



Livrable 5

Mécanisme de suivi - évaluation dans l'EFTP au Bénin

CINOP
learning
with impact

Colophon

Titre	Livrable 5 : Mécanisme de suivi-évaluation dans l'EFTP au Bénin	
Auteur	CINOP B.V.	
Version	6.0	
Date	15-10-2025	
Projet	Élaboration du dispositif d'assurance qualité dans les institutions et établissements de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP)	
Responsable	CINOP B.V. Postbus 1585 5200 BP 's-Hertogenbosch Tel: 073-6800800 www.cinop.nl	
Assurance de qualité	 	

© CINOP B.V. 2025

Résumé exécutif

Le présent document propose un mécanisme de suivi-évaluation robuste et adapté pour accompagner la mise en œuvre du dispositif d'assurance qualité (AQ) dans l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Bénin. Il vise à doter le système éducatif d'un outil stratégique permettant de mesurer, d'orienter et d'améliorer continuellement la qualité des formations techniques et professionnelles, en lien avec les priorités nationales de développement et les exigences du marché du travail.

Clarification conceptuelle : suivi et évaluation comme piliers du pilotage par les résultats

Le mécanisme s'appuie sur une distinction claire entre le suivi – activité continue de collecte et d'analyse des données relatives à la mise en œuvre – et l'évaluation – processus ponctuel et critique permettant d'analyser les résultats et impacts produits. Si le suivi permet d'alerter rapidement sur les écarts et d'ajuster les actions, l'évaluation, elle, permet de porter un jugement plus global sur la pertinence, l'efficacité, la durabilité et l'impact des interventions. Ensemble, ces deux fonctions renforcent la transparence, la responsabilité, et l'apprentissage organisationnel.

Le suivi-évaluation dans le cadre du dispositif AQ est ainsi pensé comme un outil stratégique d'aide à la décision pour les responsables d'établissement, les gestionnaires de programme, et les autorités publiques, en leur fournissant des informations fiables, régulières et contextualisées.

Objectifs du mécanisme de suivi-évaluation

Le mécanisme proposé vise plusieurs objectifs complémentaires :

- assurer une mise en œuvre rigoureuse et progressive du dispositif AQ dans les établissements d'EFTP (publics et privés), selon les standards définis ;
- évaluer la performance globale du système en lien avec la qualité de l'offre de formation, l'insertion professionnelle des diplômés, et la satisfaction des parties prenantes ;
- alimenter la planification stratégique et les réformes, en s'appuyant sur des données probantes et en identifiant les facteurs de succès ou d'échec ;
- promouvoir une culture d'amélioration continue, par la mise en place d'un cycle régulier de collecte, d'analyse, d'interprétation et d'utilisation des données.

Le tout s'articule autour d'un cadre logique et méthodologique, incluant des indicateurs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporels) et des procédures rigoureuses de collecte et d'analyse.

Architecture du dispositif et catégorisation des indicateurs

Le cadre d'évaluation est structuré autour de cinq catégories d'indicateurs couvrant l'ensemble des dimensions du dispositif AQ :

1. indicateurs d'accès et de participation : taux de scolarisation, d'achèvement, d'abandon, parité de genre, inclusion des groupes vulnérables, répartition géographique ;
2. indicateurs de qualité de la formation : taux de réussite, qualification des enseignants, adéquation des programmes, ratio enseignant/apprenant, satisfaction des apprenants, usage des technologies, qualité des stages, système de certification ;

3. indicateurs d'insertion professionnelle : taux d'employabilité, création d'entreprises, adéquation formation/emploi, salaire d'insertion, durée de recherche d'emploi, taux d'insertion dans le secteur formel, satisfaction des diplômés ;
4. indicateurs d'efficacité et d'impact : satisfaction des employeurs, poursuite des études, contribution au développement local, retour sur investissement, durabilité des compétences, égalité des chances ;
5. indicateurs de gouvernance et de financement : niveau de financement public/privé, efficacité budgétaire, qualité des partenariats, gouvernance institutionnelle, participation des collectivités locales, transparence, durabilité financière.

Ces indicateurs permettront d'évaluer les performances aussi bien aux niveaux institutionnel, sectoriel que national.

Méthodologie de collecte et d'analyse des données

La mise en œuvre du mécanisme repose sur une stratégie de collecte de données multi-sources et multi-acteurs. Les sources mobilisées incluent les dossiers administratifs des apprenants, les résultats d'enquêtes, les rapports institutionnels, les données du marché de l'emploi, ainsi que des observations de terrain. La collecte se fera selon une périodicité définie (continue, périodique ou ponctuelle), et à l'aide d'outils standardisés (questionnaires, grilles d'observation, focus groups, systèmes numériques de gestion des données).

L'analyse combinera des méthodes quantitatives et qualitatives, avec des outils statistiques (Excel, SPSS, R) et des logiciels de visualisation (Power BI, Tableau), dans une logique de triangulation des données. Les résultats permettront d'identifier les tendances, les forces et les faiblesses du système, et de formuler des recommandations stratégiques.

Utilisation des résultats et amélioration continue

Le mécanisme vise une utilisation proactive des résultats du suivi-évaluation. Ceux-ci alimenteront :

- la prise de décision politique et institutionnelle (ajustement des programmes, allocation des ressources, création de nouvelles filières) ;
- la communication et la mobilisation des parties prenantes, par le biais de rapports, d'ateliers, de tableaux de bord interactifs et de campagnes d'information ;
- l'intégration dans un cycle d'amélioration continue, via l'élaboration et le suivi de plans d'amélioration, à tous les niveaux du système (établissements, agences, ministères).

Le document insiste sur le rôle des données dans le pilotage de l'innovation pédagogique, la promotion de l'équité et la préparation aux évolutions du marché du travail.

Implication des acteurs clés

Le succès du mécanisme repose sur une mobilisation coordonnée des acteurs clés à tous les niveaux :

- établissements de formation (responsables, formateurs, apprenants, unités focales AQ) ;
- institutions publiques (ministères, ADET, organismes d'accréditation, collectivités locales) ;
- entreprises et organisations professionnelles (employeurs, chambres de commerce, partenaires privés) ;
- partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, UNESCO, bailleurs bilatéraux, ONG) ;

- anciens diplômés et associations locales, dont les retours d'expérience enrichissent les analyses.

Un système de gouvernance est proposé pour assurer la coordination des actions, la transparence et la redevabilité, avec des rôles définis pour chaque partie prenante. Ce système de gouvernance clair et participatif assure la coordination des actions, la transparence et la redevabilité du dispositif d'assurance qualité. Il définit les rôles des acteurs et favorise une amélioration continue fondée sur des données probantes.

Enjeux spécifiques de l'EFTP et conditions de réussite

Le document rappelle les enjeux critiques de l'EFTP au Bénin : adaptation aux évolutions du marché du travail, qualité des stages, insertion professionnelle, inclusion des groupes vulnérables, adéquation entre offre et demande, durabilité financière.

Le mécanisme proposé est donc conçu pour répondre à ces défis par une approche structurée, flexible et contextuelle, fondée sur :

- l'ancrage institutionnel clair du dispositif AQ (ADET ou nouvelle agence) ;
- la mise en place progressive d'indicateurs et de procédures normalisées ;
- l'intégration du genre et de l'équité territoriale dans le suivi des performances ;
- le renforcement des capacités des acteurs, notamment en matière d'analyse et d'utilisation des données.

Conclusion

Le mécanisme de suivi-évaluation présenté constitue un levier stratégique majeur pour garantir l'efficacité, la transparence et la pérennité du dispositif d'assurance qualité dans l'EFTP au Bénin. Il ne se limite pas à une fonction de contrôle, mais constitue un moteur de transformation, au service d'un système éducatif inclusif, performant et orienté vers les résultats.

En permettant une gestion basée sur des données probantes, il contribuera à renforcer la crédibilité et l'impact du secteur EFTP dans la formation d'une main-d'œuvre qualifiée, condition essentielle pour relever les défis du développement socio-économique du pays.

Préambule

Dans un contexte de transformation rapide du marché du travail et d'évolution constante des compétences requises, le renforcement des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) s'impose comme une priorité stratégique. L'amélioration de la qualité, de la pertinence et de l'efficacité de l'offre de formation nécessite des mécanismes robustes de pilotage, de régulation et de redevabilité. À cet égard, la mise en place d'un mécanisme de suivi-évaluation adapté constitue un levier essentiel pour appuyer les réformes et assurer l'impact des politiques publiques en matière d'EFTP.

Le présent document définit le Mécanisme de suivi-évaluation conçu pour accompagner la mise en œuvre des actions, programmes et projets relevant de l'EFTP. Il a pour objectif de fournir un cadre méthodologique cohérent et opérationnel permettant de collecter, d'analyser et d'utiliser les données nécessaires au suivi des performances et à l'évaluation des résultats obtenus, tant au niveau institutionnel que sur le terrain.

Ce mécanisme s'appuie sur des principes fondamentaux tels que la transparence, la participation des acteurs, la redevabilité, l'objectivité et l'amélioration continue. En facilitant une lecture partagée des avancées, des défis et des ajustements nécessaires, ce dispositif vise à renforcer la gouvernance du système EFTP, à améliorer la qualité de l'offre de formation, et à mieux arrimer celle-ci aux besoins réels du tissu économique et productif. Il contribue ainsi à une professionnalisation plus efficace des apprenants et à une insertion durable dans l'emploi.

Ce document se compose de deux parties distinctes, mais étroitement complémentaires, qui participent toutes deux à la consolidation et à l'enrichissement du livrable 5.

Première partie : prise en compte des recommandations issues de l'atelier de validation et des travaux du Comité Technique de Suivi

La première partie constitue le résultat d'une prise en compte attentive et exhaustive des observations, suggestions et recommandations formulées :

- par les participants au deuxième atelier de validation du livrable 5, organisé le 12 février 2025 à Cotonou ;
- par le Comité Technique de Suivi (CTS) qui s'est penché le 11 mai 2025 sur la dernière version du document résultant des amendements faits à la suite de l'atelier.
- par les participants au troisième et dernier atelier de validation du livrable 5, organisé le 25 septembre 2025 à Cotonou ;

Cette section rend compte de manière structurée des retours émis à ces occasions, en mettant en évidence les points soulevés comme nécessitant un approfondissement particulier.

En réponse à ces échanges, CINOP revient de manière ciblée sur tous les domaines clés, identifiés par les participants comme prioritaires à clarifier ou à développer davantage. Chacun de ces domaines fait l'objet d'une reformulation ou d'une explication plus poussée, dans un souci de clarté, de transparence et d'alignement avec les attentes exprimées.

Deuxième partie : alignement et cohérence de la version enrichie

La deuxième partie vise à assurer une cohérence d'ensemble entre les différentes propositions faites par CINOP au fil des phases précédentes de la mission. Elle constitue une version retravaillée et enrichie de la proposition initiale du livrable 5, telle qu'elle avait été soumise à la discussion lors du dernier atelier de validation.

Cette nouvelle mouture intègre plusieurs ajustements et bonifications, directement issus des contributions et recommandations des parties prenantes. Elle témoigne ainsi d'un effort d'amélioration continue, tout en veillant à préserver la logique interne du document et à renforcer l'articulation entre les éléments présentés.

Dans l'ensemble, ce document révisé traduit la volonté de CINOP de s'inscrire dans une démarche participative, rigoureuse et transparente, en tenant compte des retours du terrain et des exigences de qualité exprimées par les différents acteurs impliqués.

Table de matières

Introduction	10
Acronymes	12
Première partie : prise en compte des recommandations issues des ateliers de validation et des travaux ultérieurs du Comité Technique de Suivi	
1 Clarification des concepts de suivi-évaluation	14
1.1 Le suivi : Un processus continu de collecte et d'analyse des données	14
1.2 L'évaluation : Une analyse rétrospective et critique	15
1.3 Complémentarité entre suivi et l'évaluation	15
1.4 Application au dispositif d'assurance-qualité de l'EFTP au Bénin.....	16
2 Mécanisme de suivi-évaluation pour le dispositif d'assurance-qualité dans l'EFTP au Bénin	17
2.1 Objectifs et indicateurs clairs.....	17
2.1.1. Objectifs SMART.....	17
2.1.2. Indicateurs de performance	17
2.2 Collecte de données	32
2.2.1. Sources de données.....	32
2.2.2. Méthodes et outils de collecte.....	33
2.2.3. Fréquence et périodicité de la collecte	34
2.2.4. Défis et solutions pour la collecte de données	34
2.3 Analyse et interprétation des données	35
2.3.1. Etapes de l'analyse des données	35
2.3.2. Interprétation des résultats	36
2.3.3. Méthodes d'analyse.....	37
2.3.4. Outils d'analyse	37
2.3.5. Défis et solutions pour l'analyse des données	37
2.4 Utilisation des résultats.....	38
2.4.1. Décisions éclairées : Amélioration des programmes et politiques	38
2.4.2. Communication : Partage des résultats avec les parties prenantes	39
2.4.4. Exemples concrets d'utilisation des résultats	40
2.5 Acteurs clés	41
2.6 Enjeux spécifiques à l'EFTP	43
2.7 Outils et méthodes	46
3 L'évaluation externe, l'analyse des risques et les conclusions	51
3.1 L'évaluation externe dans les établissements de l'EFTP	51
3.2 Analyse des risques	53
3.3 Conclusion générale	54
Deuxième partie : Alignement et cohérence de la version enrichie.....	
4 Approche conceptuelle du mécanisme de suivi-évaluation : quelques éléments clés	57
4.1 Le suivi	57
4.2 L'évaluation.....	57
4.3 Implications pour le mécanisme proposé	58
5 Objectifs et pertinence du mécanisme de suivi-évaluation.....	59
5.1 Les objectifs des mécanismes de Suivi-Evaluation.	59
5.2 Pertinence d'un mécanisme de suivi-évaluation pour le dispositif d'assurance qualité de l'EFTP.....	59
6 Les étapes pour le développement d'un mécanisme de suivi-évaluation	60
6.1 Rappel des objectifs du dispositif de l'AQ.....	60
6.2 Développement des indicateurs de performance	61
6.3 Mise en œuvre du mécanisme de suivi-évaluation	61
6.4 Actions d'amélioration continue	62
7 Le suivi-évaluation de la mise en place du dispositif.....	63
7.1 Indicateurs pour la mise en place du dispositif.....	63
7.1.1-La phase du choix définitif de l'ancrage institutionnel.....	63

7.1.2-La phase préparatoire	63
7.1.3-La phase de mise en place effective du dispositif.....	64
7.2 Mécanisme de suivi-évaluation pour la mise en place du dispositif	64
8 Suivi-évaluation de la gestion et de la performance du dispositif.....	66
8.1 Indicateurs pour la gestion et la performance du dispositif	66
8.2 Mécanisme de suivi-évaluation pour la gestion et la performance du dispositif	67
9 Indicateurs pour la qualité de l'offre des acteurs de l'EFTP, selon les normes de qualité identifiées pour le dispositif d'assurance qualité des établissements.....	68
9.1 Note explicative sur les indicateurs proposés.....	68
Domaine 1: Gouvernance	68
Domaine 2 : Infrastructure et équipements	75
Domaine 3 : Recrutements des apprenants	78
Domaine 4 : Programmes de formation et matériels pédagogiques	80
Domaine 5 : Formation et qualification des enseignants.....	82
Domaine 6 : Compétences et certification	87
Domaine 7 : Orientation et insertion professionnelle.....	90
10 Renforcer les capacités en gouvernance : une condition essentielle pour la qualité et la performance durable de l'EFTP au Bénin	93
10.1 Des lacunes existantes en matière de gouvernance institutionnelle	93
10.2 Un enjeu stratégique pour la durabilité du dispositif d'assurance qualité	93
10.3 Axes prioritaires de renforcement des capacités	94
10.4 Des effets multiplicateurs sur la performance du système	94
11 Compétences, référentiels et certification : piliers du système d'assurance qualité	95
11.1 Référentiels de compétences	95
11.2 Référentiels pour la certification des établissements en matière d'assurance qualité.....	95
11.3 Mécanismes de certification et d'accréditation	96
Annexes.....	97
Annexe 1 – Exemple de Grille de suivi des indicateurs pour la mise en place du dispositif	98
Annexe 2 – Exemple de Grille de suivi des indicateurs pour la gestion et la performance du dispositif	102
Annexe 3 – Organigramme du dispositif d'assurance qualité dans l' EFTP au Benin	104
Annexe 4 – Niveau Gouvernance Nationale de L'EFTP : exemples d'élaboration sur quelques indicateurs	105
Annexe 5 – Exemple de Référentiel pour la certification des établissements EFTP.....	108
Références bibliographiques (Partie 1)	110



Introduction

Le cabinet CINOP, reconnu pour son expertise dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle, a été sélectionné pour accompagner l'Agence de Développement de l'Enseignement Technique (ADET) au Bénin, ainsi que ses partenaires stratégiques, dans la conception et la mise en œuvre d'un dispositif d'assurance-qualité (AQ) dans le secteur de l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP). Ce projet s'inscrit dans une démarche ambitieuse visant à renforcer la qualité et la pertinence des formations techniques et professionnelles offertes au Bénin, afin de répondre aux besoins du marché du travail et de contribuer au développement socio-économique du pays.

Dans le cadre de cet accompagnement, CINOP est chargé de produire six livrables spécifiques conformément aux termes du contrat. Ces livrables constituent les étapes clés de la mise en place du dispositif d'assurance-qualité. Le présent document correspond au cinquième livrable, intitulé « Mécanisme de suivi-évaluation du dispositif d'Assurance Qualité dans l'EFTP au Bénin ». Ce document joue un rôle central dans la consolidation du dispositif, car il propose une méthodologie structurée pour suivre et évaluer l'efficacité et la pérennité des mécanismes mis en place.

Livrables précédents : Fondements du dispositif

Ce cinquième livrable est étroitement lié aux livrables 3 et 4, dont les versions finalisées ont été soumises à l'ADET le 21 juillet 2024, après un processus rigoureux de révision et de validation. Voici un aperçu détaillé de ces deux livrables :

Livrable 3 : Architecture du dispositif et cadre de normalisation des procédures et mécanismes d'assurance-qualité

Le livrable 3 présente une proposition complète d'architecture pour le dispositif d'assurance-qualité élaborée par CINOP. Cette architecture s'appuie sur les meilleures pratiques internationales tout en tenant compte des réalités spécifiques au contexte béninois. Pour ce faire, CINOP a intégré les résultats issus du livrable 2, qui consistait en un diagnostic approfondi de l'état des lieux réalisé entre le 8 septembre et le 27 novembre 2023. Ce diagnostic a permis d'identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les défis du système actuel de l'EFTP au Bénin, offrant ainsi une base solide pour contextualiser les recommandations internationales. L'objectif principal de ce livrable est de définir une structure organisationnelle cohérente et adaptée aux besoins spécifiques du Bénin, tout en garantissant l'alignement avec les normes globales en matière d'assurance-qualité.

Livrable 4 : Recueil des outils et textes réglementaires

Le livrable 4 complète le cadre défini dans le livrable 3 en proposant un ensemble d'outils concrets et de textes réglementaires nécessaires pour opérationnaliser l'architecture d'assurance-qualité. Ce document met en lumière les principales options stratégiques pour la mise en œuvre effective du dispositif, en fournissant des lignes directrices pratiques et des ressources réglementaires. Il vise à faciliter la transition entre la phase de conception et la phase d'exécution, en assurant que tous les acteurs concernés disposent des moyens nécessaires pour appliquer les mécanismes d'assurance-qualité de manière efficace et harmonisée.

Le mécanisme de suivi-évaluation : un pilier essentiel du dispositif

Le cinquième livable proposé dans le présent document représente une étape cruciale dans la mise en œuvre du dispositif d'assurance-qualité. En effet, un mécanisme de suivi-évaluation robuste est indispensable pour garantir la performance et la durabilité des actions engagées. Ce mécanisme permettra non seulement de mesurer l'impact des interventions mises en place, mais aussi d'identifier les écarts et les points d'amélioration nécessaires pour optimiser le dispositif dans le temps. Il servira également de cadre pour la prise de décisions stratégiques basées sur des données factuelles et des indicateurs de performance clairs.

Le mécanisme de suivi-évaluation proposé repose sur une méthodologie rigoureuse, incluant :

- la définition d'indicateurs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporels) ;
- la collecte de données via des outils variés (enquêtes, rapports, observations) ;
- l'analyse et l'interprétation des données pour identifier les tendances et les zones d'amélioration ;
- l'utilisation proactive des résultats pour orienter les politiques et pratiques.

Enfin, CINOP tient à exprimer ses sincères remerciements à toutes les parties prenantes qui ont activement contribué à l'élaboration de cette proposition de mécanisme de suivi-évaluation. Leur engagement, leurs réflexions constructives et leur collaboration tout au long du processus ont été précieux pour enrichir la qualité de ce livable. Nous saluons particulièrement l'ADET et ses partenaires pour leur soutien continu et leur confiance dans notre expertise.

La mise en place d'un dispositif d'assurance-qualité dans le secteur de l'EFTP au Bénin représente une avancée majeure pour améliorer la qualité des formations techniques et professionnelles et répondre aux attentes des apprenants, des employeurs et des institutions. Grâce à une approche méthodologique rigoureuse et à une collaboration fructueuse avec toutes les parties prenantes, CINOP est fier de contribuer à cette initiative qui promet d'avoir un impact durable sur le développement du système éducatif béninois.

Nous restons convaincus que ce mécanisme de suivi-évaluation constituera un levier puissant pour assurer la réussite à long terme du dispositif d'assurance-qualité et pour renforcer la crédibilité de l'EFTP au Bénin.

Acronymes

AOF	Attributions Organisation et Fonctionnement
CFPA	Centre de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
CIAQ	Cellule interne d'assurance-qualité
CNCP-EFTP	Cadre National de Concertation pour la Promotion de l'EFTP
COT	Comité d'Orientation Technique
CP	Conseiller Pédagogique
CQM	Certificat de Qualification aux Métiers
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DDESTFP	Direction Départementale de l'Enseignement Secondaire, Techniques et Formation Professionnels (DDESTFP)
DESTFP	Direction des Enseignements Secondaire, Techniques et Formation Professionnels
DIPIQ	Direction de l'Inspection Pédagogique, de l'Innovation et de la Qualité
EFP2E	Projet de Formation Professionnelle et d'Entrepreneuriat pour l'Emploi au Bénin
EFTP	Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
ES	Enseignement supérieur
ESG	Enseignement Secondaire Général
INIFRCF	Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs
IP	Inspecteur Pédagogique
IPD	Inspections Pédagogiques Déléguées
LTA	Lycée Technique Agricole
LTP	Lycée Technique Professionnelle
MESRS	Ministère de l'Enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique
MESTFP	Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle
SN-ETFP	Stratégie Nationale de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnelle
UFAQ	Unité Focale Assurance Qualité



Première partie :
prise en compte des recommandations issues des ateliers de validation et des
travaux ultérieurs du Comité Technique de Suivi



Première partie : prise en compte des recommandations issues des ateliers de validation et des travaux ultérieurs du CTS

La première partie constitue le résultat d'une prise en compte attentive et exhaustive des observations, suggestions et recommandations formulées, d'une part, par les participants au deuxième atelier national de validation du livrable 5, tenu le 12 février 2025 à Cotonou, et par le Comité Technique de Suivi à l'issue de sa session de travail du 11 mai 2025, et d'autre part par les participants au troisième et dernier atelier national de validation du livrable 5, tenu le 25 septembre 2025 à Cotonou.

Cette section rend compte de manière structurée des retours émis à ces différentes occasions, en mettant en évidence les points soulevés comme nécessitant un approfondissement particulier.

En réponse à ces échanges, CINOP revient de manière ciblée sur les différents domaines clés, identifiés par les participants comme prioritaires à clarifier ou à développer davantage. Chacun de ces domaines fait l'objet d'une reformulation ou d'une explication plus poussée, dans un souci de clarté, de transparence et d'alignement avec les attentes exprimées.

1 Clarification des concepts de suivi-évaluation



Avant de présenter le mécanisme de suivi-évaluation proposé pour le dispositif d'assurance-qualité (AQ) dans l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Bénin, il est essentiel de clarifier les concepts fondamentaux de suivi-évaluation, car ces deux processus, bien que complémentaires, remplissent des fonctions distinctes dans la gestion et l'amélioration continue des systèmes. Les définitions ci-dessous s'appuient sur des travaux reconnus dans le domaine de la gestion des projets et des politiques publiques.

1.1 Le suivi : Un processus continu de collecte et d'analyse des données

Selon Olivier Serrat (2017), le suivi est un processus dynamique et continu qui consiste à recueillir, analyser et interpréter des informations sur la mise en œuvre des activités planifiées. Il s'agit de suivre, en temps réel ou à intervalles réguliers, les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés, afin de vérifier si les actions entreprises respectent les délais, les budgets et les normes de qualité prévues.

Les caractéristiques principales du suivi sont :

- continuité : le suivi est une activité permanente qui accompagne tout le cycle de vie d'un projet ou d'un programme (Mingst, 2013) ;
- orienté vers les processus : Il se concentre sur la manière dont les activités sont exécutées, en identifiant les écarts éventuels entre les prévisions et la réalité (Bamberger et al., 2012) ;
- prévention et ajustement : Les informations générées par le suivi permettent de détecter rapidement les problèmes ou les risques potentiels, facilitant ainsi des ajustements opportuns pour corriger les dérives avant qu'elles n'aient des conséquences graves (Serrat, 2017) ;
- utilisation des indicateurs : Le suivi repose sur des indicateurs clairs et mesurables (quantitatifs et qualitatifs) qui reflètent les progrès réalisés (OECD-DAC, 2010).

Dans le contexte du dispositif d'assurance-qualité de l'EFTP au Bénin, le suivi permettra de s'assurer que les mécanismes proposés dans les livrables précédents (architecture, outils, textes

règlementaires) sont correctement mis en œuvre et adaptés aux réalités locales. Par exemple, il pourrait inclure le suivi de l'application des procédures normalisées, du respect des calendriers de formation ou de l'utilisation des ressources allouées.

1.2 L'évaluation : Une analyse rétrospective et critique

L'évaluation, selon Weiss (1998), est un processus ponctuel ou périodique qui vise à examiner de manière approfondie les résultats et les impacts d'un projet ou d'un programme. Contrairement au suivi, qui se concentre sur les processus en cours, l'évaluation porte davantage sur les résultats obtenus et leur adéquation avec les objectifs initialement définis. Elle fournit une analyse critique et objective des performances globales, en mettant en lumière les forces, les faiblesses, les opportunités et les défis rencontrés (Patton, 2015).

Les caractéristiques principales de l'évaluation sont :

- ponctualité ou périodicité : L'évaluation intervient généralement à des moments précis, comme à mi-parcours ou en fin de projet, pour dresser un bilan complet des réalisations (Rossi et al., 2004) ;
- orientée vers les résultats : Elle se concentre sur les effets produits par les actions menées, en mesurant leur impact sur les bénéficiaires, les institutions et l'environnement global (Bamberger et al., 2012) ;
- analyse critique : L'évaluation va au-delà de la simple observation des progrès pour poser des questions fondamentales : Les objectifs ont-ils été atteints ? Les résultats sont-ils durables ? Quels sont les facteurs ayant contribué aux succès ou aux échecs ? (Weiss, 1998) ;
- recommandations stratégiques : À partir des conclusions tirées, l'évaluation propose des recommandations pour améliorer les pratiques futures et optimiser les interventions (Patton, 2015).

Dans le cadre du dispositif d'assurance-qualité de l'EFTP, l'évaluation permettra de juger de l'efficacité des mécanismes mis en place. Par exemple, elle pourrait évaluer si les formations dispensées répondent mieux aux besoins des apprenants et des employeurs, si les standards de qualité sont respectés, ou encore si les partenariats entre les acteurs publics et privés sont fructueux.

1.3 Complémentarité entre suivi et l'évaluation

Bien que différents dans leurs objectifs et leurs méthodes, le suivi et l'évaluation sont intrinsèquement liés et doivent fonctionner de manière complémentaire pour garantir la réussite d'un projet. En effet :

- le suivi alimente l'évaluation : Les données collectées lors du suivi fournissent une base solide pour mener des évaluations objectives et fiables. Sans informations précises et actualisées, l'évaluation risque de manquer de pertinence (OECD-DAC, 2010) ;
- l'évaluation guide le suivi : Les conclusions et recommandations issues des évaluations permettent d'ajuster les indicateurs et les méthodes de suivi pour mieux répondre aux priorités identifiées (Patton, 2015) ;
- un objectif commun : Les deux processus visent à renforcer la transparence, la responsabilité et l'apprentissage organisationnel, en contribuant à l'amélioration continue du dispositif d'assurance-qualité (Bamberger et al., 2012).

1.4 Application au dispositif d'assurance-qualité de l'EFTP au Bénin

Dans le contexte spécifique de l'EFTP au Bénin, la distinction et la complémentarité entre suivi-évaluation prennent tout leur sens :

- suivi : Il s'agira de surveiller régulièrement la mise en œuvre des mécanismes d'assurance-qualité tels que définis dans les livrables précédents (architecture, outils, textes réglementaires). Cela inclura le suivi des activités de formation, des audits internes et externes, de l'engagement des parties prenantes, et de l'application des procédures standardisées (Serrat, 2017) ;
- évaluation : Elle permettra d'examiner périodiquement l'impact global du dispositif, en mesurant notamment l'amélioration des compétences des apprenants, la satisfaction des employeurs, la conformité aux normes de qualité, et la contribution du dispositif au développement socio-économique du pays (Weiss, 1998).

En combinant efficacement ces deux processus, le dispositif d'assurance-qualité pourra non seulement garantir une exécution rigoureuse des actions, mais aussi produire des résultats tangibles et durables pour le système éducatif béninois.

La clarification des concepts de suivi-évaluation est une étape indispensable pour comprendre les fondements du mécanisme proposé. Alors que le suivi assure une vigilance continue sur les activités en cours (Serrat, 2017), l'évaluation offre une perspective critique sur les résultats obtenus et les leçons apprises (Weiss, 1998). Ensemble, ils constituent les piliers d'un dispositif robuste d'assurance-qualité, capable de s'adapter aux défis et aux opportunités du secteur de l'EFTP au Bénin.



2 Mécanisme de suivi-évaluation pour le dispositif d'assurance-qualité dans l'EFTP au Bénin

Le mécanisme de suivi-évaluation proposé pour le dispositif d'assurance-qualité (AQ) dans l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Bénin repose sur une approche structurée et méthodologique. Ce cadre vise à garantir la qualité, l'efficacité et la pertinence des formations offertes, tout en répondant aux besoins du marché du travail et aux attentes des parties prenantes. Voici les principales composantes de ce mécanisme.

2.1 Objectifs et indicateurs clairs

L'objectif général du dispositif national d'assurance qualité est de **garantir la crédibilité, la performance et la pertinence du système d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP)** à travers la mise en place de mécanismes cohérents, participatifs et durables visant à :

- assurer la conformité des offres de formation, des processus et des résultats aux **normes et standards nationaux** et internationaux en matière de qualité ;
- promouvoir une **culture de la qualité et de l'amélioration continue** au sein des établissements et des structures de gouvernance de l'EFTP ;
- renforcer la **redevabilité** et la **transparence** du système vis-à-vis des apprenants, des employeurs, des partenaires sociaux et de l'État ;
- garantir que les qualifications délivrées soient **reconnues, fiables et en adéquation** avec les besoins économiques, sociaux et environnementaux du pays.

2.1.1. Objectifs SMART

Pour chaque programme ou curriculum de formation, il est essentiel de définir des objectifs clairs, précis et mesurables. Ces objectifs doivent être formulés selon le modèle Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel (SMART). Par exemple :

- spécifique (S): Former 500 jeunes par an dans des métiers prioritaires identifiés par la Stratégie Nationale de l'EFTP ;
- mesurable (M): Atteindre un taux de réussite de 80 % aux examens nationaux ;
- atteignable (A): Équiper 90 % des établissements avec des laboratoires modernisés d'ici 2026 ;
- réaliste (R): Aligner les programmes de formation avec les besoins des entreprises locales ;
- temporel (T): Réduire le taux d'abandon scolaire à moins de 10 % d'ici 2025.

Ces objectifs serviront de référence pour évaluer les progrès réalisés et ajuster les stratégies si nécessaire.

2.1.2. Indicateurs de performance

Les indicateurs de performance permettent de mesurer la performance, la qualité, l'impact et les progrès des actions menées. Ils sont regroupés en plusieurs catégories :

- I. indicateurs d'accès et de participation ;
- II. indicateurs de qualité de la formation ;
- III. indicateurs d'insertion professionnelle ;

- IV. indicateurs d'efficacité et d'impact ;
- V. indicateurs de gouvernance et de financement.

Catégorie I : Indicateurs d'accès et de participation

Les indicateurs d'accès et de participation jouent un rôle fondamental dans l'évaluation de la capacité du système d'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) à répondre aux besoins des apprenants et à garantir une inclusion équitable. Ils permettent de mesurer dans quelle mesure les jeunes, en particulier ceux issus de groupes vulnérables, ont accès aux formations techniques et professionnelles, ainsi que leur engagement tout au long du parcours éducatif. Ces indicateurs sont essentiels pour identifier les barrières à l'accès et les disparités dans la participation, afin de proposer des solutions adaptées pour améliorer l'équité et la couverture du système.

Taux de scolarisation en EFTP - Le taux de scolarisation mesure la proportion des jeunes inscrits dans les filières techniques et professionnelles par rapport à l'ensemble de la population éligible (généralement les 15-24 ans). Cet indicateur est crucial pour évaluer l'attractivité et la visibilité des programmes d'EFTP. Il peut être décomposé selon différents critères :

- par sexe : Pour analyser les écarts entre filles et garçons ;
- par zone géographique (départements et/ou communes) : Pour identifier les régions où l'accès à l'EFTP est limité ;
- par niveau socio-économique : Pour évaluer si les populations défavorisées bénéficient d'un accès équitable.

Un faible taux de scolarisation peut révéler des obstacles tels que le manque de sensibilisation, des frais de scolarité élevés, ou encore une perception négative de l'EFTP par rapport aux filières académiques. Des politiques ciblées, comme des campagnes de communication ou des bourses, peuvent être mises en place pour augmenter ce taux.

Taux d'achèvement des formations - Le taux d'achèvement représente le pourcentage d'apprenants ayant terminé leur cursus avec succès, par rapport au nombre total d'inscrits au début du programme. Cet indicateur reflète la capacité du système à maintenir les apprenants jusqu'à la fin de leur formation. Un faible taux d'achèvement peut indiquer des problèmes structurels tels que :

- des programmes mal conçus ou inadaptés aux besoins des apprenants ;
- un manque de soutien pédagogique ou psychologique ;
- des contraintes économiques ou familiales pesant sur les apprenants.

Pour améliorer ce taux, il est essentiel de renforcer l'accompagnement des apprenants, d'offrir des services de tutorat, et de veiller à l'adéquation entre les contenus de formation et les attentes des participants.

Taux d'abandon - Le taux d'abandon mesure le pourcentage d'apprenants qui quittent la formation avant son achèvement. Cet indicateur est complémentaire au taux d'achèvement et permet d'identifier les points de rupture dans le parcours des apprenants. Les raisons d'abandon peuvent être multiples :

- problèmes financiers : Manque de ressources pour payer les frais de scolarité ou subvenir aux besoins quotidiens ;
- manque de motivation : Contenus de formation perçus comme inutiles ou peu pertinents ;
- facteurs personnels ou familiaux : Obligations familiales, santé, ou autres responsabilités.

Une analyse approfondie des causes d'abandon permet de concevoir des stratégies spécifiques, telles que des bourses d'études, des programmes flexibles adaptés aux adultes ou aux apprenants travaillants, ou encore des initiatives de mentorat pour maintenir l'engagement des participants.

Parité de genre - La parité de genre mesure la répartition entre filles et garçons dans les formations techniques et professionnelles. L'EFTP a souvent été perçu comme un domaine réservé aux hommes, entraînant une sous-représentation des femmes dans certaines filières, notamment celles liées aux métiers techniques ou industriels. Cet indicateur permet de suivre les progrès réalisés pour promouvoir l'égalité des sexes et encourager la participation des filles. Des actions spécifiques peuvent inclure :

- la mise en place de bourses ou de quotas pour les filles ;
- la sensibilisation des familles et des communautés sur les opportunités offertes par l'EFTP ;
- le développement de programmes spécifiquement conçus pour attirer les filles vers les métiers traditionnellement masculins.

Accès des groupes vulnérables - L'accès des groupes vulnérables mesure la proportion de personnes en situation de handicap, de populations rurales, ou d'autres groupes marginalisés inscrits dans les programmes d'EFTP. Cet indicateur est essentiel pour garantir une inclusion équitable et répondre aux engagements internationaux en matière de droits humains et d'éducation inclusive. Pour améliorer cet indicateur, plusieurs mesures peuvent être prises :

- adaptation des infrastructures : Mise en place de bâtiments accessibles pour les personnes en situation de handicap ;
- programmes ciblés : Offrir des formations spécifiques pour les populations rurales ou défavorisées ;
- partenariats avec des ONG : Collaborer avec des organisations spécialisées dans l'inclusion sociale pour identifier les besoins et proposer des solutions adaptées.

Répartition géographique des inscriptions - Cet indicateur, bien qu'il puisse sembler secondaire, est crucial pour évaluer l'équité territoriale dans l'accès à l'EFTP. Une forte concentration des inscriptions dans certaines régions peut révéler des inégalités d'accès dues à des facteurs tels que :

- l'absence d'infrastructures dans les zones rurales ;
- un manque de sensibilisation dans certaines localités ;
- des coûts de transport prohibitifs pour les apprenants vivant loin des centres de formation.

Des solutions comme la création de centres de formation satellites, des programmes de formation à distance, ou des transports subventionnés peuvent contribuer à réduire ces disparités.

Proportion de nouveaux inscrits dans les filières prioritaires - Cet indicateur mesure la répartition des apprenants entre les différentes filières de formation, en mettant l'accent sur celles identifiées

comme prioritaires par la Stratégie Nationale de l'EFTP ou les besoins du marché du travail. Il permet de vérifier si les efforts de promotion des métiers prioritaires portent leurs fruits. Par exemple :

- les filières liées aux énergies renouvelables, à l'agriculture moderne, ou aux Technologies de l'information et de la communication (TIC) peuvent être encouragées par des incitations spécifiques ;
- une faible adhésion aux filières prioritaires peut nécessiter des ajustements dans la communication, les subventions, ou les partenariats avec les secteurs concernés ;



Conclusion

Les indicateurs d'accès et de participation constituent une base solide pour évaluer l'inclusivité et l'efficacité du système d'EFTP. En analysant ces indicateurs, les décideurs peuvent identifier les lacunes et mettre en œuvre des politiques ciblées pour améliorer l'accès, réduire les inégalités, et garantir que tous les jeunes, indépendamment de leur sexe, origine géographique ou statut socio-économique, puissent bénéficier des opportunités offertes par l'EFTP. Ces efforts contribuent non seulement à renforcer l'équité, mais aussi à maximiser l'impact de l'EFTP sur le développement socio-économique du Bénin.

Catégorie II : Indicateurs de qualité de la formation

Les indicateurs de qualité de la formation sont essentiels pour évaluer le niveau d'excellence et de pertinence des programmes d'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP). Ils permettent de mesurer dans quelle mesure les formations répondent aux normes académiques, professionnelles et institutionnelles attendues. Ces indicateurs couvrent à la fois les aspects pédagogiques, les compétences des formateurs, les ressources disponibles, et l'adéquation des contenus avec les besoins du marché du travail. Leur analyse contribue à identifier les forces et les faiblesses du système, afin d'améliorer continuellement la qualité des formations.

Taux de réussite aux examens - Le taux de réussite aux examens mesure la proportion d'étudiants qui obtiennent un diplôme ou une certification à l'issue de leur formation. Cet indicateur reflète non seulement la performance des apprenants, mais aussi la qualité des enseignements dispensés et l'efficacité des méthodes pédagogiques. Un faible taux de réussite peut indiquer :

- des lacunes dans les contenus de formation ;
- un manque de préparation des apprenants aux évaluations ;
- des difficultés liées aux conditions d'apprentissage (infrastructures inadaptées, manque de matériel, etc.).

Pour améliorer ce taux, il est nécessaire de renforcer les dispositifs d'évaluation continue, d'offrir un accompagnement personnalisé aux apprenants en difficulté, et de s'assurer que les programmes sont alignés avec les standards nationaux et internationaux.

Qualification et formation des enseignants - La qualification et la formation des enseignants sont des facteurs clés pour garantir la qualité des formations. Cet indicateur mesure le pourcentage de formateurs disposant d'une certification reconnue ou ayant bénéficié d'une formation continue. Les enseignants doivent non seulement maîtriser les contenus techniques de leurs disciplines, mais aussi

être formés aux méthodes pédagogiques modernes, notamment l'apprentissage par projet, la pédagogie active, et l'utilisation des technologies numériques. Un faible niveau de qualification des formateurs peut entraîner une baisse de la qualité des apprentissages. Pour y remédier, des politiques de formation continue doivent être mises en place, ainsi que des incitations pour attirer des professionnels qualifiés issus du secteur privé ou universitaire.

Taux d'adéquation des programmes - Le taux d'adéquation des programmes évalue dans quelle mesure les curricula sont alignés avec les besoins réels du marché du travail. Cet indicateur est crucial pour garantir que les diplômés possèdent les compétences nécessaires pour répondre aux attentes des employeurs. Une faible adéquation peut résulter de plusieurs facteurs :

- un décalage entre les contenus de formation et les évolutions technologiques ou économiques ;
- une absence de dialogue régulier entre les établissements de formation et les entreprises ;
- des programmes conçus sans consultation des parties prenantes clés.

Pour améliorer cet indicateur, il est recommandé de renforcer les partenariats public-privé, de mettre en place des comités consultatifs regroupant des représentants du secteur privé, et de réaliser des études périodiques sur les besoins du marché du travail.

Ratio enseignant-apprenant - Le ratio enseignant-apprenant mesure le nombre moyen d'apprenants par formateur. Cet indicateur est un indicateur indirect de la qualité de l'enseignement : un ratio trop élevé peut limiter l'attention individuelle accordée à chaque apprenant, affectant ainsi leur progression. À l'inverse, un ratio équilibré favorise un accompagnement plus personnalisé et une meilleure gestion des groupes.

Des ratios élevés peuvent être corrigés en recrutant davantage de formateurs qualifiés, en réduisant la taille des classes, ou en utilisant des technologies numériques pour compléter les enseignements en présentiel.

Disponibilité des infrastructures et équipements - La disponibilité des infrastructures et équipements mesure le pourcentage d'établissements disposant de ressources adaptées aux formations proposées, telles que des ateliers, des laboratoires, des outils technologiques, et des espaces de pratique. La qualité des infrastructures joue un rôle déterminant dans l'apprentissage technique et professionnel, car elle permet aux apprenants de développer des compétences pratiques essentielles.

Un manque d'infrastructures ou d'équipements modernes peut freiner l'acquisition des compétences nécessaires. Pour y remédier, des investissements ciblés sont nécessaires, notamment :

- la construction ou la rénovation d'ateliers et de laboratoires ;
- l'acquisition d'équipements conformes aux standards industriels ;
- la mise en place de partenariats avec des entreprises pour doter les établissements de matériel moderne.

Satisfaction des apprenants - La satisfaction des apprenants évalue leur perception globale de la qualité des formations suivies. Cette mesure repose généralement sur des enquêtes de satisfaction menées auprès des étudiants à différents moments de leur parcours. Les critères analysés incluent :

- la pertinence des contenus de formation ;
- la qualité des enseignements et des supports pédagogiques ;
- l'accessibilité des ressources (bibliothèques, plateformes numériques, etc.) ;
- l'accompagnement reçu tout au long de la formation.

Une faible satisfaction peut indiquer des problèmes structurels ou pédagogiques qui nécessitent des ajustements. Les résultats de ces enquêtes doivent être pris en compte pour améliorer les programmes et les services offerts.

Utilisation des technologies numériques - L'utilisation des technologies numériques mesure dans quelle mesure les établissements intègrent les outils numériques dans les processus d'enseignement et d'apprentissage. Cela inclut l'utilisation de plateformes en ligne, de logiciels spécialisés, ou de simulateurs pour les métiers techniques. Dans un monde de plus en plus digitalisé, cette intégration est cruciale pour préparer les apprenants aux exigences du marché du travail moderne.

Un faible usage des technologies peut être corrigé en formant les enseignants à ces outils, en investissant dans des équipements numériques, et en développant des contenus pédagogiques interactifs.

Qualité des stages en entreprise - La qualité des stages en entreprise évalue l'expérience des apprenants lors des périodes de stage ou d'alternance. Cet indicateur mesure plusieurs dimensions :

- la pertinence des tâches confiées aux stagiaires ;
- le niveau de supervision et d'encadrement fourni par les entreprises ;
- l'impact des stages sur l'employabilité des apprenants.

Des stages mal organisés ou peu encadrés peuvent limiter l'acquisition de compétences pratiques. Pour améliorer cet indicateur, il est essentiel de renforcer les partenariats avec les entreprises, de formaliser les accords de stage, et de fournir un suivi rigoureux des apprenants pendant leur période en entreprise.

Système de certification et reconnaissance des qualifications - Le système de certification mesure la reconnaissance officielle des qualifications obtenues par les diplômés. Cet indicateur évalue dans quelle mesure les certifications délivrées par les établissements d'EFTP sont reconnues par les employeurs et les institutions nationales ou internationales. Une faible reconnaissance peut nuire à l'employabilité des diplômés.

Pour renforcer cet indicateur, il est nécessaire de s'aligner sur les standards de certification internationaux, de collaborer avec des organismes accréditeurs, et de promouvoir les qualifications auprès des employeurs.



Conclusion

Les indicateurs de qualité de la formation constituent des outils précieux pour garantir que les programmes d'EFTP répondent aux normes élevées attendues par les apprenants, les employeurs et les institutions. En surveillant ces indicateurs, les décideurs peuvent identifier les domaines prioritaires pour l'amélioration continue, tels que la qualification des formateurs, l'adéquation des programmes, ou la disponibilité des infrastructures. Ces efforts

contribuent non seulement à renforcer la qualité des formations, mais aussi à maximiser les chances des diplômés de réussir sur le marché du travail, tout en répondant aux besoins du développement socio-économique du Bénin.

Catégorie III : Indicateurs d'insertion professionnelle

Les indicateurs d'insertion professionnelle sont des outils essentiels pour évaluer l'efficacité de l'enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP) en termes de préparation des diplômés à intégrer le marché du travail. Ces indicateurs permettent de mesurer dans quelle mesure les compétences acquises pendant la formation se traduisent par une employabilité durable, une adéquation entre les qualifications et les besoins des employeurs, ainsi qu'un impact positif sur le développement économique local. Ils jouent un rôle clé dans la validation de la pertinence des programmes de leur d'EFTP et dans l'amélioration contribution au développement socio-économique.

Taux d'employabilité des diplômés - Le taux d'employabilité mesure la proportion de diplômés qui trouvent un emploi stable ou créent leur propre activité dans un délai défini après la fin de leur formation (généralement 6 mois à 1 an). Cet indicateur est un reflet direct de la qualité des formations et de leur adéquation avec les besoins du marché du travail. Il peut être décomposé selon différents critères :

- par secteur d'activité : Pour identifier les domaines où les diplômés ont le plus de succès ;
- par zone géographique : Pour évaluer les opportunités locales d'emploi ;
- par type de contrat : Pour distinguer les emplois formels (Contrats à Durée Indéterminée, Contrats à Durée Déterminée) des emplois informels ou précaires.

Un faible taux d'employabilité peut indiquer :

- une inadéquation entre les compétences enseignées et les attentes des employeurs ;
- un manque de réseaux ou de partenariats avec les entreprises pour faciliter l'embauche des diplômés ;
- les barrières spécifiques, comme le coût élevé des stages ou des certifications complémentaires requises ;

Pour améliorer cet indicateur, il est crucial de renforcer les liens entre les établissements de formation et les entreprises, de proposer des services d'accompagnement à l'emploi (CV, entretiens, etc.), et de promouvoir des filières alignées avec les priorités économiques locales.

Taux de création d'entreprises - Le taux de création d'entreprises mesure le nombre de diplômés qui choisissent de créer leur propre activité après leur formation. Cet indicateur reflète non seulement l'employabilité, mais aussi l'esprit entrepreneurial des apprenants. Il est particulièrement pertinent dans des contextes où le secteur informel ou l'entrepreneuriat constitue une part importante de l'économie.

Une faible propension à l'entrepreneuriat peut résulter de plusieurs facteurs :

- un manque de formation spécifique en gestion d'entreprise ou en compétences entrepreneuriales ;
- des obstacles administratifs ou financiers pour démarrer une activité ;

- une absence de soutien post-formation (financements, mentorat, incubateurs) ;

Pour encourager la création d'entreprises, des initiatives peuvent inclure :

- l'intégration de modules d'entrepreneuriat dans les programmes de formation ;
- la mise en place de dispositifs de microcrédit ou de subventions pour les jeunes entrepreneurs ;
- le développement de partenariats avec des incubateurs et des organisations spécialisées dans l'accompagnement des startups.

Taux d'adéquation formation-emploi - Le taux d'adéquation formation-emploi mesure le pourcentage de diplômés qui exercent un métier directement lié à leur formation. Cet indicateur évalue la pertinence des compétences enseignées par rapport aux besoins réels des employeurs. Une faible adéquation peut indiquer :

- un décalage entre les contenus de formation et les évolutions technologiques ou économiques ;
- une insuffisante consultation des acteurs du marché du travail lors de la conception des programmes ;
- une mauvaise orientation des apprenants vers des métiers correspondant à leurs compétences.

Pour améliorer cette adéquation, il est essentiel de :

- renforcer le dialogue entre les établissements de formation et les entreprises ;
- mettre à jour régulièrement les curricula pour refléter les tendances du marché ;
- proposer des services d'orientation professionnelle pour aider les apprenants à choisir des filières adaptées.

Salaire moyen d'insertion - Le salaire moyen d'insertion mesure le niveau de rémunération des diplômés peu après leur entrée sur le marché du travail. Cet indicateur permet d'évaluer la valeur perçue des qualifications obtenues et leur capacité à garantir une insertion professionnelle durable. Il peut être comparé aux salaires moyens des diplômés issus d'autres filières (académiques ou professionnelles) pour évaluer la compétitivité des formations techniques et professionnelles.

Un faible salaire moyen peut indiquer :

- une perception négative des qualifications EFTP par les employeurs ;
- une concentration des diplômés dans des secteurs à faible valeur ajoutée ;
- une insuffisante reconnaissance des certifications délivrées.

Pour améliorer cet indicateur, il est nécessaire de promouvoir les qualifications EFTP auprès des employeurs, de diversifier les filières vers des secteurs à forte valeur ajoutée, et de renforcer la reconnaissance des certifications.

Durée de recherche d'emploi - La durée moyenne de recherche d'emploi mesure le temps écoulé entre la fin de la formation et l'obtention d'un premier emploi stable. Cet indicateur reflète la fluidité de l'insertion professionnelle et l'efficacité des services d'accompagnement offerts aux diplômés. Une durée excessive peut indiquer :

- un manque de compétences pratiques ou techniques chez les diplômés ;
- une faible visibilité des qualifications EFTP auprès des employeurs ;
- des difficultés structurelles sur le marché du travail (chômage élevé, concurrence accrue).

Pour réduire cette durée, il est recommandé de :

- introduire des périodes de stage obligatoires pour faciliter l'entrée sur le marché ;
- développer des plateformes de mise en relation entre diplômés et employeurs ;
- offrir des services de suivi post-formation, tels que des ateliers de recherche d'emploi ou des coachings personnalisés.

Insertion dans le secteur formel vs informel - Cet indicateur mesure la répartition des diplômés entre les secteurs formel et informel. Une insertion majoritaire dans le secteur informel peut indiquer des problèmes structurels, tels que :

- un manque d'opportunités dans le secteur formel ;
- une insuffisante préparation des diplômés pour répondre aux exigences des entreprises formelles ; Des barrières légales ou administratives limitant l'accès au secteur formel.

Pour favoriser une insertion dans le secteur formel, des politiques peuvent inclure :

- la promotion de filières alignées avec les besoins des entreprises formelles ;
- la simplification des procédures administratives pour l'embauche ;
- le renforcement des partenariats public-privé pour créer davantage d'opportunités.

Satisfaction des diplômés vis-à-vis de leur emploi - La satisfaction des diplômés évalue leur perception globale de leur emploi après leur insertion sur le marché du travail. Cette mesure repose généralement sur des enquêtes menées auprès des diplômés et prend en compte plusieurs dimensions :

- la conformité de l'emploi avec leurs attentes (type de poste, secteur d'activité, conditions de travail) ;
- le niveau de rémunération et les perspectives d'évolution ;
- la reconnaissance de leurs qualifications par les employeurs.

Une faible satisfaction peut indiquer des problèmes liés à la qualité de la formation, à l'adéquation formation-emploi, ou à des attentes irréalistes. Les résultats de ces enquêtes doivent être utilisés pour ajuster les programmes et mieux orienter les apprenants.



Conclusion

Les indicateurs d'insertion professionnelle sont des outils indispensables pour évaluer l'impact des formations techniques et professionnelles sur l'employabilité et le développement socio-économique. En analysant ces indicateurs, les décideurs peuvent identifier les forces et les faiblesses du système EFTP et mettre en œuvre des stratégies ciblées pour améliorer l'adéquation entre les compétences enseignées et les besoins du marché du travail. Ces efforts contribuent non seulement à renforcer l'attractivité de l'EFTP, mais aussi à maximiser son rôle dans la réduction du chômage et la promotion de l'innovation économique au Bénin.

Catégorie IV : Indicateurs d'efficacité et d'impact

Les indicateurs d'efficacité et d'impact mesurent les résultats globaux des programmes d'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) en termes de contribution au développement socio-économique, de satisfaction des parties prenantes, et de durabilité des compétences acquises. Ces indicateurs permettent d'évaluer non seulement l'efficacité des ressources investies, mais aussi l'influence à long terme des formations sur les individus, les entreprises et la société dans son ensemble. Ils sont essentiels pour démontrer la valeur ajoutée de l'EFTP et justifier les investissements réalisés.

Taux de satisfaction des employeurs - Le taux de satisfaction des employeurs évalue l'appréciation des entreprises vis-à-vis des compétences et des performances des diplômés EFTP qu'elles embauchent. Cet indicateur repose généralement sur des enquêtes ou des retours qualitatifs recueillis auprès des employeurs. Les critères analysés incluent :

- la maîtrise des compétences techniques attendues ;
- les compétences transversales (communication, travail en équipe, résolution de problèmes) ;
- l'adaptabilité des diplômés aux évolutions du marché du travail.

Un faible taux de satisfaction peut indiquer :

- une inadéquation entre les compétences enseignées et les attentes des employeurs ;
- un manque de préparation pratique ou d'expérience professionnelle chez les diplômés ;
- des lacunes dans les compétences comportementales ou transversales.

Pour améliorer cet indicateur, il est recommandé de renforcer les partenariats avec les entreprises, d'intégrer davantage de stages pratiques dans les programmes, et de collecter régulièrement les retours des employeurs pour ajuster les contenus de formation.

Taux de poursuite des études - Le taux de poursuite des études mesure la proportion de diplômés qui choisissent de continuer leur parcours éducatif après avoir terminé leur formation initiale en EFTP. Cet indicateur reflète la capacité des programmes à préparer les apprenants à accéder à des niveaux supérieurs d'éducation ou à diversifier leurs compétences. Il peut également indiquer le degré de reconnaissance des qualifications EFTP par les institutions académiques.

Une faible poursuite des études peut être due à :

- une perception limitée de l'EFTP comme un tremplin vers des formations supérieures ;
- des barrières financières ou administratives pour accéder à des cursus universitaires ou spécialisés ;
- un manque d'articulation entre les programmes EFTP et les filières universitaires.

Pour encourager la poursuite des études, il est essentiel de :

- mettre en place des passerelles claires entre l'EFTP et les systèmes d'enseignement supérieur ;
- offrir des bourses ou des aides financières pour les diplômés souhaitant poursuivre leurs études ;
- promouvoir l'image de l'EFTP comme une voie polyvalente permettant à la fois l'insertion professionnelle et la poursuite académique.

Impact sur le développement local - L'impact sur le développement local mesure la contribution des diplômés EFTP à l'économie locale, notamment en termes de création d'emplois, de réduction de la pauvreté, et de dynamisation des secteurs prioritaires. Cet indicateur prend en compte plusieurs dimensions :

- emploi formel vs informel : Proportion de diplômés intégrés dans le secteur formel, contribuant ainsi à l'élargissement de l'assiette fiscale ;
- création de richesses : Nombre de projets entrepreneuriaux lancés par les diplômés et leur impact économique ;
- développement des filières prioritaires : Contribution des diplômés aux secteurs identifiés comme stratégiques par la Stratégie Nationale de l'EFTP, tels que l'agriculture moderne, les énergies renouvelables, ou les technologies numériques.

Un faible impact sur le développement local peut résulter de :

- une mauvaise adéquation entre les formations proposées et les priorités économiques locales ;
- une insuffisante sensibilisation des diplômés aux opportunités entrepreneuriales ;
- des infrastructures ou des politiques publiques ne favorisant pas suffisamment l'investissement local.

Pour maximiser cet impact, il est crucial de :

- orienter les formations vers les métiers porteurs et les besoins spécifiques des territoires ;
- soutenir les initiatives entrepreneuriales des diplômés via des dispositifs de financement ou de mentorat ;
- renforcer la collaboration entre les acteurs publics, privés et associatifs pour créer un environnement favorable à l'innovation et à l'emploi local.

Retour sur investissement (ROI) des formations - Le retour sur investissement (ROI) évalue la rentabilité des ressources allouées à l'EFTP en comparant les coûts des formations aux bénéfices générés, tant pour les individus que pour la société. Cet indicateur peut être mesuré selon plusieurs perspectives :

- individuelle : Augmentation des revenus des diplômés par rapport à leur situation avant la formation ;
- sociétale : Réduction du chômage, hausse de la productivité, et contribution à la croissance économique ;
- institutionnelle : Efficacité des dépenses publiques ou privées consacrées à l'EFTP.

Un faible ROI peut indiquer :

- des coûts de formation élevés par rapport aux résultats obtenus ;
- une sous-utilisation des compétences des diplômés sur le marché du travail ;
- une insuffisante durabilité des acquis de formation.

Pour améliorer cet indicateur, il est nécessaire de :

- optimiser les coûts des formations sans compromettre leur qualité ;

- garantir une meilleure adéquation entre les compétences enseignées et les besoins du marché ;
- suivre les parcours professionnels des diplômés pour évaluer les bénéfices à moyen et long terme.

Durabilité des compétences acquises - La durabilité des compétences mesure dans quelle mesure les connaissances et compétences acquises lors de la formation restent pertinentes et utilisables dans le temps. Cet indicateur évalue la capacité des diplômés à s'adapter aux évolutions technologiques, économiques et sociales. Il peut être analysé à travers :

- le taux de reconversion professionnelle : Capacité des diplômés à changer de métier ou de secteur d'activité ;
- la participation à des formations continues : Engagement des diplômés à actualiser leurs compétences tout au long de leur carrière ;
- la satisfaction des employeurs face à l'adaptabilité des diplômés.

Une faible durabilité des compétences peut résulter de :

- des contenus de formation obsolètes ou peu évolutifs ;
- un manque de culture de la formation continue chez les diplômés ;
- une absence de mécanismes soutenant l'apprentissage tout au long de la vie.

Pour renforcer cette durabilité, il est recommandé de :

- intégrer des modules sur les compétences transversales et l'apprentissage autodidacte ;
- encourager les diplômés à participer à des programmes de formation continue via des incitations (financières ou institutionnelles) ;
- collaborer avec les entreprises pour offrir des opportunités de recyclage professionnel.

Contribution à l'égalité des chances - La contribution à l'égalité des chances mesure dans quelle mesure les programmes EFTP réduisent les inégalités sociales, économiques et géographiques. Cet indicateur évalue l'impact des formations sur les groupes vulnérables (jeunes issus de zones rurales, femmes, personnes en situation de handicap, etc.) en termes d'accès à l'emploi, de mobilité sociale et de participation active à l'économie.

Un faible impact sur l'égalité des chances peut indiquer :

- des barrières persistantes à l'accès à l'EFTP pour certains groupes ;
- une insuffisante prise en compte des besoins spécifiques des populations marginalisées ;
- des disparités dans les résultats d'insertion professionnelle selon le sexe ou l'origine géographique.

Pour améliorer cet indicateur, il est essentiel de :

- mettre en place des politiques inclusives ciblant les groupes vulnérables ;
- adapter les contenus et les méthodes pédagogiques aux besoins spécifiques de chaque groupe ;
- promouvoir des campagnes de sensibilisation pour valoriser l'EFTP comme un levier d'égalité des chances.



Conclusion

Les indicateurs d'efficacité et d'impact permettent de mesurer les contributions globales de l'EFTP au développement socio-économique, à la satisfaction des parties prenantes et à la durabilité des compétences. En surveillant ces indicateurs, les décideurs peuvent identifier les domaines nécessitant des ajustements et optimiser les ressources investies pour maximiser les résultats. Ces efforts contribuent non seulement à renforcer la pertinence de l'EFTP, mais aussi à positionner ce système comme un pilier stratégique pour le développement durable du Bénin

Catégorie V : Indicateurs de gouvernance et de financement

Les indicateurs de gouvernance et de financement permettent d'évaluer la capacité des systèmes d'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) à fonctionner de manière efficace, transparente et durable. Ils mesurent l'efficacité des mécanismes de gestion, la répartition des ressources financières, ainsi que la qualité des partenariats entre les acteurs publics et privés. Ces indicateurs sont essentiels pour garantir une allocation optimale des ressources, une coordination harmonisée entre les parties prenantes, et une pérennité du dispositif d'assurance-qualité.

Taux de financement public et privé - Le taux de financement public et privé mesure la proportion des ressources allouées par l'État, les collectivités locales et les partenaires privés au système EFTP. Cet indicateur évalue dans quelle mesure le secteur est soutenu financièrement par différents acteurs et reflète l'engagement des parties prenantes à investir dans la formation technique et professionnelle.

Un déséquilibre entre financements publics et privés peut indiquer :

- une dépendance excessive aux fonds publics, limitant l'autonomie financière du système ;
- un manque d'implication des entreprises ou d'autres acteurs privés dans le développement de l'EFTP.

Pour améliorer cet indicateur, il est recommandé de :

- encourager les partenariats public-privé (PPP) pour diversifier les sources de financement ;
- offrir des incitations fiscales ou des subventions aux entreprises qui investissent dans la formation professionnelle ;
- promouvoir des mécanismes de co-financement avec des organisations internationales ou des bailleurs de fonds.

Efficacité budgétaire - L'efficacité budgétaire compare les ressources financières investies dans l'EFTP avec les résultats obtenus en termes de qualité des formations, d'insertion professionnelle et d'impact socio-économique. Cet indicateur permet d'évaluer si les fonds disponibles sont utilisés de manière optimale pour maximiser les bénéfices.

Une faible efficacité budgétaire peut résulter :

- des dépenses excessives pour des infrastructures ou des équipements sous-utilisés ;
- une mauvaise répartition des ressources entre les différentes composantes du système (formation, encadrement, équipements) ;
- un manque de transparence ou de suivi dans la gestion des budgets.

Pour améliorer cette efficacité, il est essentiel de :

- mettre en place des mécanismes de suivi rigoureux pour tracer l'utilisation des fonds ;
- prioriser les investissements dans les domaines ayant le plus grand impact (par exemple, les stages en entreprise ou les formations continues) ;
- renforcer la transparence et la reddition des comptes dans la gestion des ressources.

Partenariats avec les entreprises - Le nombre et la qualité des partenariats avec les entreprises mesurent l'engagement des acteurs économiques dans le développement de l'EFTP. Ces partenariats peuvent prendre plusieurs formes :

- accords pour l'organisation de stages et d'apprentissages en alternance ;
- contribution des entreprises à la conception des programmes de formation ;
- investissements dans des équipements ou des infrastructures pédagogiques.

Un faible engagement des entreprises peut indiquer :

- un manque de sensibilisation sur les avantages des partenariats avec l'EFTP ;
- des obstacles administratifs ou légaux freinant leur participation ;
- une perception négative de la qualité des formations proposées.

Pour renforcer ces partenariats, il est recommandé de :

- simplifier les procédures administratives pour faciliter l'engagement des entreprises ;
- offrir des incitations (financières, fiscales) pour encourager leur participation ;
- promouvoir des initiatives de dialogue régulier entre les établissements de formation et le secteur privé.

Gouvernance institutionnelle - La gouvernance institutionnelle évalue la qualité des mécanismes de gestion et de coordination mis en place pour superviser le système EFTP. Elle inclut :

- la clarté des rôles et responsabilités des différents acteurs (ministères, établissements, entreprises) ;
- la transparence et la participation des parties prenantes dans la prise de décision ;
- l'existence de cadres réglementaires et normatifs solides pour encadrer les formations.

Une gouvernance déficiente peut entraîner :

- des chevauchements ou des incohérences entre les politiques publiques et les actions menées sur le terrain ;
- un manque de coordination entre les acteurs, compromettant l'efficacité des interventions ;
- une insuffisante reconnaissance des qualifications délivrées par les établissements.

Pour améliorer la gouvernance, il est nécessaire de :

- renforcer les structures de coordination nationale (ex. création d'une agence dédiée à l'EFTP) ;
- impliquer davantage les parties prenantes dans la conception et la mise en œuvre des politiques ;
- harmoniser les normes et certifications pour garantir une reconnaissance mutuelle des qualifications.

Participation des collectivités locales - La participation des collectivités locales mesure l'implication des autorités territoriales dans le développement et la mise en œuvre des programmes EFTP. Les collectivités jouent un rôle clé dans l'identification des besoins locaux, la mobilisation des ressources, et la promotion de l'employabilité des jeunes sur leur territoire.

Une faible participation des collectivités peut indiquer :

- un manque de compétences ou de capacités techniques pour gérer les programmes EFTP ;
- une absence de mécanismes de concertation avec les niveaux central et local ;
- un désintérêt pour les questions de formation professionnelle.

Pour renforcer cette participation, il est recommandé de :

- former les agents des collectivités locales aux enjeux de l'EFTP ;
- décentraliser certaines responsabilités pour donner plus d'autonomie aux territoires ;
- encourager la mise en place de comités locaux regroupant les acteurs publics, privés et associatifs.

Transparence et reddition des comptes - La transparence et la reddition des comptes évaluent dans quelle mesure les décisions et les actions liées à l'EFTP sont rendues publiques et justifiées. Cet indicateur mesure également la capacité des institutions à rendre compte de l'utilisation des ressources et des résultats obtenus.

Un manque de transparence peut entraîner :

- une perte de confiance des parties prenantes dans le système ;
- des accusations de corruption ou de mauvaise gestion des fonds ;
- une difficulté à mobiliser des ressources supplémentaires auprès des donateurs ou partenaires.

Pour améliorer la transparence, il est essentiel de :

- publier régulièrement des rapports financiers et d'impact ;
- mettre en place des mécanismes de contrôle indépendants (audits externes) ;
- favoriser la participation citoyenne dans la gouvernance de l'EFTP.

Durabilité financière - La durabilité financière mesure la capacité du système EFTP à maintenir ses activités à long terme sans dépendre exclusivement de financements ponctuels ou extérieurs. Cet indicateur prend en compte :

- la diversification des sources de financement ;
- la mise en place de mécanismes de génération de revenus (ex. frais de scolarité modérés, prestations de services) ;
- la planification stratégique pour anticiper les besoins futurs.

Une faible durabilité financière peut résulter de :

- une dépendance excessive aux subventions publiques ou internationales ;
- un manque de stratégie pour générer des revenus propres ;
- des difficultés à adapter les budgets aux évolutions du marché du travail.

Pour renforcer cette durabilité, il est recommandé de :

- diversifier les sources de financement via des contributions des bénéficiaires ou des partenaires privés ;
- introduire des mécanismes de cofinancement ou de mutualisation des ressources ;
- élaborer des plans pluriannuels pour anticiper les besoins financiers.



Conclusion

Les indicateurs de gouvernance et de financement sont des outils indispensables pour garantir la viabilité et l'efficacité du système EFTP. En surveillant ces indicateurs, les décideurs peuvent identifier les lacunes dans la gestion des ressources et les mécanismes de coordination, afin de mettre en place des solutions adaptées. Ces efforts contribuent non seulement à renforcer la transparence et la durabilité du système, mais aussi à maximiser son impact sur le développement socio-économique du Bénin

2.2 Collecte de données

La collecte de données constitue une étape cruciale pour garantir la fiabilité, la pertinence et la validité des informations utilisées dans le cadre du mécanisme de suivi-évaluation. Elle permet de recueillir des données quantitatives et qualitatives qui serviront à mesurer les indicateurs définis précédemment (accès, qualité, insertion professionnelle, efficacité, gouvernance). Une collecte rigoureuse et systématique des données est essentielle pour produire des analyses objectives et fiables, qui guideront les décisions stratégiques visant à améliorer le système d'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP).

2.2.1. Sources de données

Pour garantir une vision complète et diversifiée du système EFTP, les données doivent provenir de plusieurs sources complémentaires :

Dossiers administratifs des apprenants - Les dossiers administratifs des apprenants contiennent des informations clés telles que :

- les inscriptions et réinscriptions ;
- les résultats académiques et certifications obtenues ;
- les parcours individuels (abandon, poursuite d'études, insertion professionnelle).

Ces données permettent de suivre les indicateurs liés à l'accès, au taux d'achèvement et à la performance académique.

Résultats d'enquêtes - Les enquêtes sont un outil précieux pour recueillir des données qualitatives sur les perceptions et expériences des parties prenantes. Elles peuvent inclure :

- enquêtes auprès des apprenants : Satisfaction vis-à-vis des formations, perception de l'adéquation entre les compétences enseignées et les besoins du marché ;
- enquêtes auprès des employeurs : Évaluation des compétences des diplômés, satisfaction globale, suggestions d'amélioration ;
- enquêtes auprès des formateurs : Perception de la qualité des programmes, besoins en formation continue, défis rencontrés.

Rapports institutionnels - Les rapports produits par les établissements de formation, les ministères ou les organismes de régulation fournissent des données agrégées sur :

- les budgets alloués et leur utilisation ;
- les infrastructures disponibles et leur état ;
- les partenariats conclus avec les entreprises.

Ces rapports permettent de suivre les indicateurs de gouvernance et de financement.

Données du marché du travail - Les données provenant des agences nationales d'emploi, des chambres de commerce ou des entreprises offrent des informations sur :

- les secteurs porteurs et les métiers en demande ;
- les profils recherchés par les employeurs ;
- les taux d'insertion professionnelle et les niveaux de rémunération.

Ces données sont essentielles pour évaluer l'adéquation entre les formations et les besoins du marché.

Visites de terrain et observations directes - Les visites de terrain permettent de collecter des données qualitatives sur :

- l'état des infrastructures et équipements ;
- la qualité des interactions entre formateurs et apprenants ;
- la mise en œuvre des stages en entreprise.

Ces observations directes complètent les données quantitatives et enrichissent l'analyse.

2.2.2. Méthodes et outils de collecte

Pour garantir la qualité et la fiabilité des données, il est nécessaire d'utiliser des méthodes et des outils appropriés :

Questionnaires standardisés - Les questionnaires constituent un outil efficace pour recueillir des données structurées auprès d'un large échantillon. Ils peuvent être utilisés pour :

- évaluer la satisfaction des apprenants, formateurs et employeurs ;
- mesurer les perceptions sur la qualité des formations ;
- collecter des informations sur les parcours professionnels des diplômés.

Entretiens semi-directifs - Les entretiens semi-directifs permettent de collecter des données qualitatives approfondies. Ils sont particulièrement utiles pour comprendre :

- les motivations et attentes des apprenants ;
- les défis rencontrés par les formateurs et les employeurs ;
- les facteurs influençant l'insertion professionnelle.

Grilles d'observation - Les grilles d'observation sont utilisées lors des visites de terrain pour évaluer de manière systématique :

- la qualité des infrastructures et équipements ;
- le respect des normes pédagogiques ;
- l'engagement des apprenants et formateurs.

Systèmes de gestion de données - L'utilisation de logiciels de gestion de données permet de centraliser, organiser et analyser les informations collectées. Ces systèmes facilitent :

- la traçabilité des données ;
- la production de tableaux de bord interactifs ;
- la génération de rapports automatisés.

Focus groups - Les focus groups rassemblent un petit groupe de participants pour discuter de manière interactive sur des thèmes spécifiques. Ils permettent de recueillir des perspectives variées sur :

- les forces et faiblesses des programmes de formation ;
- les besoins non couverts par les formations actuelles ;
- les attentes des employeurs vis-à-vis des futurs diplômés.

2.2.3. Fréquence et périodicité de la collecte

La fréquence de la collecte de données dépend des objectifs et des indicateurs à mesurer :

- données continues : Certaines informations, comme les inscriptions ou les résultats académiques, doivent être collectées en temps réel ou à intervalles réguliers ;
- données périodiques : Les enquêtes de satisfaction ou les visites de terrain peuvent être réalisées annuellement ou semestriellement ;
- données ponctuelles : Des études spécifiques, comme celles sur l'insertion professionnelle des diplômés, peuvent être menées tous les 2 à 3 ans.

2.2.4. Défis et solutions pour la collecte de données

Plusieurs défis peuvent survenir lors de la collecte de données. Voici quelques exemples et solutions possibles :

manque de coordination entre les acteurs :

Problème : Les données peuvent être dispersées entre différents acteurs (établissements, ministères, entreprises).

Solution : Mettre en place un système centralisé de collecte et de partage des données, avec des rôles et responsabilités clairs.

Qualité des données :

Problème : Les données peuvent être incomplètes, incohérentes ou obsolètes.

Solution : Former les responsables de la collecte aux bonnes pratiques, utiliser des outils numériques pour minimiser les erreurs, et mettre en place des mécanismes de validation.

Accès limité aux données :

Problème : Certaines données peuvent être difficiles à obtenir, notamment celles provenant des entreprises ou des diplômés.

Solution : Renforcer les partenariats avec les entreprises et sensibiliser les diplômés sur l'importance de leur participation.



Conclusion

La collecte de données est une étape fondamentale pour garantir la pertinence et l'efficacité du mécanisme de suivi-évaluation. En mobilisant des sources variées, en utilisant des outils adaptés et en veillant à la qualité des données, il est possible de produire des analyses solides qui orienteront les décisions stratégiques. Ces efforts contribueront à améliorer continuellement le système EFTP et à maximiser son impact sur le développement socio-économique du Bénin

2.3 Analyse et interprétation des données

L'analyse et l'interprétation des données constituent une étape clé du mécanisme de suivi-évaluation. Elles permettent de transformer les informations brutes collectées en connaissances exploitables pour éclairer les décisions stratégiques et améliorer continuellement le système d'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP). Cette phase repose sur une méthodologie rigoureuse, combinant des approches quantitatives et qualitatives pour identifier les tendances, les forces, les faiblesses et les opportunités d'amélioration.

2.3.1. Etapes de l'analyse des données

L'analyse des données suit un processus structuré qui garantit une interprétation fiable et pertinente :

Nettoyage des données - Avant toute analyse, il est essentiel de nettoyer les données pour éliminer les erreurs ou les incohérences. Cela inclut :

- la suppression des doublons ;
- la correction des erreurs de saisie ;
- le traitement des données manquantes ou incomplètes.

Un jeu de données propre garantit une analyse plus précise et évite des conclusions erronées.

Analyse descriptive - L'analyse descriptive vise à résumer les données sous forme de statistiques simples pour fournir un aperçu général. Elle inclut :

- les moyennes, médianes et écarts-types pour les indicateurs quantitatifs ;
- les fréquences et pourcentages pour les variables catégorielles ;
- les tableaux croisés pour analyser les relations entre différentes variables.

Cette étape permet de répondre à des questions telles que : Quel est le taux moyen de réussite aux examens ? Quelle est la proportion de filles inscrites dans les filières techniques ?

Analyse comparative - L'analyse comparative consiste à comparer les données recueillies avec des références ou des cibles prédéfinies. Par exemple :

- comparaison des résultats actuels avec les objectifs SMART fixés ;
- analyse des écarts entre les performances des différents établissements de formation ;
- comparaison des indicateurs au fil du temps pour identifier les tendances.

Cette étape met en lumière les écarts par rapport aux attentes et aide à prioriser les actions correctives.

Analyse approfondie (diagnostic) - L'analyse approfondie explore les causes sous-jacentes des tendances observées. Elle peut inclure :

- l'utilisation de modèles statistiques avancés (régressions, analyses de variance) ;
- l'examen des corrélations entre différentes variables (par exemple, entre le taux d'abandon et le niveau socio-économique des apprenants) ;
- l'intégration des données qualitatives pour enrichir l'interprétation.

Cette étape permet de mieux comprendre pourquoi certains indicateurs sont satisfaisants ou problématiques.

2.3.2. Interprétation des résultats

L'interprétation des résultats consiste à donner un sens aux données analysées en tenant compte du contexte spécifique. Elle doit être guidée par les objectifs du dispositif d'assurance-qualité et les besoins des parties prenantes.

Identification des tendances - Les tendances révèlent les évolutions significatives des indicateurs au fil du temps. Par exemple :

- une augmentation continue du taux d'insertion professionnelle peut indiquer une amélioration de l'adéquation formation-emploi ;
- une baisse du taux de satisfaction des employeurs peut signaler des lacunes dans les compétences enseignées.

Diagnostic des forces et faiblesses - L'analyse permet de mettre en évidence les points forts et les domaines à améliorer. Par exemple :

- forces : Un taux élevé de satisfaction des apprenants vis-à-vis des équipements pédagogiques ;
- faiblesses : Un faible taux de participation des filles dans certaines filières techniques.

Contextualisation des résultats - Il est crucial de contextualiser les résultats pour éviter des interprétations simplistes. Par exemple :

- un faible taux d'employabilité des diplômés peut être lié à des facteurs externes, tels qu'un marché du travail saturé ou des barrières administratives ;
- une forte adéquation formation-emploi dans une région donnée peut refléter des partenariats solides avec les entreprises locales.

Formulation de recommandations - Sur la base des résultats, des recommandations concrètes doivent être formulées pour guider les actions futures. Par exemple :

- renforcer les modules pratiques pour améliorer les compétences techniques des apprenants ;
- mettre en place des campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de filles dans les filières techniques ;
- développer des partenariats avec les entreprises pour accroître les opportunités de stages et d'emplois.

2.3.3. Méthodes d'analyse

Différentes méthodes peuvent être utilisées pour analyser les données, selon leur nature et les objectifs poursuivis

Analyses quantitatives - Les analyses quantitatives reposent sur des outils statistiques pour traiter les données numériques. Elles incluent :

- des graphiques et diagrammes pour visualiser les tendances (ex. courbes, histogrammes) ;
- des tests statistiques pour évaluer la significativité des écarts ou des corrélations ;
- des modèles prédictifs pour anticiper les évolutions futures (ex. projections du taux d'insertion professionnelle).

Analyses qualitatives - Les analyses qualitatives permettent d'explorer les perceptions, attitudes et expériences des parties prenantes. Elles incluent :

- l'analyse thématique pour identifier les idées récurrentes dans les entretiens ou focus groups ;
- la triangulation des données pour valider les résultats obtenus via différentes sources ;
- l'analyse narrative pour raconter des histoires illustrant les défis ou succès rencontrés.

Approche mixte - Une approche mixte combine les méthodes quantitatives et qualitatives pour offrir une vision complète. Par exemple : Utiliser des statistiques pour mesurer le taux de satisfaction des employeurs, puis compléter avec des entretiens pour comprendre les raisons derrière ces scores.

2.3.4. Outils d'analyse

Pour faciliter l'analyse des données, plusieurs outils peuvent être utilisés :

- logiciels statistiques : Des logiciels comme Excel, SPSS, R ou Stata permettent de réaliser des analyses complexes et de générer des rapports visuels ;
- tableaux de bord interactifs : Les tableaux de bord (créés avec des outils comme Power BI ou Tableau) permettent de visualiser les indicateurs en temps réel et de suivre les tendances facilement ;
- techniques de visualisation : La visualisation des données (graphiques, cartes thermiques, diagrammes en secteurs) aide à rendre les résultats accessibles et compréhensibles pour toutes les parties prenantes.

2.3.5. Défis et solutions pour l'analyse des données

Plusieurs défis peuvent survenir lors de l'analyse et de l'interprétation des données. Voici quelques exemples et solutions possibles :

Complexité des données :

Problème : les données peuvent être volumineuses, dispersées ou complexes à analyser.

Solution : utiliser des outils automatisés et former les analystes aux méthodes modernes de gestion des données.

Biais dans les données :

Problème : les données peuvent être biaisées en raison de méthodes de collecte non représentatives.

Solution : veiller à utiliser des échantillons représentatifs et à diversifier les sources de données.

Interprétation subjective :

Problème : les résultats peuvent être mal interprétés en l'absence d'un cadre méthodologique clair .

Solution : adopter une approche collaborative impliquant plusieurs experts pour valider les conclusions.



Conclusion

L'analyse et l'interprétation des données sont des étapes cruciales pour transformer les informations collectées en connaissances exploitables. En adoptant une méthodologie rigoureuse et en tenant compte du contexte, il est possible de produire des analyses objectives qui orientent les décisions stratégiques. Ces efforts contribuent à améliorer continuellement le système EFTP et à maximiser son impact sur le développement socio-économique du Bénin.

2.4 Utilisation des résultats

L'utilisation des résultats issus du mécanisme de suivi-évaluation est une étape cruciale pour garantir que les données collectées et analysées contribuent réellement à l'amélioration continue du système d'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP). Les résultats doivent être exploités de manière proactive pour orienter les décisions stratégiques, communiquer avec les parties prenantes et intégrer les enseignements tirés dans un processus d'amélioration continue. Voici les principales modalités d'utilisation des résultats :

2.4.1. Décisions éclairées : Amélioration des programmes et politiques

Les résultats obtenus à travers le suivi-évaluation fournissent des informations précieuses pour ajuster les programmes et politiques en fonction des besoins réels. Cette utilisation des résultats repose sur trois axes principaux :

Révision des contenus de formation - Les indicateurs liés à l'adéquation formation-emploi, la satisfaction des employeurs ou les compétences transversales peuvent révéler des lacunes dans les contenus de formation. Par exemple :

- si les employeurs signalent un manque de compétences pratiques chez les diplômés, il peut être nécessaire d'introduire davantage de modules de formation axés sur la pratique ;
- si certains métiers sont sous-représentés dans les filières proposées, cela peut justifier l'ouverture de nouvelles spécialités.

Optimisation des ressources - Les indicateurs de gouvernance et de financement permettent d'identifier les inefficacités dans l'utilisation des ressources. Par exemple :

- un faible retour sur investissement (ROI) peut conduire à une réévaluation des budgets alloués aux infrastructures ou aux équipements ;
- une mauvaise répartition des ressources entre les régions peut nécessiter une redistribution pour renforcer les zones défavorisées.

Renforcement des partenariats - Les résultats sur les partenariats avec les entreprises peuvent guider les efforts pour améliorer ces collaborations. Par exemple :

- si les stages en entreprise sont jugés insuffisants ou mal encadrés, des accords plus structurés peuvent être négociés avec les employeurs ;
- si les entreprises ne participent pas suffisamment au financement des formations, des incitations fiscales ou des subventions peuvent être proposées.

2.4.2. Communication : Partage des résultats avec les parties prenantes

La communication des résultats est essentielle pour garantir la transparence, mobiliser les acteurs clés et renforcer leur engagement dans le processus d'amélioration. Cette communication doit être adaptée aux différents publics cibles.

Rapports institutionnels - Des rapports détaillés doivent être produits pour informer les décideurs politiques, les ministères et les organismes de régulation. Ces rapports incluent :

- une synthèse des résultats clés ;
- des recommandations concrètes pour les actions futures ;
- des graphiques et tableaux pour faciliter la compréhension.

Ateliers et séminaires - Les ateliers et séminaires permettent de partager les résultats de manière interactive avec les parties prenantes. Ces événements offrent une opportunité de :

- discuter des conclusions et des recommandations ;
- recueillir des retours supplémentaires pour affiner les analyses ;
- renforcer la collaboration entre les acteurs.

Campagnes de sensibilisation : Les campagnes de sensibilisation visent à informer le grand public et les bénéficiaires directs (apprenants, familles, entreprises) sur les progrès réalisés et les défis restants. Elles peuvent inclure :

- la diffusion de brochures ou de vidéos explicatives ;
- l'utilisation des médias sociaux pour toucher un large public ;
- la mise en avant des succès pour valoriser l'EFTP.

2.4.3. Amélioration continue : Intégration des résultats dans un cycle d'apprentissage

L'utilisation des résultats doit s'inscrire dans un processus d'amélioration continue, où chaque cycle de suivi-évaluation alimente les ajustements pour les cycles suivants. Cela implique plusieurs étapes :

Mise en œuvre des recommandations - Les recommandations issues de l'analyse doivent être traduites en actions concrètes. Par exemple :

- mettre en place des formations continues pour les formateurs si leur qualification est jugée insuffisante ;
- développer des dispositifs d'accompagnement à l'emploi pour les diplômés ayant des difficultés d'insertion.

Suivi des actions correctives - Un suivi rigoureux des actions mises en œuvre est nécessaire pour évaluer leur efficacité. Cela peut inclure :

- la création d'un tableau de bord pour suivre les progrès réalisés ;
- la réalisation d'évaluations intermédiaires pour vérifier l'impact des ajustements.

Apprentissage organisationnel - Les résultats doivent également servir à renforcer l'apprentissage organisationnel au sein des institutions EFTP. Par exemple :

- documenter les bonnes pratiques pour les reproduire à plus grande échelle ;
- capitaliser sur les erreurs pour éviter de les répéter ;
- encourager une culture de l'innovation et de l'adaptation continue.

2.4.4. Exemples concrets d'utilisation des résultats

Voici quelques exemples spécifiques illustrant comment les résultats peuvent être utilisés pour améliorer le système EFTP :

Réduction du taux d'abandon - Si les résultats montrent un taux élevé d'abandon scolaire dans certaines filières :

- identifier les causes sous-jacentes (par ex., coûts élevés, manque de motivation) ;
- proposer des solutions telles que des bourses, des programmes de mentorat ou des ajustements pédagogiques.

Amélioration de l'insertion professionnelle - Si le taux d'employabilité des diplômés est faible dans certaines régions :

- analyser les besoins spécifiques du marché local ;
- orienter les formations vers les secteurs porteurs et développer des partenariats avec les entreprises locales.

Promotion de l'égalité des sexes - Si les filles sont sous-représentées dans certaines filières techniques :

- lancer des campagnes de sensibilisation pour combattre les stéréotypes de genre ;
- proposer des bourses ou des quotas pour encourager la participation des filles.



Conclusion

L'utilisation des résultats du suivi-évaluation est un levier puissant pour transformer les données en actions concrètes. En adoptant une approche proactive et collaborative, les décideurs peuvent s'assurer que les enseignements tirés des analyses sont intégrés dans les politiques et pratiques pour améliorer continuellement le système EFTP. Cette démarche contribue

non seulement à renforcer la qualité et la pertinence des formations, mais aussi à maximiser leur impact sur le développement socio-économique du Bénin.

2.5 Acteurs clés

La réussite du mécanisme de suivi-évaluation du dispositif d'assurance-qualité dans l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) repose sur la mobilisation active et coordonnée d'un ensemble d'acteurs clés. Ces acteurs jouent des rôles complémentaires pour garantir la mise en œuvre, la supervision, le financement et l'amélioration continue du système. Leur implication est cruciale pour assurer que les objectifs fixés soient atteints et que les résultats obtenus répondent aux besoins des apprenants, des employeurs et de la société dans son ensemble.

2.5.1. Établissements de formation

Les établissements de formation sont au cœur du système EFTP et jouent un rôle central dans la collecte, l'analyse et l'utilisation des données issues du suivi-évaluation.

Responsables des établissements - Les directeurs ou responsables des établissements sont chargés de :

- superviser la mise en œuvre des programmes de formation ;
- assurer la collecte régulière des données nécessaires au suivi-évaluation ;
- appliquer les recommandations issues des analyses pour améliorer la qualité des formations.

Formateurs - Les formateurs sont des acteurs essentiels pour la qualité des apprentissages. Ils contribuent à :

- fournir des retours qualitatifs sur les contenus de formation et les méthodes pédagogiques ;
- identifier les difficultés rencontrées par les apprenants ;
- participer activement aux processus d'amélioration continue.

Apprenants - Les apprenants sont les bénéficiaires directs des formations. Leur participation est cruciale pour :

- fournir des données sur leur expérience (satisfaction, perception de l'adéquation des compétences) ;
- partager des retours sur leur insertion professionnelle après la formation ;
- identifier les besoins spécifiques non couverts par les programmes actuels.

2.5.2. Ministères et organismes publics

Les ministères et organismes publics jouent un rôle stratégique dans la gouvernance et la régulation du système EFTP.

Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle - Le ministère responsable de l'EFTP est chargé de :

- définir les politiques et normes nationales ;
- coordonner les actions entre les différents acteurs ;
- superviser la mise en œuvre du mécanisme de suivi-évaluation ;
- mobiliser les ressources financières nécessaires.

Agence de Développement de l'Enseignement Technique (ADET) - L'ADET joue un rôle spécifique dans le développement et la promotion des formations techniques. Elle est impliquée dans :

- la conception des programmes de formation ;
- l'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre des dispositifs d'assurance-qualité ;
- la validation des résultats issus du suivi-évaluation.

Organismes de régulation et accréditation - Ces organismes sont responsables de :

- certifier la conformité des formations aux normes nationales et internationales ;
- évaluer périodiquement la qualité des établissements de formation ;
- veiller à la reconnaissance mutuelle des qualifications délivrées.

2.5.3. Entreprises et secteur privé

Les entreprises et le secteur privé sont des partenaires incontournables pour garantir l'adéquation entre les formations et les besoins du marché du travail.

Employeurs - Les employeurs fournissent des retours critiques sur les compétences des diplômés et participent à :

- l'évaluation de l'adéquation formation-emploi ;
- la conception des programmes de formation via des comités consultatifs ;
- l'organisation de stages et d'apprentissages en alternance.

Chambres de commerce et d'industrie - Les chambres de commerce et d'industrie jouent un rôle de médiateur entre les établissements de formation et les entreprises. Elles contribuent à :

- identifier les métiers porteurs et les compétences recherchées ;
- faciliter les partenariats public-privé ;
- promouvoir l'EFTP auprès des entreprises.

2.5.4. Organisations internationales et bailleurs de fonds

Les organisations internationales et les bailleurs de fonds apportent un soutien technique et financier crucial pour renforcer le système EFTP.

Banque Mondiale, UNESCO, OIT - Ces organisations fournissent :

- des expertises et des bonnes pratiques internationales ;
- des financements pour des projets spécifiques (ex. modernisation des infrastructures) ;
- un appui pour la mise en place de systèmes de suivi-évaluation robustes.

Bailleurs de fonds locaux et internationaux - Les bailleurs de fonds (ONG, fondations, institutions financières) contribuent à :

- financer des initiatives innovantes (ex. inclusion des filles, formation en ligne) ;
- soutenir des études de suivi de l'insertion professionnelle ;
- renforcer les capacités des acteurs locaux.

2.5.5. Collectivités locales

Les collectivités locales jouent un rôle clé dans l'adaptation des formations aux besoins spécifiques des territoires.

Mairies et conseils communaux - Ces acteurs sont impliqués dans :

- l'identification des priorités locales en matière de formation ;
- la mobilisation des ressources pour soutenir les établissements de formation ;
- la promotion de l'EFTP auprès des populations locales.

Associations locales - Les associations locales (ex. groupements de jeunes, organisations de femmes) contribuent à :

- sensibiliser les communautés sur les opportunités offertes par l'EFTP ;
- identifier les besoins spécifiques des groupes vulnérables ;
- faciliter l'accès des populations marginalisées aux formations.

2.5.6. Diplômés et alumni

Les diplômés et anciens apprenants constituent une source précieuse d'informations sur l'impact à long terme des formations.

Réseaux d'anciens élèves - Ces réseaux permettent de :

- suivre les parcours professionnels des diplômés ;
- recueillir des retours sur l'adéquation formation-emploi ;
- promouvoir l'EFTP auprès des futurs apprenants.

Témoignages et études de cas - Les témoignages des diplômés et les études de cas illustrent concrètement les succès et défis du système EFTP. Ils servent à :

- valoriser les formations auprès des parties prenantes ;
- identifier les ajustements nécessaires pour améliorer l'insertion professionnelle.



Conclusion

Les acteurs clés du mécanisme de suivi-évaluation forment un écosystème complexe mais interdépendant. Chaque acteur a un rôle spécifique à jouer pour garantir la qualité, la pertinence et la durabilité du système EFTP. Une collaboration efficace entre ces acteurs est essentielle pour transformer les données collectées en actions concrètes, maximiser l'impact des formations et répondre aux besoins du développement socio-économique du Bénin.

2.6 Enjeux spécifiques à l'EFTP

L'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) jouent un rôle stratégique dans le développement socio-économique d'un pays comme le Bénin. Cependant, ce secteur fait face à des enjeux spécifiques qui nécessitent une attention particulière pour garantir son efficacité, sa pertinence et sa durabilité. Ces enjeux sont liés à l'adaptation aux évolutions du marché du travail, à la qualité des formations, à l'inclusion des groupes vulnérables et à l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins réels des employeurs.

2.6.1. Adaptation aux évolutions du marché du travail

Le marché du travail est en constante évolution, notamment sous l'effet des progrès technologiques, des changements économiques et des transitions écologiques. L'EFTP doit s'adapter rapidement à ces mutations pour rester pertinent.

Intégration des compétences numériques - Avec la digitalisation croissante des métiers, il est essentiel d'intégrer des compétences numériques dans les programmes de formation.

- Les établissements doivent être équipés de technologies modernes (ordinateurs, logiciels spécialisés, simulateurs) pour préparer les apprenants aux exigences actuelles.

Formation continue et recyclage professionnel - Les diplômés doivent pouvoir accéder à des formations continues pour actualiser leurs compétences tout au long de leur carrière.

- Les établissements EFTP doivent collaborer avec les entreprises pour proposer des dispositifs de recyclage professionnel adaptés aux évolutions sectorielles.

Anticipation des métiers émergents - Identifier les métiers porteurs (ex. énergies renouvelables, agriculture moderne, numérique) et adapter les formations en conséquence.

- Les établissements EFTP doivent mettre en place des observatoires des métiers pour anticiper les tendances et ajuster les programmes.

2.6.2. Qualité des stages en entreprise

Les stages en entreprise sont une composante essentielle de l'EFTP, car ils permettent aux apprenants de développer des compétences pratiques et de se familiariser avec le monde du travail. Cependant, plusieurs défis subsistent.

Encadrement insuffisant - Les stages ne sont pas toujours bien encadrés par les entreprises ou les formateurs, ce qui limite leur impact pédagogique.

- Les établissements EFTP doivent renforcer les mécanismes de supervision pour garantir que les stagiaires acquièrent des compétences utiles.

Manque de partenariats structurés - Les partenariats entre les établissements de formation et les entreprises ne sont pas toujours formalisés ou suffisamment développés.

- Les établissements EFTP doivent promouvoir des conventions claires définissant les rôles et responsabilités de chaque partie.

Accès inégal aux opportunités de stage - Certains apprenants, notamment ceux issus de zones rurales ou de milieux défavorisés, ont moins d'accès aux stages en entreprise.

- Les établissements EFTP doivent développer des dispositifs pour faciliter l'accès des groupes vulnérables aux opportunités de stage.

2.6.3. Suivi de l'insertion professionnelle

L'un des objectifs principaux de l'EFTP est de préparer les apprenants à intégrer le marché du travail. Le suivi de l'insertion professionnelle est donc crucial pour évaluer l'impact des formations.

Difficultés d'insertion - Un faible taux d'employabilité peut résulter d'une inadéquation entre les compétences enseignées et les attentes des employeurs.

- Les établissements EFTP doivent mettre en place des dispositifs d'accompagnement à l'emploi (CV, entretiens, networking).

Secteur informel dominant - Dans des contextes où le secteur informel prédomine, les diplômés peuvent être contraints d'exercer des activités non formelles.

- Les établissements EFTP doivent orienter les formations vers des métiers valorisant l'entrepreneuriat et offrant des opportunités dans le secteur formel.

Suivi post-formation insuffisante - Les données sur les parcours professionnels des diplômés ne sont pas toujours collectées ou analysées.

- Les établissements EFTP doivent développer des systèmes de suivi robustes pour évaluer l'impact à moyen et long terme des formations.

2.6.4. Adéquation entre l'offre et la demande

Un décalage persistant entre les compétences enseignées et les besoins du marché du travail constitue un enjeu majeur pour l'EFTP.

Consultation insuffisante des employeurs - Les employeurs ne sont pas toujours impliqués dans la conception des programmes de formation.

- Les établissements EFTP doivent renforcer les comités consultatifs regroupant des représentants du secteur privé pour aligner les formations sur les besoins réels.

Spécialisations obsolètes - Certaines filières peuvent devenir obsolètes en raison des évolutions technologiques ou économiques.

- Les établissements EFTP doivent réviser régulièrement les curricula pour supprimer les spécialisations dépassées et introduire des métiers émergents.

Gestion des disparités géographiques - Les besoins en compétences varient selon les régions, mais l'offre de formation n'est pas toujours adaptée localement.

- Les établissements EFTP doivent décentraliser la gestion des programmes pour mieux répondre aux spécificités territoriales.

2.6.5. Inclusion et équité

L'EFTP doit garantir un accès équitable aux formations pour tous, indépendamment du genre, de l'origine géographique ou du statut socio-économique.

Participation des filles - Les filles sont souvent sous-représentées dans les filières techniques, en raison de stéréotypes de genre ou de barrières culturelles.

- Les établissements EFTP doivent mettre en place des politiques incitatives (bourses, sensibilisation) pour promouvoir leur participation.

Accès des groupes vulnérables - Les personnes en situation de handicap, les populations rurales ou défavorisées rencontrent des obstacles pour accéder à l'EFTP.

- Les établissements EFTP doivent adapter les infrastructures et les contenus pour inclure tous les publics.

Réduction des inégalités sociales - L'EFTP doit contribuer à réduire les inégalités en offrant des opportunités d'ascension sociale via des qualifications reconnues.

- Les établissements EFTP doivent valoriser l'EFTP comme une voie d'excellence et d'égalité des chances.

2.6.6. Financement et durabilité

Le financement de l'EFTP reste un défi majeur, notamment dans des contextes où les ressources publiques sont limitées.

Dépendance excessive des fonds publics - Les établissements EFTP dépendent souvent fortement des subventions publiques, ce qui limite leur autonomie financière.

- Diversifier les sources de financement via des contributions des entreprises, des frais modérés ou des partenariats internationaux.

Optimisation des coûts - Les coûts élevés des infrastructures et des équipements peuvent limiter l'accessibilité des formations.

- Adopter des solutions innovantes (ex. apprentissage en ligne, mutualisation des ressources).

Durabilité des investissements - Les investissements réalisés doivent avoir un impact durable pour justifier leur coût.

- Élaborer des plans pluriannuels pour assurer la pérennité des programmes.



Conclusion

Les enjeux spécifiques à l'EFTP reflètent les défis complexes auxquels ce secteur est confronté. Pour y répondre, il est nécessaire de mettre en œuvre des stratégies ciblées visant à améliorer l'adéquation formation-emploi, à renforcer la qualité des formations, à promouvoir l'inclusion et à garantir un financement durable. En intégrant ces priorités dans le mécanisme de suivi-évaluation, les décideurs peuvent s'assurer que l'EFTP contribue pleinement au développement socio-économique du Bénin et à la réussite des jeunes sur le marché du travail.

2.7 Outils et méthodes

Pour garantir l'efficacité du mécanisme de suivi-évaluation dans le cadre de l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP), il est essentiel de mobiliser des outils et méthodes adaptés. Ces outils permettent de collecter, analyser, interpréter et partager les données de manière rigoureuse et structurée. Ils doivent être choisis en fonction des objectifs spécifiques, des indicateurs à mesurer et des ressources disponibles. Voici une présentation détaillée des principaux outils et méthodes utilisables.

2.7.1. Tableaux de bord de suivi des indicateurs

Les tableaux de bord sont des outils visuels qui permettent de suivre en temps réel les performances des programmes EFTP. Ils offrent une vue synthétique des indicateurs clés et facilitent la prise de décision.

Caractéristiques principales :

- visualisation dynamique : Utilisation de graphiques, diagrammes et jauges pour représenter les données ;
- personnalisation : Adaptation aux besoins spécifiques des utilisateurs (ex. ministères, établissements, entreprises) ;
- accessibilité : Disponibles en ligne via des plateformes numériques pour un accès facile.

Exemples d'utilisation :

- suivre le taux de scolarisation, d'achèvement ou d'insertion professionnelle ;
- identifier rapidement les écarts par rapport aux cibles fixées ;
- comparer les performances entre différents établissements ou régions.

Outils recommandés :

- Power BI, Tableau, ou Google Data Studio pour créer des tableaux de bord interactifs ;
- logiciels open source comme Metabase pour les petites structures.

2.7.2. Enquêtes de satisfaction

Les enquêtes de satisfaction permettent de recueillir des données qualitatives et quantitatives sur les perceptions des parties prenantes (apprenants, formateurs, employeurs).

Types d'enquêtes :

- enquêtes auprès des apprenants : Evaluer leur satisfaction vis-à-vis des contenus de formation, des équipements et des méthodes pédagogiques ;
- enquêtes auprès des employeurs : Mesurer leur perception sur les compétences des diplômés et leur adéquation aux besoins du marché ;
- enquêtes auprès des formateurs : Recueillir leurs retours sur les conditions de travail, les besoins en formation continue et les défis rencontrés ;
- enquêtes auprès des représentants de la société : recueillir le degré de satisfaction des représentants de la société sur la prestation des diplômés.

Méthodes de collecte :

- questionnaires papier ou numériques (via des plateformes comme Google Forms, SurveyMonkey ou KoboToolbox) ;
- entretiens semi-directifs pour approfondir certaines thématiques.

Avantages :

- flexibilité pour adapter les questions aux contextes spécifiques ;
- possibilité de croiser les données avec d'autres sources pour enrichir l'analyse.

2.7.3. Etudes de suivi de l'insertion professionnelle

Ces études permettent de suivre les parcours professionnels des diplômés après leur formation. Elles sont essentielles pour évaluer l'impact à moyen et long terme des formations.

Méthodologie :

- panel longitudinal : Suivi des mêmes individus sur plusieurs années pour observer leur évolution professionnelle ;
- échantillonnage stratifié : Sélectionner des groupes représentatifs selon des critères tels que le sexe, la région ou la filière ;
- sources de données : Combinaison de questionnaires, entretiens et données administratives (ex. registres des diplômés).

Indicateurs analysés :

- taux d'employabilité ;
- durée moyenne de recherche d'emploi ;
- adéquation entre la formation suivie et l'emploi obtenu.

Outils utilisés :

- logiciels statistiques comme SPSS, R ou Stata pour analyser les données ;
- plateformes numériques pour centraliser les informations (ex. systèmes de gestion des alumni).

2.7.4. Audits de qualité des établissements

Les audits de qualité permettent d'évaluer la conformité des établissements de formation aux normes nationales et internationales.

Objectifs :

- vérifier la qualité des infrastructures, des équipements et des ressources pédagogiques ;
- évaluer les compétences des formateurs et la pertinence des programmes ;
- Identifier les lacunes nécessitant des ajustements.

Méthodes :

- visites de terrain : Inspection physique des locaux et observation des pratiques pédagogiques ;
- grilles d'évaluation standardisées : Utilisation de critères prédéfinis pour évaluer chaque aspect de la qualité ;
- entretiens avec les parties prenantes : Discussions avec les responsables, formateurs et apprenants pour recueillir des retours qualitatifs.

Résultats attendus :

- rapports détaillés incluant des recommandations pour améliorer la qualité ;
- certification ou accréditation des établissements répondant aux standards exigés.

2.7.5. Analyse des données quantitatives et qualitatives

L'analyse des données repose sur des méthodes mixtes combinant des approches quantitatives et qualitatives pour une compréhension complète des résultats.

Analyse quantitative :

- utilisation de statistiques descriptives (moyennes, pourcentages) pour résumer les données ;
- tests statistiques pour identifier les corrélations ou les différences significatives (ex. comparaison des performances entre régions) ;
- modèles prédictifs pour anticiper les tendances futures (ex. projection du taux d'insertion professionnelle).

Analyse qualitative :

- codage thématique pour identifier les idées récurrentes dans les réponses aux enquêtes ou entretiens ;
- triangulation des données pour valider les conclusions en croisant plusieurs sources (ex. observations, entretiens, documents).

Outils recommandés :

- logiciels statistiques pour l'analyse quantitative (ex. Excel, SPSS, R) ;
- outils d'analyse qualitative comme NVivo ou Atlas.ti pour traiter les données textuelles.

2.7.6. Systèmes de gestion de données

Les systèmes de gestion de données permettent de centraliser, organiser et sécuriser les informations collectées tout au long du processus de suivi-évaluation.

Fonctionnalités :

- base de données centralisée pour stocker les informations sur les apprenants, les formateurs et les établissements ;
- modules de traçabilité pour suivre l'utilisation des ressources financières ;
- interfaces utilisateur conviviales pour faciliter l'accès aux données par les différents acteurs.

Exemples de solutions :

- ERP (Enterprise Resource Planning) spécifiques à l'éducation (ex. OpenSIS, Moodle) ;
- solutions cloud comme Salesforce ou Microsoft Dynamics pour une gestion flexible et collaborative.

Avantages :

- réduction des erreurs liées à la saisie manuelle ;
- automatisation des rapports pour gagner en efficacité ;
- sécurisation des données grâce à des protocoles robustes.

2.7.7. Techniques de visualisation des données

La visualisation des données est un outil puissant pour rendre les résultats accessibles et compréhensibles pour toutes les parties prenantes.

Formats utilisés :

- Graphiques (courbes, histogrammes, diagrammes circulaires) ;
- Cartes thermiques pour représenter les disparités géographiques ;
- Infographies pour synthétiser les résultats clés.

Outils recommandés :

- tableau, Power BI, ou Canva pour créer des visualisations attractives ;
- extensions Excel pour des graphiques simples mais efficaces.

Impact :

- facilite la communication des résultats lors des ateliers ou séminaires ;
- permet de sensibiliser les décideurs et le grand public sur les progrès réalisés.



Conclusion

Les outils et méthodes présentés ici constituent des leviers essentiels pour garantir la fiabilité et l'efficacité du mécanisme de suivi-évaluation de l'EFTP. En combinant des approches quantitatives et qualitatives, en adoptant des technologies modernes et en s'appuyant sur des partenariats solides, il est possible de transformer les données en connaissances exploitables. Ces efforts contribuent non seulement à améliorer la qualité et la pertinence des formations, mais aussi à maximiser leur impact sur le développement socio-économique du Bénin.

3. L'évaluation externe, l'analyse des risques et les conclusions

3.1 L'évaluation externe dans les établissements de l'EFTP

Le but de l'évaluation externe est soit pour une formation, soit pour une accréditation, soit pour un classement, soit pour un travail de recherche.

Le programme de l'évaluation externe comprend les principales étapes suivantes :

- la lettre du plus haut responsable de l'institution qui sollicite une évaluation externe. Cette lettre doit parvenir à l'Agence d'Evaluation Externe au moins un an avant l'évaluation externe. Mais dans un pays, l'Institution Nationale de l'AQ peut s'autosaisir pour une évaluation externe dans une Institution d'enseignement et ou de recherche du pays ;
- la visite de sensibilisation et de préparation, d'un jour dans l'institution qui sollicite l'évaluation externe. Elle est effectuée 6 à 12 mois avant le début réel des activités d'évaluation externe ;
- l'autoévaluation (confère ci-dessus), est effectuée 6 à 12 mois avant l'évaluation externe ; elle se déroule sur 1 à 6 mois ;

L'évaluation externe peut porter sur : un domaine (institution, programme de formation, programme de recherche) ou une partie d'un domaine. L'évaluation externe est effectuée par une équipe d'experts de 2 à 8 membres. Un exemple de composition est ci-dessous au sous-chapitre 3.1.1. L'évaluation externe permet de produire un pré-rapport ; elle se déroule sur 1 à 6 mois, y compris un séjour sur le terrain.

Les membres de l'équipe d'évaluation externe proviennent de la banque d'experts indépendants. Chacun d'eux doit signer une absence de conflits d'intérêt. L'Institution qui doit être évaluée doit donner son avis sur chacun des experts. Ils sont rémunérés en fonction des moyens disponibles.

Le responsable de l'équipe est chargé de la coordination des activités des experts et il a la responsabilité de la rédaction du pré-rapport d'évaluation externe. Les experts partagent la responsabilité de la vérification concrète des standards d'accréditation ou d'habilitation.

Les documents de base de l'évaluation externe sont : le référentiel de l'institution qui effectue l'évaluation externe et le document de l'autoévaluation ; à ceux-là, il faut ajouter d'autres sources d'information. Les principales sources d'information sont au sous-chapitre 3.1.2. Les membres de l'équipe d'évaluation externe procèdent à une lecture approfondie et critique du rapport d'auto-évaluation, afin de préparer de façon optimale la visite sur les lieux. Ils vérifient l'adéquation des prestations effectives aux standards d'accréditation ou d'habilitation. Ils sont chargés de consigner eux-mêmes par écrit le contenu des entretiens avec les représentants de l'institution ou du programme et de compléter les annexes prévues à cet effet. Ils présentent, à la fin de la visite, des suggestions et des conseils visant à garantir la qualité et à l'améliorer. Ils contribuent à la rédaction du rapport d'évaluation externe, placé sous la responsabilité du chef d'équipe. Le contenu du pré-rapport doit se fonder sur les faits relevés par les experts lors de la visite et doit être rédigé de façon constructive. Ils doivent aussi mettre en évidence les forces et les faiblesses de l'institution ou du programme, ainsi que les recommandations d'amélioration.

Sur la base de l'ensemble de ces éléments, le pré-rapport d'évaluation externe doit contenir une prise de position de l'équipe d'experts quant à la décision d'accréditation ou d'habilitation. Le pré-rapport doit être adressé à la commission d'auto-évaluation pour la détection d'éventuelles erreurs de données à corriger. Un exemple de programme de la visite sur le terrain est au sous-chapitre 3.1.3.

Après correction des erreurs de données, le pré-rapport est adressé à l'Agence Nationale AQ qui peut demander des amendements à l'équipe.

La validation du pré-rapport est effectuée par l'Agence Nationale AQ ; elle se déroule sur 1 à 2 mois après la réception du pré-rapport ; elle transforme le pré-rapport en rapport consolidé. Après validation du rapport par l'Agence Nationale, le rapport est adressé par cette dernière au responsable de l'établissement et à son supérieur hiérarchique. Dans le cas d'une évaluation formative, le responsable de l'établissement est chargé de diffuser le rapport aux membres de l'établissement. Dans le cadre de l'évaluation de certification (évaluation à caractère de sanction), l'Agence Nationale est chargée de diffuser les résultats de l'évaluation. Un exemple de plan du rapport d'évaluation externe est au sous-chapitre 3.1.4.

L'institution évaluée produit un plan d'action réaliste, en 1 à 6 mois après la diffusion du rapport. Ce plan d'action indique les priorités : Qui fait quoi ? Où ? Quand ? Avec quels moyens ? Ce plan doit aussi inclure les indicateurs de suivi.

Le suivi de l'évaluation externe est programmé comme suit : la 1^{ère} visite de suivi est habituellement effectuée 1 an après la diffusion du rapport et la 2^{ème} visite de suivi est effectuée 2 à 4 ans après la diffusion du rapport.

3.1.1. Exemple de composition de l'équipe d'évaluation externe (2 à 8 membres)

Qualité	Nombre
experts du domaine	1-2
experts de l'administration	1-2
experts de la recherche	1-2
expert de l'éducation	1-2
représentants des apprenants	1-2

N. B. : les étudiants peuvent former un groupe autonome dont le rapport est adressé directement à la commission d'évaluation externe.

3.1.2. Exemple de liste de sources d'information pour l'évaluation externe

- les documents écrits ;
- les observations directes lors des visites sur le terrain ;
- les administrateurs de l'établissement d'enseignement ;
- les responsables des stages ;
- les enseignants ;
- les anciens étudiants ;
- les représentants des utilisateurs des diplômés ;
- autres partenaires de l'établissement.

3.1.3. Exemple du programme de visite sur le terrain :

Jour 1 :

- rencontres des membres de l'administration ;
- rencontre des membres de la commission d'autoévaluation.

Jour 2 :

- rencontre d'autres personnalités de l'Institution ;
- visite des infrastructures et des équipements.

Jour 3 :

- rédaction du draft de feedback destiné aux responsables de l'Institution évaluée.

Jour 4 :

- exposé du draft du feedback.

3.1.4. Exemple de plan du rapport d'évaluation externe

- résumé ;
- historique de l'établissement ;
- contexte de l'établissement ;
- méthodologie de l'évaluation externe ;
- résultats de l'évaluation interne ;
- commentaires des évaluateurs externes ;
- conclusions et recommandations des évaluateurs externes en fonction des cibles et/ou des responsables et un chronogramme.

Annexes qui sont, entre autres :

- la liste des membres de l'équipe d'évaluation externe et leurs coordonnées ;
- les termes de référence ;
- la liste des personnes interrogées et leurs coordonnées ;
- le programme de travail sur le site.

3.2 Analyse des risques

L'opérationnalisation du dispositif national d'assurance qualité (AQ) dans l'EFTP au Bénin constitue une entreprise ambitieuse, nécessitant une mobilisation conséquente d'énergie, de ressources, et une coordination efficace entre les acteurs à tous les niveaux. Toutefois, plusieurs risques, s'ils ne sont pas anticipés, peuvent entraver la mise en œuvre effective de ce dispositif. Ces risques sont liés, entre autres, à l'introduction du dispositif, au niveau de compétence des individus concernés, ainsi qu'à la clarté de la répartition des rôles entre les structures impliquées.

Les principaux risques identifiés sont détaillés dans le tableau ci-dessous, accompagnés des mesures d'atténuation recommandées.

Tableau des risques et mesures d'atténuation :

Risque identifié	Conséquences	Mesures d'atténuation
Faible appropriation de l'AQ	Faible adhésion des parties prenantes, résistance au changement, application inégale des normes	Développement de supports de sensibilisation ; campagnes d'information ; organisation de campagnes de sensibilisation et de formation continue ciblées sur les acteurs clés
Manque de clarification des rôles	Confusion institutionnelle	Diffusion des textes ; ateliers de clarification
Insuffisance de maîtrise des outils AQ	Utilisation inadéquate des instruments AQ	Formations ciblées ; renforcement des capacités locales
Insuffisance de ressources humaines qualifiées pour assurer la mise en œuvre	Retards, baisse de qualité des évaluations et des audits	Renforcer les capacités des personnels impliqués (formation, coaching, appui technique continu)
Insuffisance de ressources (financières, et matérielles)	Ralentissement de la mise en œuvre	Stratégie de mobilisation des ressources ; budgétisation progressive
Faible implication des acteurs locaux	Inadéquation des formations aux besoins locaux	Consultations régionales, nationales ; dialogue multi-acteurs
Déficit de données fiables pour alimenter le système de suivi-évaluation	Difficulté à mesurer les progrès et impacts réels	Développer un système intégré de gestion des données avec des outils numériques et des indicateurs harmonisés
Risques d'ingérence externe au dispositif ou de conflits d'intérêt	Biais dans les évaluations, perte de crédibilité	Définir un mécanisme indépendant d'évaluation, avec des garanties de transparence et d'impartialité

3.3 Conclusion générale

Le mécanisme de suivi-évaluation proposé pour le dispositif d'assurance-qualité dans l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) constitue un pilier essentiel pour garantir la qualité, la pertinence et la durabilité des formations au Bénin. En s'appuyant sur des objectifs clairs, des indicateurs précis, des outils robustes et une mobilisation active des acteurs clés, ce cadre permet de transformer les données en actions concrètes pour améliorer continuellement le système éducatif.

Les catégories d'indicateurs définies – accès et participation, qualité de la formation, insertion professionnelle, efficacité et impact, gouvernance et financement – offrent une vision holistique des performances du système EFTP. Elles permettent non seulement de mesurer les progrès réalisés, mais aussi d'identifier les écarts et les défis à relever. La collecte rigoureuse des données, leur analyse approfondie et leur interprétation contextuelle sont cruciales pour produire des résultats fiables et exploitables.

L'utilisation proactive des résultats issus du suivi-évaluation est tout aussi importante. Elle permet de prendre des décisions éclairées, d'orienter les politiques publiques, de renforcer les partenariats avec les entreprises et de promouvoir une culture d'amélioration continue. Les acteurs clés – établissements de formation, ministères, entreprises, collectivités locales, organisations internationales et diplômés – jouent un rôle central dans cette dynamique collaborative.

Les enjeux spécifiques à l'EFTP, tels que l'adaptation aux évolutions du marché du travail, la qualité des stages en entreprise, le suivi de l'insertion professionnelle et l'adéquation entre l'offre et la demande, nécessitent une attention particulière. Ils rappellent que l'EFTP doit être flexible, inclusif et aligné sur les priorités économiques et sociales du pays.

Enfin, les outils et méthodes modernes – tableaux de bord, enquêtes de satisfaction, audits de qualité, systèmes de gestion de données – renforcent la capacité des parties prenantes à suivre efficacement les performances et à répondre aux besoins des apprenants et des employeurs. Ces innovations technologiques et méthodologiques sont essentielles pour maximiser l'impact de l'EFTP sur le développement socio-économique du Bénin.

Le mécanisme de suivi-évaluation n'est pas seulement un outil de mesure, mais un levier stratégique pour transformer l'EFTP en un système performant, équitable et durable. En intégrant ces principes dans les politiques et pratiques, le Bénin peut bâtir un vivier de compétences qualifiées, capables de répondre aux défis actuels et futurs du marché du travail, tout en contribuant activement à la croissance économique et à l'inclusion sociale.

Synthèse pour les praticiens et hiérarchisation des indicateurs

Outre les améliorations apportées à la forme générale du document, les enrichissements de fond ont permis d'intégrer plusieurs éléments essentiels, notamment :

- un résumé exécutif en ouverture ;
- une analyse structurée des risques liés à l'opérationnalisation du dispositif ;
- une élaboration sur les modalités de l'évaluation externe ;
- exemple d'élaboration sur deux (02) indicateurs-clés par domaine du dispositif d'assurance qualité dans l'EFTP au Bénin au niveau central.

Toutefois, deux recommandations formulées n'ont pas été retenues :

- La production d'une synthèse supplémentaire à l'intention des praticiens n'a pas été jugée opportune, dans la mesure où le résumé exécutif fournit déjà une vue d'ensemble accessible, claire et suffisamment concise pour les différents types d'utilisateurs, y compris les praticiens de terrain.
- La hiérarchisation des indicateurs-clés n'a pas été retenue non plus. En effet, dans une logique d'assurance qualité, les indicateurs doivent être considérés comme formant un ensemble intégré et cohérent, au service d'une vision systémique de la qualité. Une hiérarchisation risquerait de déséquilibrer cette approche globale et de nuire à l'efficacité du mécanisme de suivi-évaluation, qui repose précisément sur l'articulation de plusieurs dimensions complémentaires.

En conséquence, le document maintient une approche holistique, conforme aux principes d'un dispositif d'assurance qualité performant, structuré et inclusif.



Deuxième partie :
Alignement et cohérence de la version enrichie



Deuxième partie : alignement et cohérence de la version enrichie

La deuxième partie vise à assurer une cohérence d'ensemble entre les différentes propositions faites par CINOP au fil des phases précédentes de la mission. Elle constitue une version retravaillée et enrichie de la proposition initiale du livrable 5, telle qu'elle avait été soumise à la discussion lors du dernier atelier de validation.



4 Approche conceptuelle du mécanisme de suivi-évaluation : quelques éléments clés

Postulats de base retenus. Avant toute présentation du mécanisme de suivi-évaluation proposé, il importe de clarifier les concepts de Suivi-Evaluation.

4.1 Le suivi

Selon la Banque Mondiale (2008), le suivi est « *un processus continu de collecte et d'analyse d'informations, pour apprécier comment un projet est mis en œuvre, en comparant les résultats obtenus aux performances attendues* ».

Il est vu comme « *un processus itératif de collecte et d'analyse d'informations pour mesurer les progrès d'un projet au regard des résultats attendus. Il fournit donc aux gestionnaires un retour d'informations régulier qui peut aider à déterminer si l'avancement du projet est conforme à la programmation* » PNUD, 2008.

Le suivi peut donc être vu comme une fonction continue visant à assurer à la direction et aux principales parties prenantes d'une intervention un flux permanent d'informations assorties d'indications rapides de progrès ou d'absence de progrès dans la réalisation des résultats.

4.2 L'évaluation

L'évaluation est une appréciation systématique et objective de la conception, la mise en œuvre et des résultats d'un projet en cours ou achevé.

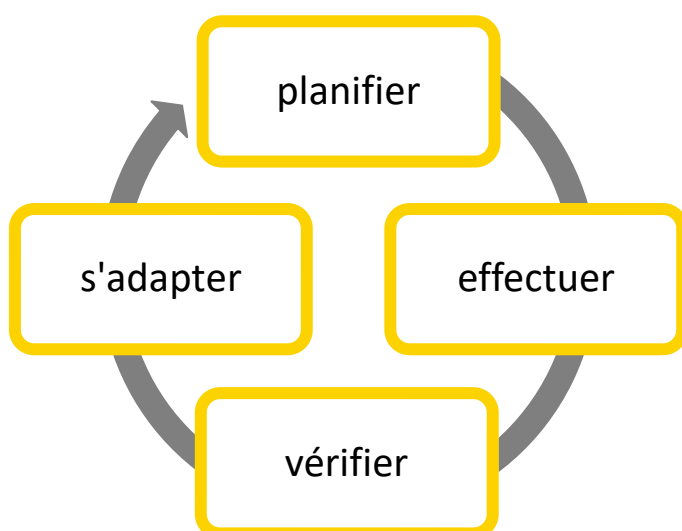
Elle sert à déterminer la pertinence des objectifs d'un projet ainsi que leur degré de réalisation, son efficacité, son impact et sa viabilité au regard du développement.

L'évaluation permet de mieux concevoir de nouvelles initiatives en tirant les leçons de l'expérience précédente ou celle en cours. Elle rend également compte des enseignements tirés de l'expérience.

Différences et complémentarités entre Suivi-Evaluation

	Suivi	Evaluation
Objectifs	- améliorer l'efficacité, modifier le plan ou l'affectation des ressources - clarifier les objectifs et leur transformation en indicateurs de performance - comparer régulièrement les réalisations - communiquer les progrès aux responsables et les alerter sur les difficultés	- examiner les relations causales conduisant des activités aux résultats - expliquer pourquoi certains résultats n'ont pas été atteints - examiner la mise en œuvre - fournir des enseignements pour améliorer l'efficacité, les effets, l'impact des futures programmations
Principales activités	définition des indicateurs, recueil régulier d'informations, comparaison avec plan, comptes rendus	appréciation, mesure systématique des effets, recherche des causalités par des méthodes rigoureuses
Fréquence	périodique : journalier, mensuel, trimestriel, selon les variables et les programmes	épisode : à mi-parcours, à postériori

4.3 Implications pour le mécanisme proposé



Relativement à la qualité au sein des établissements de l'EFTP, l'évaluation est décrite dans le livable 3 comme un processus d'audit systématique visant à mesurer la capacité des établissements à répondre aux exigences spécifiques et à atteindre les objectifs déterminés, en comparant le niveau de performance aux critères ou attentes (internes, externes). Elle a pour objectif de situer les forces et les faiblesses de l'établissement qui est tenu d'y répondre vu le caractère des rapports qu'il entretient avec son environnement interne et externe.

Le suivi-évaluation dans les établissements de l'EFTP aura donc pour finalité d'aider ceux-ci à opérer sur tous les plans selon le cycle itératif illustré dans le schéma suivant pour plus d'efficacité et d'efficacité.



5 Objectifs et pertinence du mécanisme de suivi- évaluation

Le suivi-évaluation appuie la gestion axée sur les résultats en contrôlant et en mesurant les progrès d'une (série) d'intervention(s) ou un processus vers des objectifs préétablis, en affinant la mise en œuvre et en évaluant les changements et les résultats pour améliorer les interventions.

5.1 Les objectifs des mécanismes de Suivi-Evaluation.

Les mécanismes de Suivi-Evaluation permettent de :

- prendre des décisions en connaissance de cause, en informant régulièrement la direction du contexte des interventions, des risques, des défis, des résultats et des solutions efficaces ;
- respecter les obligations de responsabilité en informant les parties prenantes des performances de l'organisation, des progrès effectués pour atteindre les résultats et de l'utilisation des ressources ;
- tirer les leçons de l'expérience afin de fournir un retour d'information pour la planification, la conception et la mise en œuvre d'interventions futures.

5.2 Pertinence d'un mécanisme de suivi-évaluation pour le dispositif d'assurance qualité de l'EFTP

En matière de mise en œuvre du dispositif d'assurance qualité et dans les institutions et établissements de l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Bénin, le mécanisme de suivi-évaluation servira à surveiller la mise en place et l'opérationnalisation du dispositif, à l'adapter et à l'améliorer le cas échéant en fonction des résultats du suivi-évaluation.

Le présent document propose un mécanisme qui se réfère au dispositif d'assurance qualité décrit dans les livrables 3 et 4 et fondé sur des indicateurs SMART.

L'approche est axée sur :

- la présentation des indicateurs de suivi-évaluation du dispositif d'assurance qualité ;
- l'élaboration du mécanisme même de suivi-évaluation du dispositif d'assurance qualité.

Les indicateurs et le mécanisme de suivi-évaluation sont classés selon :

- la mise en place du dispositif ;
- la gestion et la performance du dispositif ;
- La qualité de l'offre des prestataires d'EFTP ;
- Les domaines de qualité identifiés pour le dispositif d'assurance qualité des établissements de l'EFTP.

Le mécanisme proposé se réfère aux trois premières étapes du dispositif (chapitres 2 et 3 du document). Les indicateurs pour la qualité de l'offre des prestataires d'EFTP sont présentés à titre d'exemple (chapitre 4 du document). Sur la base de ces postulats, le mécanisme de suivi-évaluation ici décrit se focalise sur deux volets majeurs :

- la mise en place du dispositif AQ ;
- l'opérationnalisation du dispositif d'AQ.

Il se donne comme point de mire l'adaptation et l'amélioration du dispositif AQ et de ses performances.



6 Les étapes pour le développement d'un mécanisme de suivi-évaluation

Le développement d'un mécanisme de suivi-évaluation passe par la détermination des indicateurs qui permet la mise en œuvre du mécanisme et ensuite l'identification des actions d'amélioration. Dans le contexte d'assurance qualité, afin de mieux appréhender ces étapes, il importe de rappeler les objectifs du dispositif assurance qualité.

6.1 Rappel des objectifs du dispositif de l'AQ

La définition des objectifs tient compte des principes de la Politique d'Assurance Qualité du Dispositif d'AQ tels que décrits dans le livrable 3. Ces principes sont, entre autres :

- efficacité : S'assurer que le dispositif d'assurance qualité de l'EFTP est capable de détecter et de corriger les problèmes de qualité de manière proactive ;
- transparence : Garantir que les processus et les résultats de l'assurance qualité sont transparents pour toutes les parties prenantes ;
- amélioration continue : Promouvoir une culture de l'amélioration continue au sein du dispositif d'assurance qualité.

L'objectif global du dispositif est de mettre à la disposition du monde du travail, des ressources humaines de qualité bien formées et en nombre suffisant pour garantir un développement économique intégral du Bénin.

Les objectifs spécifiques :

De façon spécifique, le dispositif a pour but de :

- évaluer l'efficacité des programmes d'enseignement. ;
- surveiller l'efficacité des méthodes d'enseignement ;
- assurer l'amélioration continue de l'infrastructure pédagogique ;
- évaluer le niveau de satisfaction des étudiants ;
- surveiller la conformité aux normes d'enseignement réglementées.

Ces différents objectifs sont liés aux domaines d'application des normes et standards dans l'EFTP décrits dans les livrables précédents. Il s'agit notamment de :

- 1 domaine 1 : Gouvernance ;
- 2 domaine 2 : Infrastructures et équipements ;
- 3 domaine 3 : Recrutement des apprenants ;
- 4 domaine 4 : Programmes de formation et matériels pédagogiques ;
- 5 domaine 5 : Formation et qualification des enseignants ;
- 6 domaine 6 : Compétences et certification des apprenants ;
- 7 domaine 7 : Orientation et insertion professionnelle.

6.2 Développement des indicateurs de performance

Les indicateurs sont des outils destinés à mesurer l'avancement d'une intervention et à évaluer la qualité des résultats et bénéfices que peuvent en dégager les parties-prenantes. La sélection des indicateurs doit être opérée sur la base des critères suivants :

- pertinence (avec les priorités communes) ;
- quantification (capacité de déterminer des objectifs et, si nécessaire, définir la situation de départ) ;
- fiabilité (clarté de définition et facilité d'agrégation) ;
- disponibilité (pour l'entrée dans le système de suivi-évaluation).

La détermination des indicateurs constitue une étape particulièrement sensible de la mise en place d'un dispositif de suivi-évaluation. C'est pourquoi, il est essentiel de surveiller régulièrement la pertinence des indicateurs et les reformuler suite aux modifications éventuelles des objectifs du dispositif d'assurance qualité et des normes et standards de qualité. De la qualité des indicateurs dépend la mise en œuvre efficiente du mécanisme de suivi-évaluation.

6.3 Mise en œuvre du mécanisme de suivi-évaluation

Afin d'assurer la collecte et la compilation continues de différents types de données relatives aux indicateurs du mécanisme, ainsi que leur stockage efficace et permanent, il est essentiel de mettre en place un système solide et également flexible.

Comme déjà indiqué dans le livable 3 sur l'architecture du dispositif, l'agence qui sera responsable du dispositif devra mettre en place un système de collecte permanent et de stockage de données pour suivre les performances des établissements et programmes de formation. Une équipe d'analystes de données sera chargée de traiter et d'analyser les données pour identifier les tendances et les domaines nécessitant des améliorations. Les données doivent être traitées de façon à assurer l'information de tous les acteurs dans la chaîne de l'EFTP et à prendre en compte les normes de collecte et traitement de données sensibles au genre.

Les données doivent être examinées régulièrement pour identifier les tendances et les domaines de préoccupation. Ces analyses seront réalisées par des experts indépendants, qui seront recrutés, formés et mobilisés par l'agence responsable du dispositif d'AQ.

Pour l'évaluation externe, il est recommandé d'engager un évaluateur externe indépendant pour garantir l'impartialité dans la conduite des opérations relatives à ladite évaluation.

Quant à l'évaluation interne, les membres du personnel enseignant et administratif de l'établissement sont chargés de l'auto-évaluation pour assurer l'autoréflexion et l'amélioration continue.

Le mécanisme décrit ci-dessus permettra d'élaborer des rapports périodiques sur la mise en place du dispositif et ensuite sur l'état de l'assurance qualité, incluant des recommandations pour l'amélioration continue.

6.4 Actions d'amélioration continue

Sur la base des résultats de l'évaluation, un plan d'amélioration doit être élaboré et mis en œuvre. Il est très important que l'évaluation soit axée sur une culture de la promotion continue de la qualité.

Un plan stratégique d'amélioration sera élaboré et veillera à apporter des réponses aux questions suivantes :

- (a) quels sont les objectifs à atteindre ;
- (b) comment y parvenir, par qui et quand ;
- (c) quelles sont les ressources nécessaires.

En somme, au regard des critères sus-énumérés (Cf 3.2), CINOP propose dans le présent livrable les indicateurs et en même temps un mécanisme de suivi *pour la mise en place du dispositif d'assurance qualité* dans l'EFTP du Bénin, *la gestion des performances dudit dispositif*. Par ailleurs des indicateurs ont été également proposés pour *chacune des normes pour la qualité de l'offre des acteurs de l'EFTP*, selon les normes de qualité identifiées pour le dispositif d'assurance qualité des établissements



7 Le suivi-évaluation de la mise en place du dispositif

Le suivi-évaluation de la mise en place du dispositif d'assurance qualité dans l'EFTP suppose la détermination des indicateurs et la présentation d'un mécanisme de suivi des performances dudit dispositif.

7.1 Indicateurs pour la mise en place du dispositif

7.1.1-La phase du choix définitif de l'ancrage institutionnel

En partant de l'hypothèse qu'un nouveau dispositif d'assurance qualité sera mis en place, le pilotage devra être fait par une structure bénéficiant d'une autonomie de gestion. Ce dispositif nouveau peut être opérationnalisé à travers deux modalités.

- l'ancrage à une structure existante : l'Agence du Développement de l'Enseignement Technique (ADET) ;
- la création d'une agence nouvelle en charge de l'Assurance-qualité dont la dénomination proposée est : Agence Nationale d'Assurance Qualité de l'EFTP du Bénin (ANAQ-EFTP).

L'indicateur proposé est le suivant : Le choix définitif de l'ancrage institutionnel du nouveau dispositif d'Assurance qualité dans l'EFTP béninois a été fait et validé au niveau des parties prenantes L'ADET et le CNE.

7.1.2-La phase préparatoire

La phase préparatoire de la mise en œuvre du dispositif sera matérialisée par la création d'un Comité ad hoc dont la mission est de conduire la mise en place dudit dispositif.

Les différents critères proposés pour la réalisation du suivi de la phase préparatoire sont les suivants :

- a. un Comité national ad hoc chargé de préparer la mise en place du Dispositif de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels est officiellement créé avec une composition qui tient compte de la représentativité du genre ;
- b. le Comité national ad hoc chargé de préparer la mise en place du Dispositif est officiellement installé ;
- c. les avant-projets des textes de création et de fonctionnement du dispositif d'assurance qualité sont examinés et validés par le Comité national selon l'ancrage institutionnel retenu. Ces textes sont :
 - avant-projet de l'arrêté portant autorisation de création, composition et fonctionnement des Unités focales assurance qualité dans les Etablissements de formation ;
 - avant-projet de l'arrêté interministériel portant création du Comité de mise en place du dispositif d'assurance qualité dans l'EFTP du Bénin ;
 - avant-projet de décret portant approbation des statuts de l'ANAQ-EFTP ;
 - avant-projet des statuts de l'ANAQ-EFTP
- d. les organes de gouvernance du dispositif sont adoptés par le Comité ad hoc. Ces organes sont : Conseil d'administration, Conseil Technique d'Orientation, Cellule Interne d'Assurance Qualité, Unités Focales d'Assurance Qualité) ;

- e. les objectifs et finalités d'assurance qualité et des évaluations (formative, accréditation, classement, classification) sont précisés par le Comité national ad hoc ;
- f. la définition de la nature des procédures : évaluation institutionnelle, évaluation de programmes (programmes présentiels, programmes FOAD/FAD) est faite par le Comité ad hoc ;
- g. l'atelier de lancement des activités d'opérationnalisation du Dispositif est tenu ;
- h. le rapport des activités et les résultats ci-dessus du Comité est finalisé, validé et transmis de façon officielle au Ministère de tutelle ;
- i. une synthèse du rapport est rendue publique.

7.1.3-La phase de mise en place effective du dispositif

Les différents indicateurs proposés pour le suivi de la mise en œuvre effective du dispositif sont :

- a. les standards de qualité¹ à respecter dans l'exécution des missions du Ministère chargé de l'EFTP, des établissements privés et publics d'EFTP, et les autres parties prenantes, sont définis ;
- b. les procédures formelles, les outils et les critères pour l'évaluation de la qualité des établissements EFTP sont définis ;
- c. l'AOF et l'organigramme de la structure de pilotage sont, selon le choix qui sera fait, élaborés et validés (ANAQ-EFPTB) ou adaptés à l'ancrage institutionnel du dispositif d'assurance qualité et validés (ADET) ;
- d. l'organigramme présentant les organes spécifiques à l'AQ avec leurs prérogatives et positionnements respectifs dans le dispositif AQ est validé ;
- e. le Conseil d'Orientation Technique (COT) et la Cellule interne d'Assurance-Qualité (CIAQ) sont établis au sein de la structure organisationnelle de l'ADET ou de l'ANAQ-EFPTB selon l'AOF validé ;
- f. le Conseil d'Orientation Technique et la Cellule interne d'Assurance-Qualité sont dotés en personnel formé et opérationnel ;
- g. les procédures formelles, les guides, les référentiels et les outils pour l'évaluation de la qualité des établissements d'EFTP sont élaborés et validés ;
- h. les Unités Focales Assurance Qualité (UFAQ) sont créées dans les établissements publics et privés ;
- i. les membres des Unités Focales Assurance Qualité (UFAQ) sont formés et sont rendus opérationnels dans les établissements publics et privés

7.2 Mécanisme de suivi-évaluation pour la mise en place du dispositif

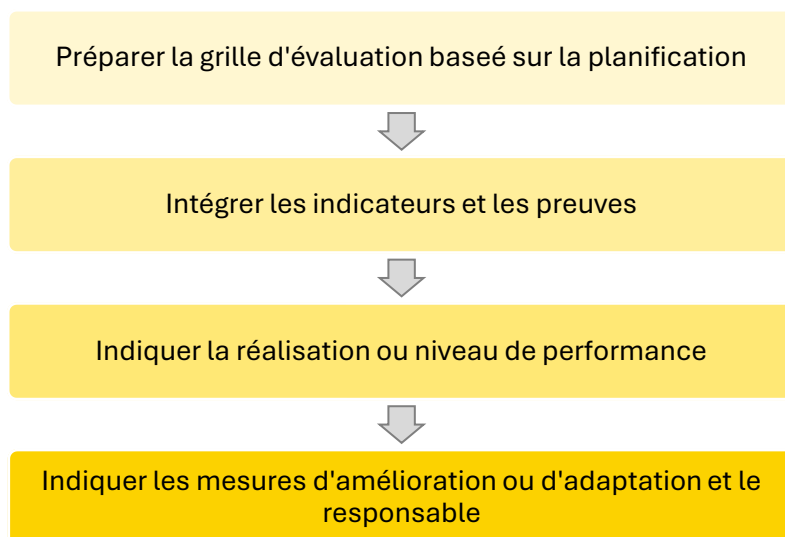
Comme indiqué dans la description de la logique de synergie avec les structures existantes (par. 2.3 du livrable 3/4), le dispositif d'assurance qualité est prévu pour se dérouler sous le leadership de l'ADET ou l'ANAQ-EFPTB

Il est prévu que l'ADET ou l'ANAQ-EFPTB établisse un comité national ad hoc qui dirigera le processus aboutissant à la mise en œuvre du système d'assurance qualité.

¹ À titre d'exemple les domaines d'application des normes et standards dans l'EFTP du Bénin ont été proposés dans le livrable 4 et le tableau de domaines est également présenté dans le sous-chapitre 9 de ce livrable 5.

Le Comité, composé des principales parties prenantes du secteur de l'EFTP et dirigé par le Directeur Général de l'ADET ou de l'ANAQ-EFPTB, aura la charge de conduire le processus de mise en œuvre des étapes décrites dans le livrable 3 pour la mise en place du système d'assurance qualité. Le Comité est assisté d'un Secrétaire et d'un Rapporteur.

Les indicateurs mentionnés ci-dessus serviront de référence pour les étapes de suivi-évaluation décrites dans le schéma ci-dessous :



L'**annexe 1** présente un exemple d'une grille de suivi-évaluation de la mise en place du dispositif d'assurance qualité dans l'EFTP.



8 Suivi-évaluation de la gestion et de la performance du dispositif

La gestion et la performance du dispositif d'assurance qualité dans l'EFTP suppose la détermination des indicateurs et la présentation d'un mécanisme de suivi de la gestion et de la performance dudit dispositif.

8.1 Indicateurs pour la gestion et la performance du dispositif

Les indicateurs au service de la mesure des performances du dispositif sont classés suivant trois niveaux différents d'activités.

Au niveau de la Direction des Evaluations (évaluation externe)

- un système, des outils de collecte, de stockage, d'analyse et de distribution des données (sollicitées par le dispositif pour suivre les performances des établissements et des programmes de formation) sont mis en place ;
- une équipe d'analystes opérationnelle pour traiter et analyser les données est constituée ;
- le système, des outils de collecte, de stockage, d'analyse et de distribution des données est mis à jour à une fréquence régulière ;
- des rapports d'analyse sont rédigés selon la planification annuelle faite par le dispositif et rendus publics.

Au niveau du Conseil d'Orientation Technique et de la CIAQ

- les plans annuels du Conseil d'Orientation Technique et de la Cellule Interne d'Assurance-Qualité (CIAQ) sont disponibles (y inclus les améliorations proposées conformément au rapport et aux observations/recommandations de l'année précédente) ;
- les rapports de la mise en place des plans annuels sont disponibles, y compris des recommandations et une approche pour les intégrer dans les plans annuels.

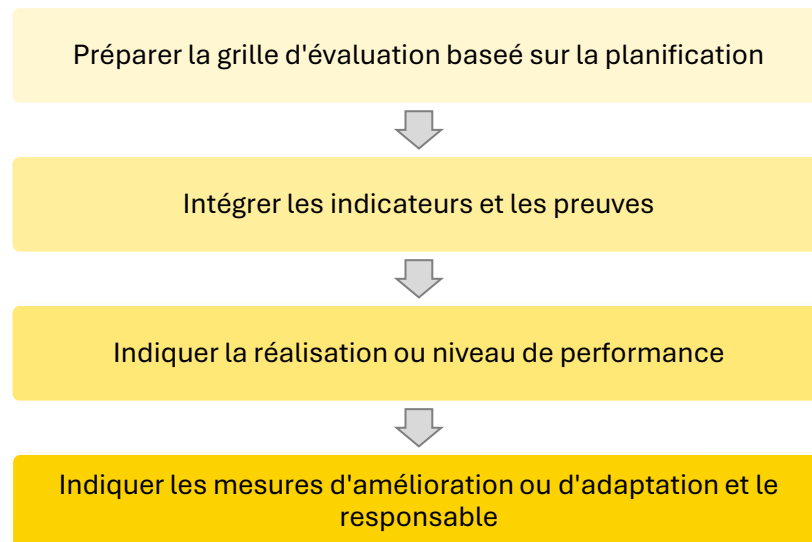
Au niveau des Unités Focales d'Assurance Qualité

- les auto-évaluations institutionnelles de la qualité des établissements (et/ou autres outils à identifier)² sont préparées au bout de chaque période de 4 ans ;
- les politiques de démarche qualité dans les Etablissements sont élaborées et mises à jour après chaque exercice d'auto-évaluation et validées par la CIAQ ;
- les plans annuels pour l'assurance qualité des Unités Focales Assurance Qualité sont élaborés sur la base de l'auto-évaluation institutionnelle (ou sur la base de la politique quadriennale) et validés par la CIAQ ;
- les rapports annuels des activités des différentes parties prenantes sont disponibles à temps ;
- les comptes-rendus des sessions ordinaires semestrielles des UFAQ sont soumis au Chef de l'Etablissement et sont joints aux rapports annuels.

² Les référentiels ou guides d'(auto-)évaluation seront élaborés par la CIAQ en étroite collaboration avec des représentants sélectionnés des UFAQ

8.2 Mécanisme de suivi-évaluation pour la gestion et la performance du dispositif

Alors que le Conseil d'Orientation Technique est responsable devant le Conseil d'administration, le CIAQ doit rendre compte au Conseil d'Orientation Technique. Au niveau des Etablissements, la performance des UFAQ fera l'objet d'un processus de suivi-évaluation mis en œuvre par le CIAQ. Comme pour le mécanisme de suivi-évaluation de la mise en place du dispositif, les mêmes étapes de suivi-évaluation fondées sur les indicateurs mentionnés ci-dessus seront appliquées :



L'**annexe 2** présente un exemple d'une grille de suivi-évaluation pour la gestion et la performance du dispositif de l'assurance qualité en EFTP.



9 Indicateurs pour la qualité de l'offre des acteurs de l'EFTP, selon les normes de qualité identifiées pour le dispositif d'assurance qualité des établissements

9.1 Note explicative sur les indicateurs proposés

Les indicateurs figurant dans le présent document ont pour vocation d'illustrer, à titre indicatif, les modalités d'appréciation du respect des normes et critères définis dans le cadre normatif établi dans les livrables 3 et 4. Ils ne constituent en aucun cas une liste exhaustive ou prescriptive.

Il appartient aux parties prenantes du sous-secteur de l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Bénin d'exercer, en toute légitimité, leur pouvoir d'appréciation pour adapter, enrichir ou ajuster ces indicateurs. Cette démarche vise à assurer leur pleine pertinence et leur alignement avec les priorités nationales, les réalités institutionnelles et les contextes opérationnels propres à chaque acteur.

Domaine 1: Gouvernance

Le mécanisme de suivi-évaluation constitue un pilier central du dispositif national d'assurance qualité de l'EFTP. Il a pour finalité d'assurer un suivi systématique, régulier et participatif de la mise en œuvre des standards, procédures et outils de qualité, ainsi que d'apprécier les résultats obtenus en matière de gouvernance, de performance et d'amélioration continue. Ce mécanisme permet de disposer de données fiables et actualisées pour éclairer la prise de décision, renforcer la transparence et la redevabilité, et alimenter le processus d'apprentissage institutionnel à tous les niveaux du système. Il repose sur trois volets complémentaires et interdépendants : (i) la gouvernance du dispositif, qui assure la coordination et la transparence des actions ; (ii) le suivi-évaluation des performances institutionnelles, garantissant une mesure régulière et objective des progrès ; et (iii) l'amélioration continue et l'accompagnement des établissements, favorisant une dynamique de progrès durable et partagée. L'ensemble de ces volets contribue à instaurer une culture de qualité au sein du sous-secteur de l'EFTP et à renforcer la crédibilité, la pertinence et l'efficacité du dispositif national d'assurance qualité.

Dans le cadre du dispositif national d'assurance qualité de l'EFTP, le système de gouvernance proposé permet d'assurer une coordination harmonisée des actions, une transparence dans la gestion et une redevabilité à tous les niveaux. Ce système précise les rôles et responsabilités des principales parties prenantes — les ministères (MESFTP), l'ADET, l'ANAQ-EFTP, les établissements de formation, les partenaires techniques et financiers ainsi que le secteur privé — et définit les mécanismes de concertation et de pilotage nécessaires pour garantir la cohérence et l'efficacité du dispositif. Intégré au mécanisme de suivi-évaluation, ce système de gouvernance facilite la circulation de l'information, le suivi des performances, la prise de décision fondée sur des données probantes et l'amélioration continue des processus. Il constitue ainsi un levier essentiel pour renforcer la qualité, la transparence et la redevabilité dans la mise en œuvre du dispositif national d'assurance qualité de l'EFTP au Bénin.

Le volet Gouvernance du dispositif d'assurance qualité vise à garantir un pilotage coordonné, transparent et redevable de l'ensemble des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la politique

nationale d'assurance qualité de l'EFTP. Il met l'accent sur la clarté des rôles et responsabilités, la transparence dans les processus décisionnels, la conformité aux cadres réglementaires et normatifs en vigueur, ainsi que sur la redevabilité institutionnelle à tous les niveaux du système. Les indicateurs retenus permettent de mesurer la disponibilité et l'accessibilité de l'information, la régularité du pilotage, la qualité de la reddition de comptes, et le respect des normes nationales et régionales en matière d'assurance qualité. Ce volet constitue ainsi un levier essentiel pour renforcer la confiance entre les parties prenantes, améliorer la performance institutionnelle et assurer la durabilité du dispositif national d'assurance qualité.

NIVEAU ÉTABLISSEMENT EFTP

N°	Enoncé de la norme
Norme 1.1.	L'institution d'EFTP dispose d'un énoncé de mission clair et d'un plan stratégique qui oriente son développement à court et moyen terme.
Norme 1.2.	L'institution d'EFTP dispose d'un organigramme clair et son pilotage permet l'atteinte des objectifs.
Norme 1.3.	L'établissement est dirigé par des responsables qualifiés remplissant les critères indiqués par le profil
Norme 1.4.	L'établissement dispose de systèmes et de réseaux de communication favorisant la diffusion des informations en interne et à l'externe et l'exécution de sa mission
Norme 1.5.	L'établissement assure une gestion financière efficiente.

Norme 1.1. L'institution d'EFTP dispose d'un énoncé de mission clair et d'un plan stratégique qui oriente son développement à court et moyen terme.

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
1.1	Structuration	La structuration organique de l'établissement de formation est précisée	Textes fixant l'organisation-type des établissements publics	CNE – Ministères – DESTFP
			Documents portant autorisation de création des établissements privés	DESTFP – DGES - Etablissements
	Planification	L'établissement dispose de son plan stratégique qui oriente ses activités	Document de planification	Etablissements

Norme 1.2. L'institution d'EFTP dispose d'un organigramme clair et son pilotage permet l'atteinte des objectifs.

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
1.2	Organes	Les différents organes de gouvernance de l'établissement de formation sont pourvus et fonctionnels et respectent les principes de l'équité	Organigramme	CNE – Ministères – DESTFP

Norme 1.3. L'établissement EFTP est dirigé par des responsables qualifiés remplissant les critères indiqués par le profil.

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
1.3	Direction (membres)	Le profil des autorités en charge de la gouvernance des établissements de formation est respecté et intègre une représentativité de femmes et jeunes	Description de poste	CNE – Ministères – DESTFP
	Recrutement/désignation	La procédure de désignation des dirigeants des établissements de formation est appliquée, prend en compte l'aspect genre et mentionne un taux de représentativité des femmes	Annonce de recrutement/ décision de nomination	CNE – Ministères – DESTFP
	Qualifications du Chef d'établissement	Niveau d'étude	Copie du diplôme	Chef d'établissement
		Durée de la formation suivie		
		Diplôme obtenu		

Norme 1.4. L'établissement dispose de systèmes et de réseaux de communication favorisant la diffusion des informations en interne et à l'externe et l'exécution de sa mission

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
1.4	Collecte et gestion de l'information	L'établissement a mis en place une stratégie de collecte et de gestion des informations désagrégées	Documents sur les informations désagrégées	Direction des Etablissements

	Diffusion de l'information	L'établissement a mis en place un dispositif de diffusion des informations susceptibles d'atteindre un large public	Copie des informations en question	Direction des Etablissements
	Cibles-clés des communications	L'établissement a mis en place un dispositif/cadre de communication permanente inclusive et sensible au genre avec son personnel, les partenaires, les apprenants et/ou leurs parents	Copie des Documents en question	Etablissements

Norme 1.5. L'établissement assure une gestion financière efficiente.

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
1.5	Gestion financière	L'établissement élabore régulièrement son budget de fonctionnement qui est sensible au genre et l'inclusion sociale	Budget validé	Etablissements, structures étatiques dédiées
		L'établissement exécute son budget en conformité avec la planification et les exigences en vigueur	Rapports d'audit	Direction des Etablissements

NIVEAU GOUVERNANCE NATIONALE DE L'EFTP

N°	Enoncé de la norme
Norme 1.6.	Le Pilotage et la coordination du secteur de l'éducation et de la formation sont renforcés à tous les niveaux.

Norme 1.6. Le Pilotage et la coordination du sous-secteur EFTP sont renforcés à tous les niveaux.

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
1.6	Planification	Existence d'une vision (politique, ambition, résultats à atteindre) de la structure nationale AQ	Documents de planification	ADET/ANAG-EFTP
		Disponibilité d'un plan stratégique la structure nationale AQ		
		Disponibilité des plans opérationnels (pluriannuel et annuel)		
		Nombre de réunions de coordination /impulsion sectorielle /mois facilitées par la structure nationale AQ		

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
	Approche programme	Effectivité de l'alignement (mise en cohérence des interventions des partenaires axées sur les priorités identifiées)	Preuves d'alignement du programme	ADET/ANAQ-EFTP
		Existence d'un appui budgétaire (mode de financement des partenaires favorable à l'approche programme) des établissements EFTP publics	Budget adéquat	MESTFP, ADET/ANAQ-EFTP
	Concertation et dialogue avec les partenaires	Nombre de revues conjointes (tous les acteurs) /an	Voir l'indicateur	MESTFP, ADET/ANAQ-EFTP, Etablissements, secteur privé, autres parties prenantes
		Nombre de rencontres gouvernement et les PTF/an	Voir l'indicateur	
		Nombre de rencontres gouvernement-syndicats/an	Voir l'indicateur	
		Organisation du niveau déconcentré en phase avec la politique de renforcement de la déconcentration/décentralisation de l'éducation/formation.	Voir l'indicateur	
		Degré de cohérence globale et fonctionnalité entre les deux niveaux (central et déconcentré).	Voir l'indicateur	
	Dispositif de pilotage	Existence d'un document de politique de la qualité	Copie de la politique de Qualité	ADET/ANAQ-EFTP
		Clarté des rôles et responsabilités	Voir l'indicateur	
		Existence de mécanismes de coordination	Voir l'indicateur	
	Réforme des curricula	Existence de documents d'orientation	Voir l'indicateur	ADET/ANAQ-EFTP, Etablissements, secteur privé, autres parties prenantes
	Gestion Axée sur les Résultats (GAR)	Existence d'outils de la GAR (-CDSMT -Cadres Logiques/ Modèles logiques -Cadres de Mesure de Rendement -SysGAR -Contrats de performance).	Voir l'indicateur	MESTFP, ADET/ANAQ-EFTP, Etablissements, etc.
		Disponibilité des ressources suffisantes et à temps	Ressources disponibles et périodes	
		Niveau de performances (résultats obtenus)	Résultats du GAR	
	Contrôle et suivi-évaluation	Fonctionnalité du système d'information statistique	Rapport de fonctionnalité du	ADET/ANAQ-EFTP

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
			système d'information statistique	
		Niveau de performances de la structure centrale de contrôle interne.	Niveau de performances	
	Management	Niveau d'application des règles institutionnelles	Voir l'indicateur	ADET/ANAP-EFTP
		Existence d'une AOF avec un périmètre de mandat et responsabilités exclusif spécifique à chaque structure dans le dispositif et existence d'une lettre de mission pour tous les agents à des postes de responsabilités	Copie des Documents en rapport avec les indicateurs	MESTFP, ADET/ANAP-EFTP, Etablissements, etc.
		Effectivité de la démarche participative dans l'élaboration du budget	Copie des Documents en rapport avec les indicateurs	
		Existence d'un dispositif fonctionnel de gestion des conflits	Copie des Documents en rapport avec les indicateurs	
	Communication	Existence d'un journal	Régularité d'un journal	ADET/ANAP-EFTP, Etablissements
		Existence d'un site web fonctionnel	Fonctionnalité du site web	
		Effectivité de l'affichage (monitoring)	Affichages effectifs	
		Existence de pages dans les réseaux sociaux	Fonctionnalité de réseaux sociaux	

NIVEAU ÉTABLISSEMENT EFTP

Domaine 2 : Infrastructure et équipements

N°	Enoncé de la norme
Norme 2.1.	Les infrastructures de l'établissement sont conformes aux exigences et permettent une formation de qualité
Norme 2.2.	Un minimum d'équipements est en place dans l'établissement pour un bon déroulement des enseignements-apprentissages
Norme 2.3.	Un paquet minimum de services est offert dans l'établissement et permet un enseignement et la formation techniques et professionnels.

Norme 2.1. Les infrastructures de l'établissement sont conformes aux exigences et permettent une formation de qualité Les infrastructures de l'établissement sont conformes aux exigences et permettent une formation de qualité

N° de la norme	Critères	Indicateurs		Preuves	Responsables
2.1	Salles de cours	Dimensions conformes	Longueur	Longueur salle de cours	Direction des Etablissements
			Largeur	Largeur salle de cours	
			Hauteur	Hauteur salle de cours	
			Surface	Surface	
		Nombre d'élèves/classe (effectif normal)		Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Type de salles de cours théoriques		Voir indicateur	
		Niveau d'éclairage des salles de cours		Voir indicateur	
		Niveau du flux d'aération des salles de cours		Voir indicateur	
	Atelier de formation	Dimensions des ateliers de formation (selon la filière)		Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Capacité d'accueil des ateliers de formation (effectif normal)		Voir indicateur	
		Type d'atelier de formation		Voir indicateur	
		Niveau d'éclairage des ateliers de formation		Voir indicateur	
		Niveau du flux d'aération des ateliers de formation		Voir indicateur	

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
	Laboratoire	Dimensions des laboratoires	Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Capacité d'accueil des labos (effectif normal)	Voir indicateur	
		Type de salle de TP	Voir indicateur	
		Niveau d'éclairage des labos	Voir indicateur	
		Niveau du flux d'aération des labos	Voir indicateur	

Norme 2.2. Un minimum d'équipements est en place dans l'établissement pour un bon déroulement des enseignements-apprentissages dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels.

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
2.2	Mobilier/Salles de cours	Nombre de tables-bancs/classe	Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Nombre d'élèves/table-banc	Voir indicateur	
		Nombre de bureau/classe	Voir indicateur	
		Nombre de chaises/classe	Voir indicateur	
		Nombre d'armoire/classe	Voir indicateur	
		Nombre de seau /classe	Voir indicateur	
		Nombre d'éponges/classe	Voir indicateur	
		Nombre de rouleau de padex/salle de cours /an	Voir indicateur	
	Mobilier/Ateliers de formation	Dimensions des laboratoires	Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Capacité d'accueil des labos (effectif normal)	Voir indicateur	
	Mobilier/Laboratoire	Nombre de rouleau de padex + tableau padex/atelier/an	Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Nombre d'équipements/laboratoire (selon le laboratoire)	Voir indicateur	
	Matériels didactiques /salles de cours	Nombre de boîtes de craie / classe /an	Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Nombre de compendium géométrique (règle, compas, équerre, rapporteur) /classe	Voir indicateur	
		Nombre de cartes et schémas thématiques /classe	Voir indicateur	

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
	Matériels didactiques/Laboratoires/ ateliers	Nombre de matériel/atelier	Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Nombre de matériel/laboratoire	Voir indicateur	

Norme 2.3. Un paquet minimum de services est offert dans l'établissement et favorise un enseignement et la formation techniques et professionnels.

N° de la norme	Critères	Indicateurs	Preuves	Responsables
2.3.	Alimentation	Ratio élèves par point d'eau potable	Voir indicateur	Direction des Etablissements
		Niveau de disponibilité de l'eau potable	Voir indicateur	
		Nombre de cantine scolaire	Voir indicateur	
	Santé, hygiène et environnement	Nombre de boîtes de pharmacie	Voir indicateur	
		Nombre de blocs d'hygiène/genre	Voir indicateur	
		Niveau de propreté de l'environnement de formation	Voir indicateur	
		Niveau d'implantation d'espaces verts	Voir indicateur	
	Sécurité	Existence d'un mur de clôture en bon état	Voir indicateur	
		Nombre de gardien	Voir indicateur	
		Existence d'une sécurité des structures (portes, fenêtres...)	Voir indicateur	
		Etat des bâtiments	Voir indicateur	
		Disponibilité d'une isolation thermique	Voir indicateur	
	Aires de jeux équipées	Nombre de terrain de football	Voir indicateur	
		Nombre de terrain de handball	Voir indicateur	
		Nombre terrain de Basketball	Voir indicateur	
		Disponibilité d'une isolation thermique	Voir indicateur	
	Source d'énergie	Existence d'électrique/ solaire et ou autres	Voir indicateur	

NIVEAU ÉTABLISSEMENT EFTP

Domaine 3 : Recrutements des apprenants

N°	Enoncé de la norme
Norme 3.1.	La procédure de recrutement basée sur le mérite est instituée
Norme 3.2.	Les personnes vulnérables sont prises en compte

Norme 3.1. La procédure de recrutement basée sur le mérite est instituée

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur – preuve	Responsable(s)
3.1	La procédure de recrutement basée sur le mérite est instituée	Les procédures de recrutement sont consignées et accessibles au public	Document de recrutement des apprenant est disponible au public (brochure / enligne)	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
		Les exigences minimales d'admission sont fixées et respectées	Le Ministère a défini les exigences minimales d'admission et des passerelles	Voir indicateur	Ministère – DESTFP
			Les établissements respectent les exigences minimales d'adhésion et des passerelles (rapports d'admission des candidats)	Voir indicateur	Les établissements EFTP
		Un dispositif garantissant la transparence est mis en place et fonctionnel	Le Ministère a mis en place un dispositif garantissant la transparence dans le recrutement	Voir indicateur	Ministère - DESTFP /
			Les établissements ont mis en place un dispositif garantissant la transparence dans le recrutement (règlement en vigueur)	Voir indicateur	Les établissements EFTP

Norme 3.2. Les personnes vulnérables sont prises en compte

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur – preuve	Organe(s) Responsable(s)
3.2	Les personnes vulnérables sont prises en compte	Les personnes vulnérables sont identifiées (filles, les handicapés, les orphelins ou orphelines, les filles mères, les filles et garçons des ménages pauvres, etc.)	Etudes sur le besoin en enseignement techniques et professionnelles des personnes vulnérables sont disponibles et respectées au niveau du pays	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
			Etudes sur le besoin en enseignement techniques et professionnelles des personnes vulnérables sont disponibles et respectées au niveau locale	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
		Les mesures de discrimination positives sont précisées, connues et appliquées	Le Ministère a pris des mesures de discrimination positives pour faciliter l'accès des personnes vulnérables à l'EFTP	Voir indicateur	Ministère – DESTFP
			Les établissements ont pris des mesures de discrimination positives pour faciliter l'accès des personnes vulnérables à l'EFTP	Voir indicateur	Les établissements EFTP
			Les établissements appliquent des mesures de discrimination positives pour des personnes vulnérables à l'EFTP		Les établissements EFTP

NIVEAU ÉTABLISSEMENT EFTP

Domaine 4 : Programmes de formation et matériels pédagogiques

N°	Enoncé de la norme
Norme 4.1.	Les programmes de formation sont pertinents et en adéquation avec le besoin du marché de travail
Norme 4.2.	Les établissements développent ses offres de formation en tenant compte des spécificités locales et des besoins identifiés
Norme 4.3.	Les matériels pédagogiques sont disponibles et adéquats

Norme 4.1. Les programmes de formation sont pertinents et en adéquation avec le besoin du marché de travail

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur – preuve	Organe(s) Responsable(s)
4.1	Les programmes de formation sont pertinents et en adéquation avec le besoin du marché de travail	Les offres de formations sont conformes des objectifs stratégiques de l'établissement	Disponibilité d'une stratégie / politique de formation des établissement	Voir indicateur	Ministère - DESTFP
			Disponibilité des documents (curricula) de formation	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
			Etudes sur le besoin de marché de travail dans l'EFTP sont disponibles	Voir indicateur	Ministère - DESTFP
		Les offres de formations sont en cohérence avec l'offre de formation nationale et régionale	Document sur la stratégie d'EFTP au niveau national - régional	Voir indicateur	Ministère – DESTFP /
		Les offres de formation sont évaluées et ajustées périodiquement	Rapport d'évaluation des formations disponible	Voir indicateur	Ministère - DESTFP / établissements EFTP
			Les documents de révision de formation sont disponibles et intègre les évolutions technologiques et sectorielles	Voir indicateur	Ministère - DESTFP / établissements EFTP

Norme 4.2. Les établissements développent ses offres de formation en tenant compte des spécificités locales et des besoins identifiés

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
4.2	Les établissements développent ses offres de formation en tenant compte des spécificités locales et des besoins identifiés	Les offres de formations sont conformes des objectifs stratégiques de l'établissement	Disponibilité d'une stratégie / politique de formation des établissements	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
			Etudes sur le besoin de marché de travail dans l'EFTP sont disponibles	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
			Disponibilité des documents (curricula) de formation	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP

Norme 4.3. Les matériels pédagogiques sont disponibles et adéquats

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
4.3	Les matériels pédagogiques sont disponibles et adéquats	Les matériels pédagogiques sont mis à jour et intègrent les innovations pédagogiques	Guides pédagogiques des offres de formation disponibles et mis à jour	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
			Guide d'organisation pédagogiques et matériel des offres de formation disponibles et mis à jour	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
			Les référentiels d'évaluation des offres de formation disponibles et mis à jour	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP

NIVEAU ÉTABLISSEMENT EFTP

Domaine 5 : Formation et qualification des enseignants

N°	Enoncé de la norme
Norme 5.1.	Les formateurs mis à la disposition de l'EFTP reçoivent des formations appropriées
Norme 5.2.	Les membres des différents corps de contrôle et d'encadrement dans l'EFTP ont reçu les formations requises
Norme 5.3.	Les établissements disposent des formateurs qualifiés en nombre suffisant pour assurer les formations
Norme 5.4.	Les contrôles/inspections réguliers et périodiques des approches d'enseignement et d'apprentissage se réalisent régulièrement en vue de l'amélioration de la qualité
Norme 5.5.	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement de formation met à disposition des apprenants divers supports pédagogiques ainsi que les conditions favorables à la recherche documentaire.
Norme 5.6.	Les établissements disposent d'un dispositif de technologie adéquate en cas de formation à distance

Norme 5.1. Les formateurs mis à la disposition de l'EFTP reçoivent des formations appropriées

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
6.1	Les formateurs mis à la disposition de l'EFTP reçoivent des formations appropriées	Les formateurs dont 40 % de femmes ont reçu la formation initiale et capables d'appliquer les acquis de la formation en matière technique et didactique (y inclus un approche didactique inclusive)	Nombre de formateurs ayant reçu la formation initiale pour l'EFTP et capable d'appliquer des acquis de la formation en matière technique et pédagogique – inclusive (H/F)	Voir indicateur	Ministère - DESTFP
		Les formateurs dont 40 % de femmes ont suivi des formations continues et capables d'appliquer	Nombre de formateurs ayant reçu des formations continues et capable d'appliquer des acquis de	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP

		les acquis de la formation en matières technique et didactique (y inclus un approche didactique inclusive)	la formation en matière technique et pédagogique – inclusive (H/F)		
--	--	--	--	--	--

Norme 5.2. Les membres des différents corps de contrôle et d'encadrement dans l'EFTP ont reçu les formations requises

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
5.2.	Les membres des différents corps de contrôle et d'encadrement dans l'EFTP ont reçu les formations requises	Les inspecteurs et conseillers dont 40 % de femmes ont suivi des formations continues et capables d'appliquer les acquis de la formation en matière technique et didactique (y inclus un approche didactique inclusive)	Nombre d'inspecteurs et conseillers dont 40 % de femmes ont suivi des formations continues et capables d'appliquer les acquis de la formation en matière technique et didactique (y inclus un approche didactique inclusive)	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
		Le corps du personnel de gestion dont 40 % de femmes des établissements est formé et capable d'appliquer les acquis de la formation	Nombre du corps du personnel de gestion dont 40 % de femmes des établissements est formé et capable d'appliquer les acquis de la formation	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP

Norme 5.3: Les établissements disposent des formateurs qualifiés en nombre suffisant pour assurer les formations

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
5.3	Les établissements disposent des formateurs qualifiés en nombre suffisant pour	Les formateurs ont tous le profil requis pour animer les formations	Les qualifications et profils des formateurs sont disponibles et conforme les exigences	Voir indicateur	Ministère - DESTFP
		L'effectif des formateurs est conforme au ratio recommandé	Le ratio nombre d'apprenants par formateur est conforme le norme recommandé et respect les normes	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP

	assurer les formations	respectant les normes d'égalité entre les hommes et les femmes	d'égalité entre les hommes et les femmes		
--	------------------------	--	--	--	--

Norme 5.4. Les contrôles/inspections réguliers et périodiques des approches d'enseignement et d'apprentissage se réalisent régulièrement en vue de l'amélioration de la qualité

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
5.4	Les contrôles/inspections réguliers et périodiques des approches d'enseignement et d'apprentissage se réalisent régulièrement en vue de l'amélioration de la qualité	Les contrôles/inspections programmés sont exécutés par les inspecteurs	Nombre de contrôles et d'inspections exécuté par inspecteurs	Voir indicateur	Ministère - DESTFP
		Les recommandations issues des inspections sont mises en œuvre	Les recommandations issues des inspections sont mises en œuvre	Voir indicateur	établissements EFTP
			Les recommandations issues des inspections sont suivies par les inspecteurs	Voir indicateur	Ministère – DESTFP /établissements EFTP

Norme 5.5. Le système de l'EFTP et/ou l'établissement de formation met à disposition des apprenants divers supports pédagogiques ainsi que les conditions favorables à la recherche documentaire.

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur – preuve	Organe(s) Responsable(s)
5.5	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement de formation met à disposition des apprenants divers supports pédagogiques ainsi que les conditions favorables à la recherche documentaire.	Les bibliothèques disposent de la documentation adaptée aux différentes formations et aux différents curricula	Le répertoire de la documentation disponible, suffisant et accessibles pour les apprenants	Voir indicateur	Ministère - DESTFP
		Les bibliothèques sont accessibles aux apprenants sans discrimination aucune	Les bibliothèques sont ouvertes régulièrement pour les apprenants	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP

Norme 5.6. Les établissements disposent d'un dispositif de technologie adéquate en cas de formation à distance

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur – preuve	Organe(s) Responsable(s)
5.6	Les établissements disposent d'un dispositif de technologie adéquate en cas de formation à distance	Les établissements disposent d'un parc informatique fonctionnel inclusif et accessible sans discrimination	La capacité de l'équipement informatique des établissements est suffisante pour l'utilisation par le personnel de gestion, les formateurs et les apprenants et est accessible sans discrimination	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
		Les établissements disposent de connexion internet adaptée	La connexion internet est adaptée, fonctionnelle et accessible sans discrimination pour le personnel de	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur – preuve	Organe(s) Responsable(s)
		fonctionnelle et accessible sans discrimination	gestion, les formateurs et les apprenants		

NIVEAU GOUVERNANCE NATIONALE DE L'EFTP & NIVEAU ÉTABLISSEMENT EFTP

Domaine 6 : Compétences et certification

N°	Énoncé de la norme
Norme 6.1.	Les organismes de certification du système de l'EFTP réalisent et rendent disponible un répertoire national des certifications
Norme 6.2.	Les organismes de certification du système de l'EFTP rendent publiques les procédures et modalités des évaluations certificatives
Norme 6.3.	Les établissements spécifient les critères d'évaluation clairement énoncés, pour chaque programme, et basés sur les compétences ou sur les acquis d'apprentissage à travers les contrôles continus ou/et finaux
Norme 6.4.	Les établissements et les organismes assurent l'intégrité des examens et la crédibilité des diplômes en prévenant les pratiques abusives ou de fraudes de toutes natures

Norme 6.1. Les organismes de certification du système de l'EFTP réalisent et rendent disponible un répertoire national des certifications

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
6.1	Les organismes de certification du système de l'EFTP réalisent et rendent disponible un répertoire national des certifications	Le répertoire des certifications est élaboré	Le répertoire des certifications est validé et disponible	Voir indicateur	Ministère - DESTFP
		Toutes les certifications sont mentionnées dans le répertoire.	Toutes les certifications que des établissements EFTP enseignent sont intégrées dans le répertoire	Voir indicateur	Ministère – DESTFP / établissements EFTP
		Le répertoire est rendu public	Le répertoire est disponible au niveau du Ministère EFTP et des établissements	Voir indicateur	Ministère - DESTFP / établissements EFTP
			Le répertoire est accessible au site web du Ministère EFTP	Voir indicateur	Ministère - DESTFP

Norme 6.2. Les organismes de certification du système de l'EFTP rendent publiques les procédures et modalités des évaluations certificatives

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
6.2	Les organismes de certification du système de l'EFTP rendent publiques les procédures et modalités des évaluations certificatives	Les procédures d'évaluations certificatives sont définies et vulgarisées	Les procédures d'évaluations certificatives définies sont transparentes et inclusives	Voir indicateur	Ministère – DESTFP
		Les équivalences et les passerelles sont définies	Les équivalences et les passerelles entre plusieurs certifications sont définies dans le document des procédures	Voir indicateur	Ministère – DESTFP

Norme 6.3. Les établissements spécifient les critères d'évaluation clairement énoncés, pour chaque programme, et basés sur les compétences ou sur les acquis d'apprentissage à travers les contrôles continus ou/et finaux

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
6.3	Les établissements spécifient les critères d'évaluation clairement énoncés, pour chaque programme, et basés sur les compétences ou sur les acquis d'apprentissage à travers les contrôles continus ou/et finaux	Les établissements mettent en place les procédures transparentes et inclusives d'évaluation d'apprentissage en cohérence avec le niveau et les objectifs de formation	Les établissements ont mis en place les procédures transparentes et inclusives d'évaluation d'apprentissage	Voir indicateur	Les établissements EFTP
			Les établissements rendent publiques les procédures et modalités des évaluations certificatives.	Voir indicateur	Les établissements EFTP
		Les établissements et les organismes de certification réalisent et/ou font réaliser l'évaluation par des examinateurs compétents et impartiaux	Les établissements et les organismes de certification élaborent et respectent un programme annuel des évaluations des différents certificats	Voir indicateur	Ministère – DESTFP et les établissements EFTP
			Les établissements assurent que les évaluations sont réalisées par des examinateurs compétents et impartiaux	Voir indicateur	Les établissements EFTP

Norme 6.4. Les établissements et les organismes assurent l'intégrité des examens et la crédibilité des diplômes en prévenant les pratiques abusives ou de fraudes de toutes natures

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
6.4	Les établissements et les organismes assurent l'intégrité des examens et la crédibilité des diplômes en prévenant les pratiques abusives ou de fraudes de toutes natures	Le protocole de déroulement des examens est élaboré et respecté	Les établissements élaborent le protocole des examens en conformité des instructions des organismes de certification	Voir indicateur	Ministère – DESTFP et les établissements EFTP
			Le protocole de déroulement des examens est appliqué par les établissements	Voir indicateur	Les établissements EFTP
		Les critères de désignation des examinateurs sont précisés et respectés	Les établissements assurent la désignation des examinateurs conforme au protocole élaboré	Voir indicateur	Les établissements EFTP

NIVEAU ÉTABLISSEMENT EFTP & NIVEAU GOUVERNANCE NATIONALE DE L'EFTP

Domaine 7 : Orientation et insertion professionnelle

N°	Enoncé de la norme
Norme 7.1.	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement de formation créent un dispositif de facilitation de l'insertion professionnelle des personnes formées
Norme 7.2.	Le système de l'EFTP réalise ou fait réaliser des études/enquêtes périodiques sur l'insertion professionnelle des diplômés
Norme 7.3.	Le système de l'EFTP rend effectif le dispositif de formation par alternance

Norme 7.1. Le système de l'EFTP et/ou l'établissement de formation créent un dispositif de facilitation de l'insertion professionnelle des personnes formées

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
7.1	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement de formation créent un dispositif de facilitation de l'insertion professionnelle des personnes formées	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement dispose d'une cellule d'information et d'orientation opérationnelle qui applique une approche inclusive	L'établissement intègre une cellule d'information et d'orientation dans son organigramme (avec des ressources personnelle et financières)	Voir indicateur	Les établissements EFTP
			L'établissement est en contact permanent avec les acteurs professionnel pertinents	Voir indicateur	Les établissements EFTP
		Les établissements organisent des sensibilisations sur l'insertion professionnel avec les apprenants et les parents	Les établissements organisent au moins 2 fois par an des sensibilisations sur l'insertion professionnel avec les apprenants et les parents	Voir indicateur	Les établissements EFTP

		Le système de l'EFTP et/ou l'établissement de formation sensibilise et/ou forme les acteurs sur les résultats issus des études d'identification des métiers porteurs	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement de formation collecte des informations et et/ou organisent des études d'identification des métiers porteurs	Voir indicateur	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement EFTP
			Les établissements de formation sensibilisent et/ou forme les acteurs sur les résultats issus des études d'identification des métiers porteurs	Voir indicateur	Les établissements EFTP

Norme 7.2. Le système de l'EFTP réalise ou fait réaliser des études/enquêtes périodiques sur l'insertion professionnelle des diplômés

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
7.2	Le système de l'EFTP réalise ou fait réaliser des études/enquêtes périodiques sur l'insertion professionnelle des diplômés professionnelle des personnes formées	Les études sont réalisées sur le taux d'insertion des apprenants et la création des entreprises	Les études sur le taux d'employabilité des diplômés / certifiés (proportion des jeunes ayant trouvé un emploi après leur formation dans 6 – 12 mois) et le salaire moyen d'insertion sont réalisées	Voir indicateur	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement EFTP
			Les études sur le taux d'adéquation formation - emploi (pourcentage de diplômés exerçant un métier en lien avec leur formation) sont réalisées	Voir indicateur	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement EFTP
			Les études sur la création des entreprises sont réalisées	Voir indicateur	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement EFTP
		Les études sur efficacité et l'impact des apprenants	Les études sur la satisfaction des employeurs (compétences en adéquation avec leurs besoins) sont réalisées	Voir indicateur	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement EFTP

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
			Les études sur la poursuite des études des apprenants à un niveau supérieur sont réalisées	Voir indicateur	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement EFTP
			Les études de l'impact sur le développement local et les contributions des apprenants EFTP sur l'économie local sont réalisées	Voir indicateur	Le système de l'EFTP et/ou l'établissement EFTP

Norme 7.3. Le système de l'EFTP rend effectif le dispositif de formation par alternance

N° de la norme	Contenu de la Norme	Critères	Indicateurs	Valeur - preuve	Organe(s) Responsable(s)
7.3	Le système de l'EFTP rend effectif le dispositif de formation par alternance	Les entreprises susceptibles de recevoir les apprenants sont répertoriées et leurs capacités renforcées de sorte à pouvoir jouer adéquatement leurs rôles dans la formation inclusive des apprenants	L'établissement a répertorié les entreprises – organisations susceptible de recevoir les apprenants	Voir indicateur	L'établissement EFTP
			Les capacités des entreprises – organisations sont renforcées afin de pouvoir jouer leurs rôles dans la formation inclusive des apprenants	Voir indicateur	L'établissement EFTP
		Des conventions d'alternance sont signées et respectées	Les établissements ont signé des conventions d'alternance avec les entreprises – organisations qui reçoivent les apprenants	Voir indicateur	L'établissement EFTP
			Les conventions d'alternances sont respectées par les deux parties	Voir indicateur	L'établissement EFTP



10 Renforcer les capacités en gouvernance : une condition essentielle pour la qualité et la performance durable de l'EFTP au Bénin

La qualité du système d'EFTP dépend non seulement de la pertinence des curricula et de la compétence des formateurs, mais aussi — et surtout — de la **gouvernance des établissements** et du **sous-secteur EFTP** dans son ensemble. Une gouvernance efficace constitue le socle sur lequel reposent la planification stratégique, la gestion des ressources, la redevabilité, et l'assurance qualité interne et externe. Pourtant, en général dans la majorité des établissements et des instances de supervision, cette dimension demeure un maillon faible, souvent limitée à des fonctions administratives de routine, sans réelle culture de pilotage stratégique.

10.1 Des lacunes existantes en matière de gouvernance institutionnelle

Le diagnostic réalisé dans le cadre du dispositif national d'assurance qualité a mis en évidence des faiblesses structurelles :

- insuffisante maîtrise des outils de gestion axée sur les résultats, du suivi-évaluation et de la reddition de comptes ;
- manque de clarté dans la répartition des rôles et responsabilités entre parties prenantes impliquées, entre directions et conseils d'administration à l'interne de certaines des organisations-clés, comités qualité et partenaires extérieurs ;
- faible appropriation des stratégies et réglementations nationales en vigueur de gouvernance et d'assurance qualité ;
- déficiences ou inexistence d'un dispositif d'assurance qualité au sein de la majorité des établissements de formation ;
- inexistence d'un dispositif systématique de formation ou d'accompagnement des acteurs en charge de la promotion de la qualité dans le sous-secteur ;
- faible culture de concertation et de leadership participatif au sein des parties prenantes.

Ces lacunes limitent la capacité du pilotage national et des établissements à planifier, exécuter et rendre compte efficacement de leurs activités, compromettant ainsi la durabilité des progrès réalisés dans le domaine de la qualité.

10.2 Un enjeu stratégique pour la durabilité du dispositif d'assurance qualité

Les mécanismes d'assurance qualité ne peuvent produire leurs effets que si le pilotage central et les établissements disposent d'équipes dirigeantes capables de :

- traduire les politiques et standards nationaux en plans d'action institutionnels réalistes ;
- animer et superviser les comités qualité internes ;
- utiliser les données issues du suivi-évaluation pour orienter la prise de décision ;
- mobiliser les partenaires (entreprises, collectivités, associations, etc.) autour de la vision de l'établissement ;
- garantir la transparence et la redevabilité dans la gestion des ressources et des performances.

Renforcer la gouvernance revient donc à **institutionnaliser une culture du pilotage par la qualité et la performance**, où chaque acteur comprend son rôle dans la chaîne de résultats et dispose des compétences nécessaires pour assumer ses responsabilités.

10.3 Axes prioritaires de renforcement des capacités

Les actions de renforcement des capacités devraient cibler prioritairement :

- Les équipes de direction : formation en management stratégique, leadership participatif, gestion axée sur les résultats, planification et évaluation de la performance.
- Les comités internes d'assurance qualité (CIAQ, UFAQ) : formation à la mise en œuvre des standards, au suivi des indicateurs, à l'autoévaluation et à la préparation des audits externes.
- Les conseils d'établissement : renforcement en gouvernance inclusive, suivi budgétaire et redevabilité.
- Les directions régionales et les structures d'appui : développement des compétences en accompagnement, mentorat et coaching des établissements.

Ces actions doivent être systématisées, inscrites dans un **programme national de développement des compétences en gouvernance de l'EFTP**, articulé au dispositif d'assurance qualité et au plan sectoriel de renforcement des capacités de ADET/ANAQ-EFTP et/ou du MESTFP.

10.4 Des effets multiplicateurs sur la performance du système

Un investissement ciblé dans la gouvernance produit des effets structurants à long terme :

- meilleure cohérence entre les orientations nationales et les pratiques institutionnelles ;
- amélioration de la performance et de la transparence dans la gestion ;
- responsabilisation accrue des acteurs à tous les niveaux.



11 Compétences, référentiels et certification : piliers du système d'assurance qualité

Les éléments relatifs aux compétences et à la certification dans le cadre d'un système d'assurance qualité se déclinent autour de trois dimensions principales :

1. Les compétences visées et leur évaluation,
2. Les référentiels normatifs et procéduraux,
3. Les mécanismes de certification et d'accréditation.

11.1 Référentiels de compétences

Ces référentiels décrivent ce qu'un apprenant doit savoir, savoir-faire et savoir-être à la fin d'un programme ou d'un parcours de formation. Ils constituent la base de la qualité pédagogique et de la certification. Éléments clés :

- Description claire des unités de compétence, des critères de performance et des niveaux de maîtrise (souvent alignés sur des cadres de certification aux niveaux national, régional, international : pour le cas Béninois, on pourrait s'adosser sur le Cadre National de Certification et de Qualification (CNCQ) en cours d'élaboration au niveau national, sur les cadres existants au niveau de la CEDEAO pour le niveau régional, etc.).
- Articulation entre compétences techniques, compétences transversales et autres telles que les compétences vertes ou numériques.
- Processus d'élaboration et validation et de mise à jour concertées des référentiels par les acteurs-clés (MESTFP, ADET/ANAQ-EFTP, établissements EFTP, secteur privé, branches professionnelles, etc.).
- Lien entre référentiels de compétences et référentiels de formation (curricula, plans de cours, méthodes d'évaluation).

11.2 Référentiels pour la certification des établissements en matière d'assurance qualité

Ces référentiels définissent les normes et critères qu'un établissement EFTP au Bénin doit respecter pour être reconnu conforme au système national d'assurance qualité.

Ils servent à la fois à l'autoévaluation interne, à l'évaluation externe et à la certification de l'établissement.

Éléments typiques d'un référentiel AQ pour les établissements :

- Gouvernance et leadership : existence de politiques internes de qualité, plan stratégique, implication du personnel et des partenaires.
- Gestion des programmes de formation : conformité aux référentiels nationaux, mécanismes de révision périodique.
- Ressources humaines et matérielles : qualifications des formateurs, équipements conformes aux exigences de formation.
- Apprentissage et évaluation des acquis : procédures normalisées d'évaluation, suivi des résultats, gestion des examens.
- Lien avec le marché du travail : implication des acteurs socioéconomiques, insertion des diplômés, partenariats entreprise-école.

- Suivi-évaluation et amélioration continue : dispositifs d'autoévaluation, plans d'amélioration, indicateurs de performance.
- Éthique, équité et inclusion : accès équitable, genre, environnement sécurisé et inclusif.

11.3 Mécanismes de certification et d'accréditation

Ils permettent de valider officiellement qu'un établissement respecte les normes définies.

Principaux éléments :

- Procédure de certification (ou accréditation) : étapes, documents à fournir, périodicité.
- Instances responsables : souvent une Agence nationale (ADET/ANAQ-EFPTB au Bénin) ou un organe rattaché au ministère.
- Grille d'évaluation normalisée : notation ou score par critère, seuil minimal à atteindre pour la certification.
- Délivrance et validité du certificat : durée limitée (3 à 5 ans), conditionnée à des audits réguliers.
- Transparence et publication des résultats : liste des établissements certifiés, niveaux d'excellence atteints.
- Lien avec le financement ou la reconnaissance : par exemple, seules les établissements certifiés peuvent recevoir des fonds publics ou inscrire leurs diplômes au RNCP/NQF.

En résumé, un bon référentiel de certification AQ doit :

- être aligné sur les standards nationaux, régionaux et internationaux (exemples : CAMES, CEDEAO, UNESCO-UNEVOC, etc.) ;
- comporter des indicateurs mesurables ;
- promouvoir l'amélioration continue plutôt qu'un simple contrôle ;
- associer tous les acteurs : établissements, tutelles, employeurs, apprenants.

En annexe 5 est présenté un exemple de structure de référentiel pour la certification des établissements EFTP (sous forme de tableau à 4 colonnes : *Domaine / Critères / Indicateurs / Sources de vérification*) qui pourrait être adapté au dispositif d'assurance qualité de l'EFTP au Bénin.



Annexes

Annexe 1 – Exemple de Grille de suivi des indicateurs pour la mise en place du dispositif

1.1 Indicateurs de la phase préparatoire	Preuves	Réalisation et/ou niveau de performance	Mesures d'amélioration ou d'adaptation	Responsable
Le choix définitif de l'ancrage institutionnel du nouveau dispositif de l'Assurance qualité dans l'EFTP béninois a été fait et validé au niveau de l'ADET et du CNE	Communication officielle expliquant le choix définitif			
Le Comité national ad hoc chargé de préparer la mise en place du Dispositif de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels est officiellement établi	Critères de nomination des membres du Comité, y compris les critères relatifs à l'équilibre des genres Critères de nomination du responsable du Comité Document des Attributions, organisation et fonctionnement du Comité Liste des membres du Comité			
Les avant-projets des textes pour la mise en place du Dispositif sont validés par le Comité ad hoc en conformité avec l'option de l'ancrage institutionnel de l'Agence.	L'avant-projet de l'arrêté interministériel portant création du Comité de mise en place du dispositif d'assurance qualité dans l'EFTP du Bénin validé et disponible Avant-projet de l'arrêté portant autorisation de création, composition et fonctionnement des Unités focales assurance qualité dans les Etablissements de formation Avant-projet de décret portant approbation des statuts de l'ANAQ-EFTP validé et disponible ou Avant-projet des statuts de l'ANAQ-EFTP validé et disponible			

1.1 Indicateurs de la phase préparatoire	Preuves	Réalisation et/ou niveau de performance	Mesures d'amélioration ou d'adaptation	Responsable
Les organes de gouvernance du dispositif sont adoptés (Conseil d'administration, Conseil d'Orientation Technique, Cellule Interne d'Assurance Qualité, les Unités Focales d'Assurance Qualité) ;	Le mandat de l'Agence adapté Le AOF des organes			
Les objectifs et finalités d'assurance qualité, des évaluations sont définis (formative, accréditation, classement, classification)	Document de travail précisant les objectifs et finalités de l'assurance qualité de l'EFTP			
L'atelier de lancement des activités d'opérationnalisation du Dispositif s'est déroulé	Agenda de l'atelier Compte rendu : rapport d'atelier publié Liste des participants avec les signatures.			
Le rapport final des activités et les résultats du Comité ad hoc est finalisé, validé et transmis de façon officielle aux autorités de tutelle	Le rapport final Note de réception du rapport du Ministère de tutelle			
Une synthèse du rapport est rendu public	Rapport publié sur internet et/ou gazette nationale			

1.2 Indicateurs de la phase de la mise en place effective du dispositif	Preuves	Réalisation et/ou niveau de performance	Mesures d'amélioration ou d'adaptation	Responsable
Les standards de qualité à respecter dans l'exécution des missions du Ministère chargé de l'EFTP, des établissements privés et publics d'EFTP, et les autres parties prenantes, sont définis	Standards de qualité en EFTP validés et publiés			
Les procédures formelles, les outils et les critères pour l'évaluation de la qualité des établissements EFTP sont définis	Les procédures, référentiels et outils validés et publiés			
Le AOF et l'organigramme de l'ADET sont adaptés à l'ancrage institutionnel du Dispositif d'assurance qualité et validés	Le AOF et l'organigramme validés et publiés			
L'organigramme des acteurs en AQ avec les prérogatives et positionnement de ses acteurs dans le dispositif AQ est élaboré et validé	L'organigramme validé et publié			
Le Conseil d'orientation technique et la Cellule interne d'Assurance-Qualité (CIAQ) sont établis	Le tableau des fonctions et spécialités des membres du Conseil d'orientation technique et de la CIAQ			
Le Conseil d'orientation technique et la CIAQ sont dotés en personnel formé et opérationnels	La liste des membres du Conseil d'orientation technique et de la CIAQ recruté Rapport des activités de formation du personnel en assurance qualité			

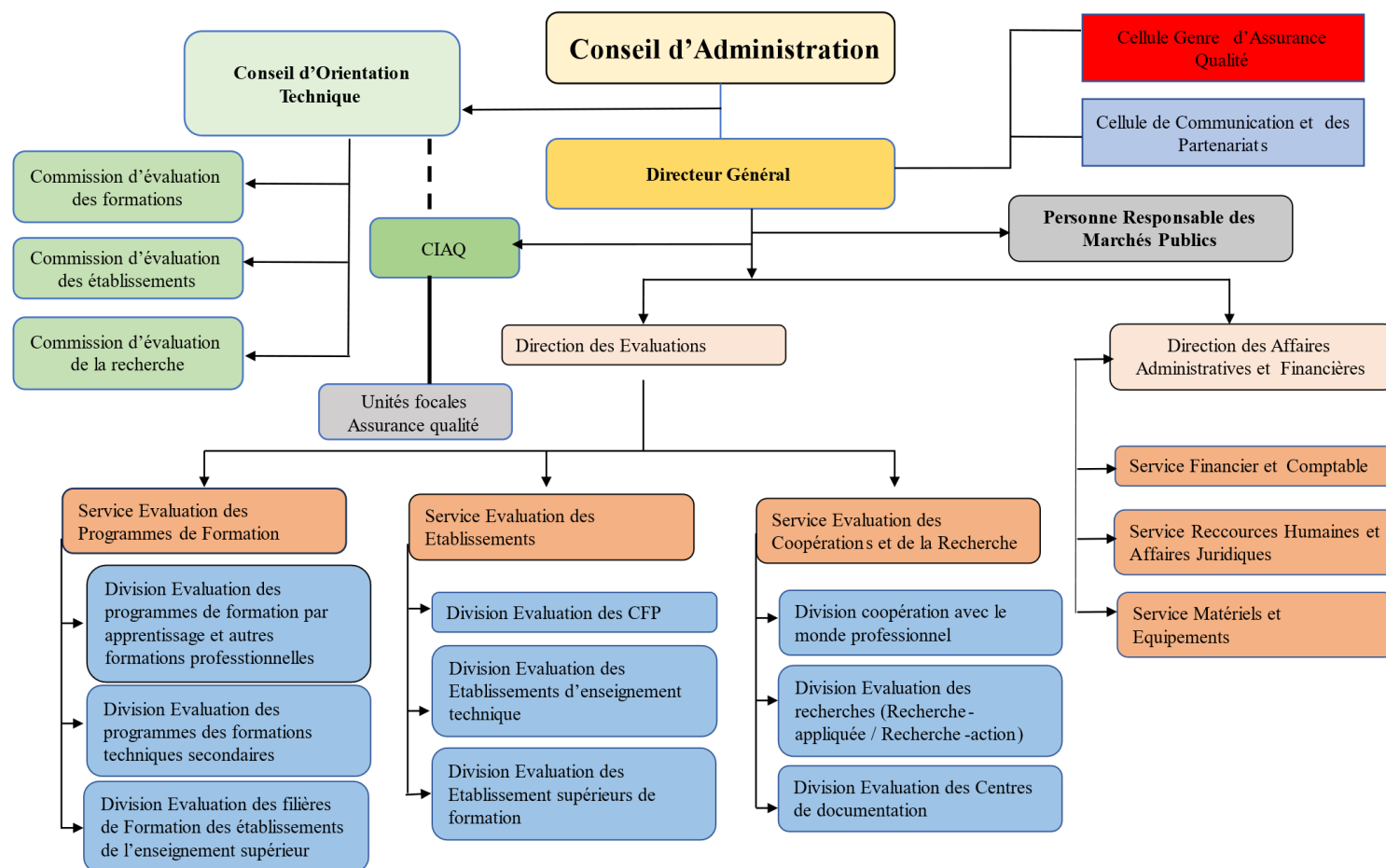
1.2 Indicateurs de la phase de la mise en place effective du dispositif	Preuves	Réalisation et/ou niveau de performance	Mesures d'amélioration ou d'adaptation	Responsable
Les procédures formelles, les guides, les référentiels et les outils pour l'évaluation de la qualité des établissements EFTP sont élaborés et validés	Répertoire de procédures, guides, référentiels et outils validé, disponible et publié			
Les UFAQ dans les Etablissements sont créées, formées et opérationnelles dans les établissements EFTP publics et privés	Actes de la création des UFAQ Liste des membres de chacun des UFAQ Compte-rendu des réunions			

Annexe 2 – Exemple de Grille de suivi des indicateurs pour la gestion et la performance du dispositif

Au niveau de la Direction des Evaluations (évaluations externes)	Preuves	Réalisation et/ou niveau de performance	Mesures d'amélioration ou d'adaptation	Responsable
Un système et les outils de collecte, stockage, analyse et distribution des données demandées par le dispositif pour suivre les performances des établissements de formation et des programmes de formation est mis en place et mise à jour.	La base de données construite. Les rapports de mises à jour régulières de la base de données			
Une équipe d'analystes est opérationnelle pour traiter et d'analyser les données.	La liste des techniciens gestionnaires de la base des données			
Des rapports d'analyse sont rédigés selon la planification annuel identifiée par le dispositif et publiés sur le site de l'agence.	Les rapports d'analyse des données collectées			
Au niveau du Conseil d'Orientation Technique et de la CIAQ	Preuves	Réalisation et/ou niveau de performance	Mesures d'amélioration ou d'adaptation	Responsable
Les plans annuels du Conseil d'Orientation Technique et du Cellule Interne d'Assurance-Qualité (CIAQ) sont disponibles (y inclus les améliorations proposées conformément le rapport et les observations/recommandations de l'année précédent)	Plans annuels du Conseil d'Orientation Technique Plans annuels de la CIAQ			

Les rapports de la mise en place des plans annuels sont disponibles, y inclus des recommandations et une approche pour les intégrer dans les plans annuels	Rapports annuels du Conseil d'Orientation Technique Rapports annuels de la CIAQ Rapports d'entretiens avec les membres du Conseil d'Orientation Technique Rapports d'entretiens avec des membres de la CIAQ			
Au niveau des Unités Focales d'Assurance Qualité	Preuves	Réalisation et/ou niveau de performance	Mesures d'amélioration ou d'adaptation	Responsable
Les auto-évaluations institutionnelles de la qualité des établissements sont préparées chaque 4 ans	Rapport des évaluations quadriennales Des données sur la performance (réussite, insertion, abandon, etc.)			
Les démarches qualité dans les Etablissements sont élaborées et mises à jour après chaque exercice auto-évaluation et validés par la CIAQ	Le document présentant les démarches d'assurance qualité validés par les Etablissements de formation			
Les plans annuels pour l'assurance qualité des Unités Focales Assurance Qualité sont élaborés sur la base de l'auto-évaluation institutionnelle (ou sur la base de la politique quadriennale) et validés par la CIAQ	Les plans annuels validés par les Etablissements de formation			
Les rapports annuels des activités des différentes parties prenantes sont disponibles à temps opportun	Les rapports annuels de tous les Etablissements y inclus les comptes-rendus des sessions ordinaires semestrielles des UFAQ soumis au Chef de l'Etablissement			

Annexe 3 – Organigramme du dispositif d'assurance qualité dans l'EFTP au Bénin



Annexe 4 – Niveau Gouvernance Nationale de L'EFTP : exemples d'élaboration sur quelques indicateurs

4.1 Élaboration à titre d'exemple sur deux (02) indicateurs-clés par domaine du dispositif d'assurance qualité dans l' EFTP au Benin

domaine	indicateur	définition	outils de collecte	valeur de Référence	cible
Gouvernance	Clarté des rôles et responsabilités	Existence de documents précisant les responsabilités des acteurs du système EFTP.	Analyse documentaire (organigrammes, arrêtés, manuels de procédure)	À définir	100% des structures couvertes
	Existence de mécanismes de coordination	Fonctionnement régulier d'instances multipartites de pilotage.	Comptes rendus de réunions, entretiens avec membres de comités	1 réunion/trimestre	Fonctionnement régulier
Infrastructures et équipements	Taux de disponibilité des équipements pédagogiques	Pourcentage d'établissements disposant d'équipements techniques fonctionnels.	Inventaire physique, grille d'observation sur site	45%	75%
	Conformité des infrastructures	Proportion d'établissements respectant les normes de sécurité et d'accessibilité.	Audit technique, checklists d'inspection	À évaluer	80%
Recrutement des apprenants	Taux de scolarisation en EFTP	Part des jeunes de 15-24 ans inscrits en filières EFTP.	Statistiques scolaires (annuaire, base EMIS)	8%	15%
	Parité de genre	Ratio de filles à garçons dans les filières EFTP.	Base de données d'inscription désagrégée par sexe	0,6	1
Programmes de formation et matériels pédagogiques	Actualisation des curriculums	Fréquence de révision des curriculums en lien avec le marché du travail.	Rapports de comités curriculaires, entretiens avec experts sectoriels	Tous les 5 ans	Tous les 3 ans
	Qualité des supports pédagogiques	Alignement des contenus aux référentiels nationaux.	Grille d'analyse documentaire, revues pédagogiques	Variable selon filière	100% des modules alignés

domaine	indicateur	définition	outils de collecte	valeur de Référence	cible
Formation et qualification des enseignants	Proportion de formateurs certifiés	Part des formateurs disposant d'un diplôme pédagogique reconnu.	Fiches de personnel, dossiers RH des établissements	60%	90%
	Participation à la formation continue	Nombre de formateurs ayant suivi une formation continue dans l'année.	Registres de formation, attestations de participation	25%	70%
Compétences et certification des apprenants	Taux de réussite aux examens	Proportion d'apprenants certifiés à l'issue de la formation.	Résultats officiels d'examens, bases de données nationales	65%	85%
	Adéquation formation-emploi	Pourcentage de diplômés exerçant un métier lié à leur formation.	Enquêtes de sortie, suivi des diplômés	35%	70%
Orientation et insertion professionnelle	Taux d'insertion professionnelle	Part des diplômés insérés (emploi ou entrepreneuriat) dans les 6-12 mois.	Enquêtes post-formation, bases ANPE ou équivalents	40%	75%
	Satisfaction des employeurs	Degré de satisfaction des entreprises vis-à-vis des diplômés EFTP.	Enquêtes employeurs, entretiens semi-directifs	À mesurer	Niveau satisfaisant (≥70%)

4.2 Élaboration à titre d'exemple sur huit (08) indicateurs-clés du domaine Gouvernance (niveau national) du dispositif d'assurance qualité dans l' EFTP au Benin

N°	Intitulé de l'indicateur	Définition / Description	Unité de mesure	Source / Moyen de vérification	Périodicité	Responsable du suivi
1	Taux de publication des rapports d'évaluation et d'audit qualité	Proportion des rapports produits par les instances de gouvernance et effectivement rendus publics	%	Rapports ADET/ANAQ-EFTP, site web, bulletins officiels	Annuel	ADET /ANAQ-EFTP, MESTFP

2	Existence et accessibilité des textes et procédures du dispositif	Disponibilité publique des documents normatifs (décrets, arrêtés, manuels, référentiels)	Oui/Non	Base documentaire ADET / Portail AQ	Annuel	ADET/ANALQ-EFTP
3	Fréquence des réunions de pilotage et de concertation	Nombre de réunions tenues par les organes de gouvernance par rapport au nombre prévu	Ratio ou %	PV de réunions, rapports de pilotage	Semestriel	Comité national de pilotage, ADET/ANALQ-EFTP
4	Taux d'établissements ayant soumis leur rapport annuel qualité dans les délais	Mesure la conformité des établissements à l'obligation de reddition de comptes qualité	%	Rapports qualité, registres ADET	Annuel	Établissements, ADET/ANALQ-EFTP
5	Existence d'un mécanisme formel de retour d'information entre le niveau central et les établissements	Existence et fonctionnement d'un système de feedback (notes, recommandations, suivi)	Oui/Non	Courriers officiels, comptes rendus de réunions	Annuel	ADET/ANALQ-EFTP, Directions régionales
6	Taux d'établissements accrédités ou conformes aux normes nationales de qualité	Proportion des établissements ayant satisfait aux exigences du dispositif national d'assurance qualité	%	Registre national d'accréditation / Rapports d'audit	Annuel	ADET /ANALQ-EFTP, MESTFP
7	Taux de mise en œuvre des recommandations issues des audits de conformité	Proportion de recommandations effectivement mises en œuvre par rapport à celles émises	%	Rapports de suivi d'audit / Plans d'action	Annuel	Établissements, ADET/ANALQ-EFTP
8	Niveau d'harmonisation avec les cadres régionaux (UEMOA, CAMES, CEDEAO)	Mesure du degré d'alignement du dispositif national aux référentiels régionaux	Échelle qualitative (faible/moyen/élevé)	Rapports comparatifs, diagnostics régionaux	Tous les 2 ans	ADET /ANALQ-EFTP, MESTFP

Annexe 5 – Exemple de Référentiel pour la certification des établissements EFTP

Ce référentiel est proposé comme outil d'évaluation dans le cadre du dispositif d'assurance qualité des établissements d'EFTP au Bénin. Il permet d'apprécier la conformité des établissements aux normes nationales et d'orienter les plans d'amélioration continue.

N.B: Utilisation du référentiel

- Chaque critère peut être **noté** (par exemple sur 4 ou 5 points) selon le niveau de conformité observé.
- Les scores permettent d'attribuer un **niveau de certification** :
 - **Niveau 1 : Conforme** (certification complète)
 - **Niveau 2 : Partiellement conforme** (certification conditionnelle avec plan d'amélioration)
 - **Niveau 3 : Non conforme** (non certification, accompagnement requis)

Référentiel pour la certification des établissements de formation professionnelle et technique :

Domaine	Critères de qualité	Indicateurs / Éléments de preuve	Sources de vérification	Niveau de conformité (1-5)	Observations / Recommandations
1. Gouvernance et leadership	Existence d'une politique interne d'assurance qualité	Document de politique qualité validé; plan d'action qualité annuel	Manuel interne de qualité; PV de validation du CA		
	Existence d'un comité qualité fonctionnel	Comité qualité désigné; réunions tenues régulièrement	Décision de nomination; PV de réunions		
	Implication des parties prenantes	Consultation des formateurs, apprenants, entreprises	Rapports de concertation; enquêtes de satisfaction		
2. Gestion des programmes et curricula	Alignement sur les référentiels nationaux	Programmes conformes aux référentiels ADET/ANAQ-EFPTB, MESTFP	Référentiels et documents pédagogiques		
	Révision périodique des programmes	Mécanisme de mise à jour documenté	Rapports de révision; PV de comités pédagogiques		
3. Ressources humaines et matérielles	Qualification du personnel enseignant	% de formateurs ayant le profil requis	Dossiers du personnel; registres de formation continue		

	Disponibilité d'équipements conformes	Taux d'équipement fonctionnel; respect des normes de sécurité	Inventaire; rapport d'audit		
4. Formation et apprentissage	Application d'approches pédagogiques actives	Usage de la pédagogie par compétence; inclusion du genre	Plans de cours; observations en classe		
	Évaluation alignée sur les compétences	Outils d'évaluation basés sur critères de performance	Copies d'examens; grilles d'évaluation		
5. Certification et reconnaissance	Respect des procédures nationales d'examen	Examens conformes aux normes ADET/ANAG-EFTP, MESTFP	Rapports d'examen; registres de notes		
	Mécanisme de validation des acquis (VAE)	Procédure VAE documentée et appliquée	Dossier VAE; PV de validation		
6. Partenariats et insertion professionnelle	Collaboration avec les entreprises	Conventions signées; % d'apprenants en stage	Registre de partenariats; rapports de stage		
	Suivi de l'insertion des diplômés	Base de données des anciens; taux d'insertion mesuré	Enquêtes de suivi; tableau de bord		
7. Suivi-évaluation et amélioration continue	Dispositif interne de suivi-évaluation	Indicateurs qualité définis et suivis	Tableau de bord interne; rapports d'autoévaluation		
	Mise en œuvre d'un plan d'amélioration continue	Plan d'action qualité actualisé; suivi des recommandations	Plan qualité; rapports d'audit externes		
8. Éthique, équité et environnement	Respect des principes d'équité et de genre	Politique genre et inclusion appliquée	Règlement intérieur; enquêtes de satisfaction		
	Prévention et sécurité environnementale	Normes de sécurité respectées; gestion écologique des déchets	Plan d'hygiène et sécurité; rapport d'inspection		

Références bibliographiques (Partie 1)



Bamberger, M., Rugh, J., & Mabry, L. (2012). *Real world evaluation: Working under budget, time, data, and political constraints*. Sage Publications.

ILO (2020a). *Guidelines for Improving the Quality of Technical and Vocational Education and Training programs*.

ILO (2020b). *Partnerships for skills development: Engaging the private sector in TVET*.

ILO (2020c). *Guidelines for monitoring and evaluating TVET programs*.

ILO (2020d). *Monitoring and evaluation framework for skills development*.

ILO (2019). *Global employment trends for youth: Investing in a brighter future*.

Mingst, K. A. (2013). *Monitoring and evaluation in development projects*. Routledge.

OECD (2021a). *VET in a changing world: New challenges and opportunities*.

OECD (2021b). *Governance of Vocational Education and Training Systems: Lessons from international experience*.

OECD (2021c). *Using evidence to improve TVET outcomes: A guide to data analysis*.

OECD (2021c). *Using data to improve Vocational Education and Training outcomes*.

OECD (2018a). *Equity in education: Breaking down barriers to social mobility*.

OECD (2018b). *Skills for a high-quality apprenticeship system*.

OECD-DAC. (2010). *Glossary of key terms in evaluation and results-based management*. Organisation for Economic Co-operation and Development.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage Publications.

Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E. (2004). *Evaluation: A systematic approach*. Sage Publications.

Serrat, O. (2017). *Knowledge solutions: Tools, methods, and approaches to drive organizational performance*. Springer.

UNESCO-UNEVOC (2021). *Quality assurance in Technical and Vocational Education and Training*.

UNESCO (2020). *Global education monitoring report: Inclusion and education*.

UNESCO (2019a). *Education for Sustainable Development Goals: Learning objectives*.

UNESCO (2019b). *Data collection and management in Technical and Vocational Education and Training*.

UNESCO (2019c). *Data analysis and interpretation in education systems*.

UNESCO (2018). *Technical and Vocational Education and Training for Sustainable Development Goals*.

Weiss, C. H. (1998). *Evaluation: Methods for studying programs and policies*. Prentice Hall.

World Bank (2020a). *Youth employment and skills development in Sub-Saharan Africa*.

World Bank (2020b). *Skills development for economic transformation and social inclusion*.

World Bank (2020c). Financing Technical and Vocational Education and Training: A review of international practices.

World Bank (2020d). Best practices for data collection in education systems.

World Bank (2020e). Best practices for data analysis in vocational training programs.

World Bank (2019a). Pathways to better jobs: Strengthening Technical and Vocational Education and Training.

World Bank (2019b). Strengthening quality assurance systems in Technical and Vocational Education and Training.