical Education (a supervisory body for all polytechnics and technical colleges in Nigeria) show that as at 2000, Nigeria with more than 120 million people has only 107 technical colleges. These colleges award National Technical Certificates (an O'L equivalent) in specific trades and their products are called craftsmen. The distribution of these colleges is such that states like Gombe, Jigawa, and Adamawa have one college each while Ogun has eight (the highest).

In 1999/2000 session, total students enrollment stood at 54,613, consisting of 47,519 males and 7,094 females. Correspondingly, we had 2080 teachers with male - female ratio of 1818:262. Nigeria's 1992 census shows a male - female ratio of nearly 1:1. Hence, it is important that female potentials be appropriately harnessed. The polytechnics in Nigeria which produce technicians and technologists show similar pattern.

Bad economy has made nonsense of the students industrial training. Industries now refuse to absorb a sizeable number of them. A study carried out by the author on mechanic villages with particular reference to Ilano has uncovered a lot of potentials in these villages. Appropriate co-operation between these villages and technical institutions will improve quality of graduates.

These observations are common in technical/vocational institutions in West African countries. This provides a basis for co-operation among these countries. The synergy resulting from such co-operation will enhance quality of technical and vocational education, promote self-reliance and accentuate technological development.

More specifically, key areas to be addressed include:

- Poor out-turn of technologists, technicians and craftsmen
- Gender gap in technical and vocational training
- Students industrial training via mechanic villages
- Production of more technical teachers with adequate evaluation skills
- Periodic re-training of teachers in core areas in industries
- Provision of incentives to teachers and students
- Provision of teaching aids, learning materials, well-equipped labs and workshops
- Even spread of technical/vocational institutions in a country for enhanced opportunities and symmetrical national development

All this is aimed at achieving quality products and skills necessary for improved living condition and technological development of a nation.

Constraints to regional cooperation in these areas include: funding of TVE and training; gender segregation and job-typing (e.g. in some cultures women are restricted to such occupations as catering and secretarial work). Another constraints are beliefs and myths. Some technical discoveries inventions, or skills are associated with witchcraft in some cultures; certain policies of the participating countries.

24 Mr Abiodun Olowonisi, Nigeria

The Role of Motor Vehicle Mechanics Courses in Vocational/Technical Education

Introduction

The role of the motor vehicle mechanics in the modern day motor industry cannot be overemphasised. The course has become so necessary in the technical syllabii of the vocational, technical, polytechnic and the universities because of the growing number of sophisticated and modern automobiles now been rolled out of the motor industries.

Originally, the motor vehicle, now widely known as the automobile, was the brainchild of a few inspired backyard inventors, but it is now a complex, carefully designed machine requiring very high standards of performance, comfort and economy. There has been rapid technological progress in vehicle design and development over the last 30 years. The most significant trends in the 21st century have been those of improved safety and environmental protection. International legislation will require the automotive mechanics to produce a higher standard of understanding of the system, which can only be achieved through sound vocational and technical education. For many years, vocational and technical colleges in Nigeria have not been able to provide enough training facilities, adequate subject syllabus and courses for students who have decided to align their career with this aspect of study. During this period the automobile has altered tremendously so also must the students' knowledge be upgraded. The books available are becoming outdated and stale in knowledge and need to be replaced by new and modern topics. If our future generations are to keep these vehicles in top form their roles in the vocational and technical education should not be handled with levity.

My marking experience with main examination bodies in Nigeria shows a dearth of motor vehicle mechanics candidates, especially in the Senior Secondary School Certificate and the National Board for Technical and Business Education Examinations. While other courses are recording candidates in thousands the Motor Vehicle Mechanics are only in hundreds. This really calls for experts in this field to have a meaningful discussion and action papers.

Objectives of the Course

The objectives of the course are:

- To equip students with the understanding and knowledge required to make positive contributions to fault-finding and repair problems of vehicles;
- To have a broad-based knowledge of motor vehicles parts founded on sound engineering principles;
- To make useful contribution to industry as soon as they finish their course.
- To provide future in-depth research at high level for those who wish to pioneer new technologies.

Examination Bodies

Examination bodies have to frequently change their scheme and syllabuses, so as to provide the industry with the technically qualified manpower it requires. This is to meet the changing product and modern servicing techniques. Often extra subjects are included to enable the student to fully comprehend the mechanics or techniques, which he is likely to encounter in his daily work or future position. Compared to yesterday the student of today, especially in Africa, must have a wider knowledge and in order to improve his chances of success the standard of attainment must be high, which could be achieved through expert discussions on technical and vocational education.

The Goal of the Discussion Paper

The goal of this discussion paper is to highlight the importance of motor vehicle mechanics courses to the panel of experts on technical and vocational education and training in West Africa. It is also to point out to the experts that

this course should be made attractive to students by drawing out good syllabuses for them and making it compulsory in our technical schools, with this in mind, experts will be able to write good and modern motor vehicle technology series of books. This will enable a student using well-written textbooks to supplement the practical knowledge acquired from an experienced teacher to confidently achieve the qualification he desires or seeks.

Finally, it is the hope of this author that at the end of the discussions the experts will agree with the reasons put forward to make the course very relevant to vocational and technical education in West Africa.

25 Prof. R. N. Oranu

Effective Technical and Vocation Education and Training Programme for Sustainable Youth Empowerment

Introduction

Technical and Vocational Education and Training (TVET) is part of the total education offerings in Technology Education in the National Education System. Its province is Technology education below the Bachelor's degree level and is delivered mainly by two modes: formal and non-formal modes. The formal mode of delivery occurs in the formal institutional setting. It is hierarchically structured and chronologically graded from the primary school level to tertiary level i.e., primary school, technical colleges, colleges of education and polytechnics/Monotechnics.

The informal mode of TVE controls the larger proportion of the TVET system. It consists of the various forms of apprenticeship schemes in factory plans, wayside workshop and other customs and tailor made programmes for specific occupational skills.

Access and Progression of TVET

All pupils enrolled in primary schools are expected to take some aspects of TVE subjects. At this level all schools must teach local crafts. The present prevailing situation, where handiwork or local craft periods in the schools are wasted away by students, must be discouraged.

Occupational/Career awareness and prevocational education should continue to be offered as pre-primary, primary and junior secondary school (JSS) levels respectively for exposure and general orientation of the young to the world of work and for the acquisition of skills for useful living. Technical colleges shall continue to train craftsmen and master craftsmen while Vocational Centres shall continue to train artisans specialized in the goals of Vocational Education in para. 31, 32, 34 and 43 of NPE 1998.

The Challenges Ahead/Changes needed

In order for Nigeria to reap the technological benefits inherent in a rejuvenated TVE programme the following challenges must be addressed:

- a) An all-embracing National Policy. The government must have the political and moral will to establish a policy, which encourages and supports Technical and Vocational education and training in all levels. The most recent National Policy on Education (1998) did not only short-circuit the 1981 policy on Technical and Vocational education but completely obliterated it from existence. In establishing the policy all ministries and agencies, which are stakeholders must be involved. Also to be involved are employers, industry, commerce and NGOs. The embracing nature of the policy will cover not just formal but also non-formal and informal skill training programmes.
- b) National Policy on TVE must possess adequate flexibility to enable appropriate articulation and credit transfer from one institution to another and from one level of programme to another. Where possible, bridge programmes must be provided to enable students transfer from a lesser technical programme to a higher one.
- c) The non-formal/informal sector appears to provide the greatest opportunity for training manpower for the nation's economy. The greatest number of workers are from this sector. TVET policy must therefore include the sector adequately.
- d) The curriculum and delivery for TVET must be relevant in terms of currency and dynamism, in order to link it with the world of work. This can be attained by involving the stakeholders, i.e. potential employers

and relevant professional bodies, academic institutions in the exercise of curriculum development. Involving the stakeholders will sure up the certificates issued by TVE institutions to their graduates as reliable indicators of competence. Its dynamism will ensure that no dead end is created in the curriculum and new programmes introduced in TVET. The design for the curricular should be modular and competency-based. This will ensure proper performance and credit transfer. To reduce youth unemployment TVE programmes should incorporate entrepreneurship courses in every programme. Functional computer knowledge shall form the foundation of all TVE programmes.

- e) Delivery systems for TVET need dramatic evolution if the urgency and size of TVET manpower needs of the nation are to be met. The traditional approaches of delivery are rather too costly and slow in terms of meeting the demands of the nation's labour market. Consequently, innovative means of delivering TVET courses such as open learning, distance education, sandwich, part-time, day release and block release could be adopted to allow access to TVET for a very large number of candidates. A variety of information and communication technologies and well-designed learning packages should be part of the delivery systems for TVET programmes so as to service a large population of people. Some of such information and communication technologies that can be used include radios, low cost video units and tele-learning centers.
- f) The place of practical work in TVET demands that well equipped workshops be provided for the success of the programme. Consequently, every Technical College must have a well-equipped production unit.
- g) Access to TVET courses for girls and women must be vigorously promoted by the Federal Government. The same steps should be adopted to attract men into previously stereotyping female TVET programmes. Appropriate guidance and counseling units to educate the students and teachers on gender equity in TVET should be established. Furthermore the learning and working environment must be made gender bias free for effective delivery of TVET
- h) Facilities Rehabilitation and Expansion. Available statistics show gross infrastructural dilapidation, inadequate staffing and general shortfall in the supply of requisite teaching and learning materials to meet the national TVET needs.
- i) Teachers for TVET are attracted by greener pastures in terms of fatter pay packages, better working conditions in industries. In order to keep competent and qualified teachers in the programme, commensurate pay packages opportunities for inservice or staff development, risk benefit allowances and other incentives should be provided for the TVET teachers.
- j) Professional textbooks, training manuals and training materials are at very short supply. The scarcity of these materials is a big threat to the development of TVET. Therefore, the focus in facilities expansion and improvement should include the production of books and instructional manuals and training materials.

26 Mme Fatimata Ouedraogo-Guibleweogo, Burkina Faso

Le développement de l'enseignement et la formation techniques et professionnels et l'insertion des jeunes sortants au Burkina-Faso

L'enseignement et la formation techniques et professionnels occupent de nos jours une place de choix dans le système éducatif dans les pays en développement, en témoignent les nouvelles ouvertures d'écoles techniques et professionnelles: Les Lycées Professionnels Bobo, Ouahigouya et Fada ; les Lycées Agricoles de Nanoro et de Bingo. Mais force est de constater que ces ouvertures concernent beaucoup le volet tertiaire. Par contre le secteur industriel reste au stade embryonnaire depuis le temps des indépendances. Cependant le secteur industriel reste un volet incontournable pour le développement des pays car pour se développer les pays ont besoin de bons techniciens qui doivent être nécessairement formés dans des écoles de qualité, écoles qui doivent aussi suivre l'évolution des technologies modernes. La formation une fois terminée, les sortants sont confrontés à un autre problème: c'est celui de l'insertion dans la vie active et dans le monde du travail. C'est pourquoi nous posons la problématique suivante: "le développement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et l'insertion des jeunes sortants". L'objet de notre discussion comprendra deux parties: le développement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels et l'insertion des jeunes sortants.

I - Le développement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels :

- **L'extension de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels**

L'on a souvent décrié de la cherté de l'enseignement technique et professionnel.

Cependant si l'on veut harmoniser le développement industriel des pays, il faudrait qu'un effort soit fait pour créer de nouvelles Ecoles Techniques et de nouveaux Centres Professionnels et pour le système formel et le système informel.

Le développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises permet d'améliorer les compétences des travailleurs et d'augmenter les capacités de rendement de l'entreprise grâce à une nouvelle qualification des ouvriers. Cela constitue une solution pour les travailleurs déflatés dans nos pays.

- **L'engagement économique et politique**

Il est temps de dépasser ces considérations qui consistent à dire que l'enseignement et la formation techniques et professionnels coûtent cher par ses équipements et son fonctionnement. Il faut engagement politique qui privilégie l'importance de cet ordre d'enseignement pour assurer son développement à travers tout le pays. Il faut créer des écoles régionales techniques, bien les équiper et disposer d'un bon personnel d'encadrement.

- **L'octroi des bourses d'études à un niveau supérieur**

Il y a lieu d'élever les niveaux de formation dans les écoles techniques et professionnelles, exemples: la création de l'Université Polytechnique de Bobo. Ainsi, certains jeunes sortants pourraient bénéficier des bourses d'études pour continuer les études supérieures soit dans les Lycées techniques des pays de la sous région, soit dans les pays développés. Ils pourront acquérir de très bons niveaux de qualification et il faut favoriser la création de partenariat avec d'autres écoles de formation pour des échanges fructueux. L'utilisation de l'Internet permettra d'avoir également accès à diverses sources d'informations concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels.

- **La formation des formateurs**

Il y a lieu également d'ouvrir des opportunités de formation au bénéfice des formateurs déjà en poste (bourses, inscriptions, stages, séminaires...). Il faut prévoir également la formation de nouveaux formateurs pour assurer la relève du personnel devant partir à la retraite.

II – L’insertion des jeunes sortants :

- **Le placement des jeunes sortants dans les entreprises**

L'on a constaté qu'à la recherche d'une main d'œuvre moins coûteuse les entreprises utilisent les personnes formées sur le tas, ne possédant pas une qualification professionnelle. Nous recommandons que les apprenants avant la fin de leur formation s'intègrent progressivement dans le monde du travail par les stages, les formations alternées entre l'entreprise et l'école comme le système "Dual" qui se pratique en Allemagne. Ils apprendront les techniques pratiques de leur futur métier dans les lieux appropriés en vue d'obtenir facilement l'embauche.

La création d'autres emplois

Les jeunes formés devront bénéficier des formations complémentaires dans le domaine de la gestion. Ils devront recevoir également un appui financier des partenaires pour leur installation à leur propre compte. Cela leur permettra de devenir eux mêmes des employeurs en créant leurs propres entreprises et en créant ainsi de nouveaux emplois au bénéfice d'autres formés.

Conclusion

L'enseignement et la formation techniques et professionnels, domaine très complexe, connaissent beaucoup de difficultés pour leur développement dans notre pays. L'insuffisance des structures d'accueil, des formateurs, le manque d'emploi des jeunes sortants constituent un réel handicap. Aussi il faudrait que les décideurs, tous les acteurs intervenant pour l'épanouissement de cet ordre d'enseignement, œuvrent à combler le retard accusé pendant des décennies.

27 M. Mahamidou Oukali, Niger

La déperdition scolaire

Le Niger a une superficie de 1.267.000 km² pour une population de 10.000.000 d'habitants. Le taux de scolarité est l'un des plus faibles au monde: 32%. L'effectif des élèves en formation professionnelle représente 2,5% de l'ensemble des élèves du secondaire.

Le système éducatif peut être décrit comme 6 - 4 - 3 (3,4) ; ce qui veut dire 6 ans au primaire, 4 ans au 1er cycle du secondaire (collège), 3 ans au second cycle du secondaire (lycée), 3 ou 4 ans à l'Université pour l'obtention d'une licence ou d'une maîtrise.

Au Niger, 65,8% d'élèves inscrits au primaire n'arrivent pas à rentrer au collège ; 20% des élèves admis à l'entrée en 6ème n'atteignent pas la classe de 3ème, 60% des élèves de la classe de 3ème ne sont pas admis au BEPC, 97,5% d'élèves, admis au BEPC, sont orientés dans des lycées d'enseignement général s'ils ont obtenu la moyenne d'orientation. Moins de 80% des élèves admis en classe de seconde arrivent en classe de Terminal où moins de 40% seulement sont admis au baccalauréat. Moins de 70% des élèves admis au Baccalauréat obtiennent une bourse pour poursuivre leurs études à l'Université où moins de 20% arrivent à franchir le seuil du 1er cycle universitaire. Les quelques diplômés des universités sont admis au chômage car ils sont souvent cadres de conception donc de la main d'œuvre improductive qui n'est pas efficace en l'absence de la main d'œuvre productive, c'est-à-dire les ouvriers.

Une seule grande question se pose: Où trouver les ouvriers que les cadres de conception doivent encadrer pour que la production ait vraiment lieu? La réponse est évidente: C'est la déperdition scolaire qu'il faut traiter, du primaire à l'université, pour former de l'ouvrier de la 2ème catégorie au technicien supérieur, en passant par l'ouvrier spécialisé.

Mais avant de penser à retraiter ce qu'on peut appeler déchets, on peut limiter les dégâts en orientant dans les lycées d'enseignement général des élèves qui ont toutes les chances d'admission au baccalauréat. Ceux des élèves qui sont à peine moyens peuvent être orientés dans des centres de formation professionnelle où ils peuvent apprendre un métier selon leurs aptitudes car un être sans aptitude n'a pas encore été créé, à moins qu'il soit malade mental. Il faut donc penser à l'insertion des élèves qui n'ont pas pu s'accrocher ou qui ont été victimes de cette sélection injuste à avenir incertain.

- Mais où faire l'insertion professionnelle ?
- Qui doivent-être les acteurs principaux de l'insertion ?
- Comment faire l'insertion ?
- Est-ce une affaire des profanes de l'éducation ?
- Quel est le rôle des psychologues dans l'art d'insérer ?

Le Niger doit chercher des réponses à toutes ces questions pour un développement économique et social certain.

28 M. Mahamed Lemine Ould Mohamed Mahmoud, Mauritanie

Éléments de réflexions sur l'EFTP

Développement de la formation en alternance :

Dans beaucoup de pays, notamment dans la sous-région Ouest-africaine, les enseignements dans les établissements de l'EFTP sont complétés dans l'Entreprise, mais de façon encore timide - Comment donc développer ce système dans chaque pays et même entre les états de la sous-région ? Le système dual allemand est, de l'avis de nombreux observateurs, l'une des meilleures solutions à cette situation. La mise en place est, certes, difficile dans notre cas, comment alors peut-on se rapprocher ?

L'insertion professionnelle

Définition de ce concept et formulation d'une méthodologie commune à la sous-région, élaborer un questionnaire pour le suivi des formés et établir une stratégie de leur placement.

Modes de financement du système de l'EFTP

Dans la plupart des pays de la sous-région les questions liées à l'efficacité et à l'efficacités (interne et externe) des programmes d'enseignement de l'EFTP, posent des problèmes liés à leur coût élevé, à leur adéquation à l'emploi et à la précarité des équipements dans un monde en perpétuelle évolution et exigent - comment fixer les objectifs de performance pour les programmes et retenir des indicateurs communs qui tiennent compte de la correspondance entre les produits de ces programmes d'une part et les besoins du marché du travail et les exigences de l'emploi d'autre part.

Coopération sous-régionale en matière d'EFTP

Créer le cadre adéquat en matière de coopération sous-régionale pour l'EFTP qui insistera surtout sur les échanges dans nos pays en renforçant l'actuel réseau UNEVOC et en installant des relais spécifiques à l'EFTP pour :

- Collectionner et diffuser les informations sur les compétences et instituer un fichier de ressources dans la sous-région à travers un bulletin d'informations périodique sur l'EFTP spécifique à la sous-région.
- Etablir des partenariats actifs entre les différents établissements similaires de l'EFTP dans la sous-région et entre ces structures et les milieux professionnels d'un même pays.
- Mettre en place une banque de projets sous-régionaux.
- Encourager les établissements de l'EFTP à élaborer des projets d'établissements.
- S'approprier les recommandations du 2eme Congrès de Séoul sur l'EFTP et leur assurer une large diffusion.

Formation initiale et continue des formateurs de l'EFTP

Ce chapitre mérite une grande concertation afin d'aboutir à une stratégie applicable à chaque pays, car c'est l'élément moteur dont dépend la réussite de toute action en EFTP. La motivation des formateurs, leur cursus, le développement de la carrière, l'implication dans le projet d'établissement etc. nécessitent de faire un bilan d'expériences.

Référentiels de formation et d'emploi

Faire des enquêtes auprès du milieu professionnel du secteur structuré et informel. Expériences et définitions d'une stratégie adaptée : élaboration d'un guide pratique.

Relation formation - emploi

Identification des besoins de formation et leur adaptation au marché du travail :

Création d'un fichier sous-régional d'entreprises et élaboration d'un guide de stages échangeables. Encourager les jumelages entre structures de l'EFTP afin de favoriser les échanges et les expériences et créer une dynamique sous-régionale de coopération.

Plans d'actions sous-régional

En dépit de la diversité des problèmes et des moyens dont disposent les Etats de notre sous-région pour y faire face, certaines questions fondamentales se posent :

- Comment améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation et répondre plus efficacement aux besoins de l'économie ?
- Comment adapter les systèmes de formateurs aux besoins changeants et souvent imprévisibles des marchés du travail ?
- Comment améliorer la performance de ces systèmes alors que les crédits que les Etats y consacrent ne suffisent pas ?

Je suggère qu'au cours de la première réunion d'experts, les thèmes prioritaires et qui tiennent compte véritablement des préoccupations des populations et des pouvoirs publics pour l'avenir seront définis avec précision, car nos sociétés sont en train de connaître de profonds changements sur les plans économique, social et culturel.

29 M. Kagohi Robalé, Côte d'Ivoire

L'accès à l'enseignement et la formation techniques et professionnels à tous les niveaux de qualification

Dans nos pays d'expression française, l'enseignement et la formation techniques et professionnels souffrent de préjugés négatifs au point de paraître comme un sous système de formation.

En effet, en raison de la méconnaissance des filières de formation, des conditions de recrutement, des diplômes et qualifications obtenus et des possibilités de poursuite des études; le système de l'EFTP est déconnecté du grand système éducatif et l'EFTP devient la seconde chance pour les parents et les élèves: c'est-à-dire le choix qu'on effectue après avoir subi un échec dans l'enseignement général.

Jeunes candidats, parce qu'en situation d'échec, choisissent davantage des filières de formation par rapport à la capacité d'accueil des établissements de formation que par réelle motivation; en conséquence, la fin de la formation ne résout pas toujours le problème de débouchés.

Or, l'insertion future des élèves se prépare tout au long de la scolarité et non seulement au moment où ils terminent ou quand ils sont exclus. La préparation à l'insertion, mission spécifique de l'EFTP, s'inscrit dans le droit des jeunes et des familles à l'information et l'orientation. Il s'agit à tout moment de la scolarité d'accompagner les jeunes dans leur recherche de solution de formation et d'insertion sociale et professionnelle ainsi que dans l'élaboration de leur projet personnel d'orientation et d'insertion.

Motifs

La reconnaissance de la formation professionnelle et technique comme partie intégrante du système éducatif et sa valorisation comme voie à privilégier dans le parcours scolaire ou extra -scolaire d'un plus grand nombre de jeunes est un devoir pour les gouvernants.

La formation professionnelle et technique, vue comme un secteur spécifique mais ouvert et diversifié à l'intérieur du système éducatif, doit contribuer tout comme l'enseignement secondaire général, à l'élévation globale du niveau de l'éducation.

L'éducation de base doit donc se définir beaucoup plus par rapport à des objectifs de compétences que par rapport à des contenus de programmes.

Ces compétences et capacités sont transférables et sont aussi au cœur de l'apprentissage et du développement personnel, intellectuel et professionnel.

Missions de l'EFTP

La FPT veut faire acquérir aux jeunes les savoirs, savoir-faire, savoir être et développer un vouloir vivre ensemble qui leur permettront de s'insérer dans la vie active tout en préservant pour certains d'entre eux la possibilité de revoir éventuellement leur choix de filière et d'option et de se réorienter en fonction de leur motivation et de leurs intérêts.

Recommandations

Amélioration de l'information sur l'EFTP dans l'enseignement général

En plus des modules d'initiation, l'enseignement général doit s'intéresser à la vie des entreprises et du secteur informel, créateur d'emplois, dont le seul moyen de formation est l'apprentissage.

Amélioration des critères de sélection

L'entrée dans les centres et lycées d'EFPT se fait souvent par la voie de concours. Mais en raison du nombre de plus en plus croissant de candidats, les critères de sélection s'étiolent : moins de tests psycho-techniques et d'entretiens de motivation.

Conséquences : une évaluation moins rigoureuse et des candidats moins motivés ; et des taux d'échec importants.

Instauration des passerelles

Entre les différents niveaux de formation d'enseignement général et les différentes qualifications professionnelles, secteur formel et secteur informel : pour chacune des formations techniques et professionnelles (formelle et informelle), les formateurs des deux cycles peuvent établir des critères (travail scolaire, motivation, âge...) susceptibles de sélectionner les candidats à l'entrée dans la formation technique et professionnelle sans les mettre hors du circuit scolaire avant de se présenter aux concours.

Amélioration de l'orientation

Il est indispensable de donner aux jeunes scolarisés, déscolarisés et non scolarisés, les moyens d'acquérir les meilleures qualifications théoriques et professionnelles possibles afin d'augmenter leurs chances, soit de s'insérer dans la vie active, soit d'accéder à un marché de l'emploi relativement restreint. Pour participer à l'égalité des chances et à la lutte contre l'échec scolaire, la FPT doit proposer, à partir d'une identification des publiques cibles, un éventail de formations de durée variable et débouchant sur le formel et l'informel.

Conclusion :

La planification du système de l'EFPT doit prendre en compte les conditions d'accès car la méconnaissance des filières, le manque de motivation sont à la base des échecs et du chômage des diplômés.

30 M. Ogobassa Saye, Mali

Harmonisation des programmes de formation dans le domaine de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP)

De nos jours, les progrès scientifiques et techniques et plus précisément les progrès en communication et télécommunication, ont beaucoup rapproché les pays et les peuples. Les nouvelles tendances politiques prônées par nos gouvernants en Afrique occidentale s'orientent dans le sens de l'intégration africaine en général, et sous-régionale en particulier. Par exemple, la CEDEAO aujourd'hui plus qu'un espace politique tend à devenir un vaste espace administratif et économique. Ces tendances politiques visent à brève échéance à ouvrir les marchés dit "nationaux" aux marchés extérieurs; y compris le marché du travail.

Autrement dit les agents formés par l'EFTP au Mali pourront postuler pour des postes techniques au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire etc. et vice versa. L'intégration des marchés amènera inévitablement leur uniformisation. L'équilibre entre l'offre et la demande en matière de main d'oeuvre passe nécessairement par harmonisation des programmes de formation de l'EFTP des différents pays de l'Afrique occidentale.

Il n'est nullement utile de démontrer qu'un EFTP performant tient tout d'abord à des programmes efficaces, cohérents soutenus par un environnement adéquat et du personnel enseignant et de soutien compétents.

Aujourd'hui le marché en général est très variable: les connaissances scientifiques et techniques évoluent si rapidement que de nouvelles disciplines plus pointues se créent couvrant un sous-secteur bien défini (ex. électronique, électricité,...).

Les réalités géographiques et environnementales nécessitent des unités de production pour transformer les productions locales. Les multinationales minières et pétrolières sont souvent obligées d'importer de la main d'oeuvre expatriée faute de la trouver sur place.

Il est donc une nécessité pour nos pays de la sous-région de l'Afrique occidentale d'avoir des programmes de formation souples, itératifs et adaptés aux besoins du marché de travail.

L'EFTP doit marquer sa "spécificité" en harmonisant le programme de formation dans les différents pays. Il s'agit là d'adopter une méthodologie commune en matière didactique et pédagogique. L'harmonisation des programmes passe donc par:

- Le développement en commun des programmes de formation;
- L'évaluation des programmes d'études;
- L'évaluation des apprentissages réalisés dans le cadre des activités de formation.

L'enseignement ou la formation pourrait être dispensé par modules. Dans les modules doivent apparaître clairement les compétences visées, les activités d'apprentissages à mener, les modalités de leur évaluation. Le cadre d'apprentissage doit également être harmonisé.

Certains pays comme le Mali, la Tunisie en Afrique du Nord, tentent de développer des programmes d'études par compétences. Mais ces tentatives bien que recelant beaucoup de points positifs restent suffisamment isolées pour faire face aux réalités à venir de l'intégration.

Voici quelques raisons qui à notre avis militent en faveur de l'harmonisation des programmes de formation en enseignement et de la formation techniques et professionnels. Il reste à pousser les réflexions dans ce sens; ce qui pourrait être fait par la commission des experts. Nous pensons pouvoir donner notre modeste contribution si notre initiative venait à être retenue.

31 M. Sidiki Toure, Mali

La décentralisation de l'enseignement technique et professionnel

Le programme modulaire vient d'être implanté dans notre établissement d'enseignement technique et professionnel. Nous sommes en phase d'expérimentation de plusieurs programmes élaborés selon l'approche par compétences, dont le programme électromécanique. La mise en application de ce programme demande une planification qui ne s'accommode pas toujours avec la gestion centralisée des structures d'enseignement technique et professionnel. Des difficultés rencontrées dans la mise en application des différents programmes m'ont amené à choisir ce thème.

L'approche par compétence défini en modules à la particularité d'être élaborée par rapport aux besoins du marché de travail. Les modules sont prescrites lors d'une étude d'analyse de situation du travail. Et pendant la formation les élèves restent familiers aux activités qui les attendent dans les futures entreprises d'accueil. L'enseignement est planifiée et fait appel à un logigramme et un ordinogramme pré-établis. Ce fait engendre la disponibilité constante des formateurs, l'utilisation à temps voulu des ateliers, de la matière d'œuvre. D'où une souplesse sur le plan administratif, financier et pédagogique.

Dans le cadre où nous évoluons actuellement la gestion des établissements d'enseignement technique et professionnel est centralisée dans une structure très lourde. Or, un module est programmé et limité dans le temps. La durée d'obtention des éléments nécessaires à la formation dépasse souvent la durée du module. Ce fait est dû aux circuits administratifs et financiers qui sont souvent longs et lents. D'où des ratées dans la programmation dans le temps des modules; engendrant ainsi une augmentation de la durée de la formation.

Compte tenu du fait que l'enseignement modulaire est très onéreux, il n'est pas toujours possible de disposer de tous les matériels et matières d'œuvre en stock dès l'ouverture des classes (à cause de la limitation du budget alloué), le problème de gestion se fait sentir. Pour pallier ces méfaits dans la formation technique et professionnelle et surtout dans les formations modulaires nous sommes amenés à faire des propositions pour la décentralisation de l'enseignement technique et professionnel.

Le changement dans la gestion de l'enseignement technique et professionnel en général et dans les structures gérant les formations modulaires en particulier doit s'opérer dans plusieurs domaines.

Ce changement est d'ordre structurel, administratif, financier et certainement pédagogique.

Ces différents faits nous ont amené à faire des propositions suivantes:

- Rendre les établissements d'enseignement technique et professionnel entièrement autonomes sur le plan pédagogique et financier. Cela est d'autant plus évident quand il s'agit des établissements qui font des formations modulaires définies par compétences.
- Permettre aux différentes spécialités (ou ateliers) des établissements une autonomie de gestion des matières d'œuvre et formateurs.
- Associer plusieurs ateliers pour les équiper et les planifier.

Cette réunion d'experts sur l'enseignement et la formation technique et professionnels en Afrique occidentale est un cadre idéal pour échanger les expériences et faire des propositions de solution. En effet, chaque participant est un atout précieux pour l'amélioration de nos structures d'enseignement technique et professionnel. Les idées des uns et des autres seront d'un apport très appréciable.

Il est certain que d'autres experts sur l'enseignement technique et professionnel ont déjà été confrontés à ce genre de problèmes et qu'ils ont trouvé des solutions que d'autres pourront judicieusement exploiter à bon échant.

32 M. Danouma Malick Traore, Burkina Faso

Document de discussion sur l'enseignement et la formation technique et professionnelle

Les Assises francophones de Bamako en mai 1998 ont fait des recommandations pertinentes sur les problèmes de l'encrage du système de formation professionnelle et technique (FPT) et de l'insertion des sortants de ce système.

Par formation professionnelle et technique (FPT) il faut comprendre le nouveau concept de ce qui peut être l'enseignement technique et professionnel et la formation professionnelle (FP) le tout encré dans le système éducatif avec des finalités et objectifs bien définis. En matière d'insertion dans le domaine de la FPT des recommandations et démarches pertinentes ont été fait dans le manuel : " l'insertion des jeunes dans la vie active par la formation professionnelle et technique (FPT) " (document de réflexion et d'orientation, CONFEMEN 1999).

De l'accès à la formation, à l'amélioration et à la réorganisation des dispositifs de formation, en passant par le contact des faiblesses, la définition des finalités et des missions spécifiques..., on pense que tout à été dit et traité, y compris les stratégies.

Malheureusement, presque aucune autorités des pays membres de la CONFEMEN au Sud du Sahara ne se pose de question sur la non mise en œuvre d'un tel contenu comme outil de développement et donc de lutte contre la pauvreté, le chômage et les crises multiples du système éducatif notamment dans nos universités.

Pour ma part, je reste très convaincu que la formation professionnelle et technique est une alternative indiquée pour juguler un certain nombre de difficultés réelles et objectives malgré son coût qui fait peur.

La vision centenaire de l'UNESCO à travers les recommandations du 2ème Congrès International sur l'Enseignement Technique et Professionnel tenu à Séoul en avril 1999 invite à une formation de type nouveau. L'évolution sociologique, la croissance démographique, l'évolution de la technologie ainsi que des techniques de production etc imposent ce type de formation capable de prendre en compte les problèmes de la vie et de mouler des compétences humaines efficaces.

La problématique n'est peut être à la définition de la politique idéale ou des stratégies les plus élaborées. Elle est très certainement au niveau consensus pour la mise en œuvre de la politique et des stratégies.

En quoi la formation professionnelle et technique (FPT) que propose la CONFEMEN, est-elle différente de l'enseignement et la formation technique professionnelle (EFTP) prônée par l'UNESCO ?

Il n'est pas évident que pour nombre de pays ayant participé au congrès de Séoul, il ne se soit pas agit d'une simple activité de plus, après laquelle les recommandations sont devenues des documents d'archives, pour ne pas dire la médaille de participation.

Au regard de cette analyse, je souhaite qu'un débat soit mené entre des experts ou des spécialistes en éducation, en formation et des économistes chevronnés et très avisés en vue :

- d'élaborer une politique sous-régionale commune en matière d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) ;
- d'identifier les facteurs de lutte contre la pauvreté dans la sous-région dans le cadre d'un EFTP;
- de viser les conditions d'adhésion des États à ladite politique ;
- d'identifier les engagements des États parallèlement à leurs autres engagements par les accords avec l'UNESCO, l'OIT, l'ONU etc.

S'il est évident que les États de la sous-région rencontrent des difficultés à financer leurs systèmes d'éducation et de formation, il est aussi clair que des pays comme la Côte d'Ivoire et le Sénégal bénéficient de plus de facilités de crédit que les autres. Aussi, chaque Etat livré à lui-même fera la politique de ses " moyens " avec pour conséquence un développement humain déséquilibré, à deux, voire plusieurs vitesses avec des effets collatéraux.

L'effort de l'UNESCO et de ses partenaires financiers est à même de mettre en marche une machine de développement de l'enseignement et de la formation technique et professionnel au bénéfice des économies naissantes de la sous-région UEMOA.

Il appartient aux experts et spécialistes de trouver les modèles de rails à poser pour faire rouler efficacement la machine.

La réalisation du parcours peut bien faire l'objet d'un contrat d'investissement avec des passages obligés pour les mesures d'accompagnement les plus appropriées.

33 M. Famolo Traore, Mali

L'ingénierie de la formation professionnelle et technique

L'ingénierie de la formation se définit comme l'ensemble des outils, des méthodes qui permettent d'engager de façon coordonnée et rigoureuse les démarches de conception, d'organisation, d'exécution et d'évaluation de la formation professionnelle et technique.

Les motifs du choix de thème:

La quasi-totalité des pays de l'Afrique de l'Ouest est confrontée aux mêmes problèmes dans l'enseignement et la formation professionnelle et technique. Ces problèmes se manifestent par leurs effets de manière presque identique dans tous ces pays. Ces effets se résument comme suit:

- absence de planification dans le développement de la formation;
- inadéquation formation emploi;
- structures vétustes;
- insuffisance numérique et qualitatives des formateurs;
- manque de lisibilité dans les processus de formation;
- programmes de formation inadaptés;
- insuffisance de formation des formateurs;
- insuffisance de formation de l'administration scolaire;
- inexistence de structures de suivi de la formation et des sortants du système de formation;
- insuffisance de coordination entre les entreprises et les centres de formation.

Tous les pays ont comme préoccupation actuelle le développement de la formation professionnelle et technique.

Cette situation a des racines multiples. Elle découle essentiellement du manque de politique claire et cohérente des gouvernements en matière de formation professionnelle. Si ces politiques existent souvent de manière embryonnaire, nos pays manquent souvent de compétences pour leur mise en œuvre. Les projets de développement de la formation sont pilotés par des expatriés qui trouvent le champ conceptuel pauvre en cadres. Certains investissements sont alors gaspillés faute d'encadrement national. L'insuffisance d'ingénierie de la formation dans nos structures et institutions de formation est la cause principale des insuffisances de nos textes législatifs et réglementaires prescriptifs.

Des rencontres récentes entre les structures et les institutions de formation professionnelle ont révélé la communauté des problèmes et leurs causes.

Le séminaire de programmation du partenariat inter-état de formation professionnelle et technique pour l'Afrique de l'Ouest de novembre 2000 à Dakar a retenu dans ses objectifs "développer les capacités endogènes en ingénierie de gestion et en ingénierie pédagogique, rechercher et favoriser les conditions de transfert de ces expertises".

Dans ces résultats excomptés, le séminaire a retenu:

- Création et diffusion d'outil d'ingénierie pédagogique pour la post alphabétisation, la formation et la professionnalisation des jeunes professionnels et apprentis (référentiel des métiers et des professions, méthodes d'élaboration de programmes, supports pédagogiques, méthode rédactionnelle, matériels didactiques, outils d'évaluation, etc.).
- Etablissement de programmes transnationaux de développement des compétences en ingénierie de formation et en ingénierie pédagogique.

L'intégration régionale en cours doit concourir à une concertation et une collaboration soutenue entre les états afin de rapprocher au maximum les systèmes, les besoins étant les mêmes.

Le Mali est en phase de reconversion de son approche pédagogique dans le domaine de la formation professionnelle et technique. Cette expérience semble unique dans la sous-région. Les pays voisins et partenaires qui en ont pris connaissance semble y porter beaucoup d'intérêts. La conception et l'élaboration de cette nouvelle approche ont nécessité une révision du concept même de l'ingénierie de la formation. Elle a fait appel à une approche globale et curriculaire. Ceci est une expérience à partager avec les autres pays de la sous-région.

Les limites de la coopération sous-régionale

La coopération sous-régionale devrait être progressive. Elle doit concerner les approches générales. Les pays concernés devraient rapprocher leurs orientations politique et structures gouvernementales en matière de formation professionnelle et technique, leur méthode de programmation pédagogique en matière de formation professionnelle et technique de même que la mise en œuvre locale de la formation. L'objectif visé ici est la mise en commun des expériences, mais aussi la conformité des produits de la formation. L'intégration sous-régionale et régionale en tireront un grand profil.

34 Dr Simon Madugu Yalams, Nigeria

Strategies for Increasing Female Involvement in Technical and Vocational Education in the West African Sub-Region

Technical and Vocational Education (TVE) in most of the West African countries is yet to be given the much-desired impetus. In particular Nigeria, Niger Republic, Chad and Cameroon for instance are among the countries most affected. In most of these countries, very little attention is given to Technical and Vocational Education. This can be seen through both the curriculum implementation and budgetary allocations in such countries. The support in some of these countries for Technical and Vocational Education are merely in principles devoid of materials and financial backings.

Worst still, in such countries, it is often noticed that even where TVE is run, the enrolment pattern is most often lopsided and gender imbalanced in favour of the males. The females are often not very much involved. Even where they are actually found to be involved, their number is often very insignificant. Hardly can one find female postgraduates with even a Masters degree in Technical and Vocational Education, not even to mention a doctorate degree. Very few females have the first degree. A greater percentage of them are with National Certificates Education (N.C.E.). In most of these West African countries where the socio-economic, cultural and religious predicaments appear to be causing serious hindrances to education development generally, Vocational and Technical Education in particular cannot be spared. Often, females who initially opt for Technical and Vocational Education end up either dropping out at the Secondary School, or Technical College levels. Others, who manage to proceed further, end up changing to general education. Very few local studies have been conducted on this phenomenon in some of the countries like Nigeria, but much needs to be done regionally in Africa so as to dig out the root causes of these problems and nip it from the bud. This is because, with the current trend of technological transformation all over the globe, no sector of the globe (West African Sub-region inclusive) can afford to be left out. In fact, gender should not be a barrier to any one contributing to national, continental and global technological development at this age. West African countries just like their counterparts in the South African Sub-Region should harness their human and material resources in identifying the major bottlenecks to full involvement and participation of females in Technical and Vocational Education and Training up to the highest peak. When these factors are identified, efforts should also be properly and consciously put in place towards evolving new strategies by which this problem would be solved, the existing gap be bridged and the barriers be totally removed. By so doing, equal educational opportunities will be evolved irrespective of gender.

It is hoped that if the West African Countries join hands together in cooperation and face this problem, a positive development would emerge. However, the likely constraints are that, the factors such as political instability, socio-economic problems, religious and cultural problems might tend to, in a way constrain the study some how, but through strategic planning and systematic approach to the problems, these constraints will certainly give way.