

Formation professionnelle et formation par apprentissage

1. Introduction

La formation professionnelle est une composante essentielle des stratégies de réduction et de prévention du travail des enfants. Beaucoup d'enfants abandonnent l'école car ils ne voient pas la pertinence de l'éducation dans leurs vies. Dans de nombreux cas, la décision de ne pas envoyer un enfant à l'école est prise par les parents, qui aimeraient plutôt voir leur enfant aller au travail car ils ne perçoivent pas comment apprendre à lire, écrire et calculer peut aider à apporter le pain sur la table.

Afin d'influencer les décisions des enfants à risque et de leurs parents, l'éducation devrait avoir un but tangible surtout en termes d'amélioration des perspectives d'emploi. Dans de telles circonstances et là où les enfants d'un âge plus avancé sont concernés, l'accent doit être mis sur la transition entre l'école et le travail, soit à travers la formation professionnelle ou des programmes de compétences de vie. Les compétences transmises à travers de tels programmes devraient préparer les jeunes à un emploi rémunéré. Ces compétences peuvent être enseignées à travers le système d'éducation formel, par exemple les institutions de formation professionnelle, et des programmes de formation non formels.

2. Expériences de CIRCLE dans les domaines de la formation professionnelle et de la formation par apprentissage

Plusieurs projets CIRCLE ont combiné la formation professionnelle et la formation par apprentissage avec des éléments



de l'éducation de base, tels que l'alphabétisation et le calcul. Lorsque cela s'est avéré pertinent, les partenaires d'exécution ont offert des formations supplémentaires sur la mise en place et la gestion d'une petite entreprise, y compris la comptabilité de base, l'accès au micro-crédit et à d'autres modalités de financement, et la vente. La plupart des compétences ont été enseignées sur la base des analyses du marché local de l'emploi. Dans certains cas, les partenaires ont aussi fourni aux bénéficiaires des trousseaux d'installation en vue de faciliter leur entrée sur le marché du travail. Les employeurs du secteur informel et en milieu rural ne sont pas toujours en mesure de fournir aux travailleurs les outils du corps de métier et les chances de ces travailleurs d'être employés peuvent être plus grandes s'ils peuvent eux-mêmes apporter leurs propres outils.

Les programmes de formation professionnelle peuvent éviter aux enfants de se retrouver dans des situations de travail en assurant que les apprenants maîtrisent les compétences de vie et bénéficient de cours d'alphabétisation qui incluent une formation sur la santé, la protection et leurs droits. Certains programmes offrent aussi des formations sur les compétences de vie afin de promouvoir l'épanouissement personnel et social des bénéficiaires.

Les activités extrascolaires aident les enfants à se sentir comme des individus à part entière

Partenaires CIRCLE ayant identifié des meilleures pratiques dans le domaine de la formation professionnelle et de la formation par apprentissage

Afrique	Asie	Amérique Latine
ANPPCAN, Kenya	NDS, Bangladesh	PAMI, Guatemala
AID, Mali	HCC, Cambodge	Dos Generaciones, Nicaragua
AJA, Mali	Wathnakpheap, Cambodge	
RAC, Mali	WDA, Cambodge	
DARNA Maroc		
APEGS, Sierra Léone		
CARD, Sierra Léone		
CCB, Sierra Léone		
CLASSE, Afrique de l'Ouest		

CARD en Sierra Léone a ciblé les enfants à risque au sein de communautés locales, dont les jeunes mères déscolarisées, pour leur offrir une éducation de base et une formation professionnelle. La mise en œuvre du programme a été assurée par un centre de formation communautaire avec du personnel recruté localement afin d'assurer le fonctionnement continu du centre à long terme. Le personnel a reçu une formation pédagogique sur un ensemble de sujets et domaines de compétences de base. En plus de combiner alphabétisation fonctionnelle et développement de compétences, le programme offrait aux jeunes mères un service de crèche pour les enfants et des cours de planification familial. Le service de garde d'enfants était pris en compte pour permettre aux jeunes mères d'y participer pleinement ; la question sensible des familles d'accueil a également été introduite en tant que structure de soutien permettant aux jeunes mères de progresser dans la formation, d'obtenir un emploi décent et d'être en mesure de s'occuper elles-mêmes de leurs enfants.

Une caractéristique commune à la plupart des projets CIRCLE dispensant une formation sur l'alphabétisation et une formation professionnelle est qu'ils s'assurent que le programme de formation offre des compétences demandées sur le marché local du travail. Une fois la formation professionnelle achevée, les enfants vulnérables et les (anciens) enfants doivent avoir accès à un emploi décent. Ceci requiert la conduite d'une étude de marché locale pour calibrer la formation. Au Cambodge WDA a travaillé avec de grands groupes d'acteurs pour élaborer des programmes de formation adéquats. Dans le projet CCB en Sierra Léone, les entreprises locales ont offert des formations qualifiantes dans les domaines de la construction, de l'ingénierie, de l'ingénierie électrique et de l'électronique. CCB a été méticuleux dans la sélection des services de formation : les sociétés étaient choisies selon leur degré de conformité avec les exigences en matières de santé et de sécurité, des heures de travail raisonnables et le programme de formation proposé. CCB a mené des enquêtes auprès des employés et des voisins sur chaque lieu de travail. Suite à la sélection des prestataires de services, CCB a eu des interviews avec chacun des apprenants pour les assister dans le choix d'un métier qui répondait le mieux à leurs intérêts et capacités. Ils ont pu passer une période d'essai dans les ateliers afin d'avoir une idée du métier et de l'environnement avant de faire un choix final.

APEGS en Sierra Léone a mis l'accent sur le renforcement des compétences pour améliorer la productivité agricole. A cet effet, les apprenants ont reçu les outils et semences appropriés pour cultiver une variété d'espèces. Une banque de céréales a été créée dès la récolte pour assurer la durabilité. En plus de la science de l'agriculture, l'économie domestique a également été enseignée comme une étape importante vers l'autosuffisance.

4a

Wathnakpheap: Une approche holistique à l'acquisition des compétences

Le projet Wathnakpheap au Cambodge a ciblé des enfants et jeunes à risque de travail et de trafic dans une zone rurale près de la frontière avec la Thaïlande. L'objectif principal était de réduire la vulnérabilité des enfants à ces dangers à travers l'éducation et la formation en compétences. Le projet a établi un programme de formation professionnel basé sur le marché de l'emploi, la demande au sein des communautés ciblées et sur la disponibilité des ressources locales, telles que le bambou et le rotin.

Pour rendre les cours plus accessibles, les enfants ont eu la possibilité de suivre leur formation soit dans leur communauté, pour les activités comme la confection de meuble en bambou ou en rotin, dans des centres de formation où des formateurs qualifiés dispensaient six mois de cours sur des compétences bien données, ou dans les ateliers d'entreprises locales. En plus d'enseigner des compétences vendables, le programme a offert des formations sur des sujets clés tels que l'alphabétisation fonctionnelle, les compétences de vie, les techniques de gestion, le droit des enfants et les soins de santé primaires.

Les enfants ont exposé leurs produits lors de foires, ce qui a aidé à élaborer de nouveaux modèles, à identifier de nouveaux marchés, à connaître davantage la nature de la concurrence et à avoir un contact direct avec des clients potentiels. La plupart des produits exposés ont été vendus ou commandés, ce qui les a mis en confiance et renforcé la compréhension de la conduite des affaires.

Les activités de formation qualifiante étaient accompagnées d'un programme d'éducation de base pour assurer que les apprenants reçoivent une éducation complète.

La formation dans le domaine de l'agriculture s'est trouvée être la compétence la plus adéquate demandée par les bénéficiaires du programme de formation professionnelle de CLASSE au Mali et en Côte-d'Ivoire. La formation a mis l'accent sur les plantations de cacao, le secteur d'emploi principal dans les zones ciblées, et sur la production d'autres cultures et légumes. Un grand jardin potager a été aménagé près d'une école dans l'une des communautés d'intervention en Côte d'Ivoire. Le jardin servait de cadre de formation pour les enfants pour l'acquisition de compétences agricoles, pendant que les produits approvisionnaient la cantine de l'école.

AID-Mali a soutenu le projet CLASSE en renforçant les opportunités pour les jeunes apprenants dans le choix de leur futur emploi. Les garçons d'un âge avancé apprenaient dans les secteurs d'entreprise tels que la menuiserie, la mécanique moto et le jardinage. Les filles s'adonnaient essentiellement à la couture et la teinture. Un centre de formation a permis aux apprenants de AID-Mali de participer à des cours de coupe et couture pour moins d'un tiers du prix pratiqué. Les filles étaient assidues et poussaient constamment les enseignants à leur offrir plus de temps de formation.

En plus du lien avec le marché local de l'emploi, il existe plusieurs autres points communs aux programmes efficaces de formations professionnelles et qualifiantes pour les enfants à risque. Wathnakpheap au Cambodge s'est penché sur l'utilisation maximale des ressources locales disponibles pour son programme de formation professionnelle. Les communautés ont été encouragées à cultiver le bambou pour soutenir la fabrication de meuble en bambou. De plus, la formation a été conçue pour s'adapter à la situation de chaque apprenant en offrant un programme de formation dans différents environnements, y compris au sein des communautés, dans les centres de formations ou les ateliers privés avec les artisans locaux. Le suivi incluait le soutien aux apprenants soit dans la mise en place de leur structure ou la recherche d'emploi. La création de micro-entreprises était un autre élément clé du projet de Dos Generaciones au Nicaragua.

HCC au Cambodge a renforcé le lien entre éducation de base et formation qualifiante, étant donné que les enfants qui ont bénéficié le plus des formations étaient ceux qui étaient lettrés et qui avaient une base d'éducation plus solide. Tout comme Wathnakpheap, HCC a ciblé les enfants à risque de travail et de trafic en leur dispensant une éducation formelle et non formelle et qualifiante. Le lieu principal de la formation était le centre d'accueil spécial de l'organisation, et les compétences requises étaient identifiées sur la base des analyses du marché local de l'emploi. Au-delà des compétences de vie, HCC a intégré d'autres aspects importants pour assister les apprenants à démarrer leur nouvelle vie, y compris la gestion des affaires, la cuisine et les connaissances de base en agriculture. Une approche similaire a été utilisée par Dos Generaciones au Nicaragua, où la demande

en formation qualifiante est venue des familles elles-mêmes. La plupart d'entre elles étaient dirigées par des mères célibataires, qui ont reconnu qu'il était important que leurs enfants quittent l'école avec des connaissances qui leur permettraient d'accéder à de meilleurs emplois à l'avenir, y compris les connaissances en informatique. Le projet PAMI au Guatemala a aussi lié éducation de base et formation professionnelle. DARNA au Maroc a associé formation en techniques agricoles, alphabétisation fonctionnelle et compétences de la vie (voir encadré 4f).



Les dirigeants communautaires peuvent aider à la formation des élèves et les aider à trouver des emplois bénéfiques

AJA au Mali a trouvé que lorsque l'éducation de base (en particulier l'alphabétisation fonctionnelle et le calcul) était combinée avec une formation qualifiante dans les centres d'apprentissage impliqués dans le projet, les apprenants étaient plus capables de s'approprier les aspects techniques de leur formation, de comprendre l'importance de la santé et de la sécurité, et d'appliquer ces principes dans la pratique. De plus, les bénéficiaires ont reçu des tenues de travail appropriées et un équipement de protection.

Dans son projet au Mali, RAC s'est attaqué aux défis culturels majeurs du système « d'apprentissage » traditionnel dans la région. Les parents soutiennent ces programmes d'apprentissage car ils souhaitent que leurs enfants apprennent un métier utile. Néanmoins, ces stages d'apprentissage plutôt courant dans le secteur informel dans les ateliers des artisans et hommes de métiers, sont souvent exercés dans des conditions qui peuvent être considérées comme des situations de travail des enfants, bien qu'il ne s'agisse pas nécessairement des pires formes de travail. Du fait de l'accès limité à l'éducation ou de l'attitude négative des parents envers l'éducation, un grand nombre d'apprentis n'ont jamais été à l'école ou ont abandonné. Prenant ces facteurs en compte, le projet a introduit le système de formation « duale », qui incluait l'éducation de base. Le processus a requis une intense campagne de sensibilisation pour faire comprendre aux parents et aux employeurs l'importance de l'éducation, particulièrement l'alphabétisation, et réduire le temps de travail des apprentis ce qui a facilité leur participation aux programmes de transition de base et d'éducation formelle.



La mise à disposition de trousseau de démarrage correspondant à leur compétences les aide à démarrer leur propre entreprise

3. Elaborer un programme de formation professionnelle et de formation par apprentissage

Beaucoup de familles pauvres voient l'éducation en termes d'appui à long terme à la famille. Si les enfants peuvent achever leur cycle éducatif et émerger avec un ensemble de compétences qui peuvent faciliter leur accès à un travail décent dans des conditions de travail améliorées, ceci rendra le programme plus attrayant pour les parents, qui sont les décideurs principaux au sein des familles.

Néanmoins, les compétences techniques, bien que requises pour un emploi, ne sont pas suffisantes en elles-mêmes. Elles devraient être accompagnées par l'éducation de base, l'alphabétisation et le calcul, aussi bien que par les compétences vitales de la vie qui les prépareraient davantage à une vie d'adulte.

Définir le(s) but(s) d'un programme de formation professionnelle et de formation par apprentissage

La première étape dans l'élaboration d'un programme d'éducation professionnelle et de formation sur les compétences est de faire une évaluation exhaustive des besoins et attentes dans les communautés ciblées, en consultant toutes les parties prenantes. Cette évaluation des besoins peut aider à déterminer l'opportunité d'un tel programme, ainsi que sa pérennisation à la fin du projet. Il est probable que cela fasse partie d'une évaluation plus générale des besoins.

Tout comme l'éducation en général, les questions connexes d'accès et de qualité sont cruciales pour l'élaboration d'un programme de formation professionnel et d'acquisition de compétences. Globalement, l'essentiel de l'accent mis sur l'éducation porte sur l'offre en éducation primaire universelle telle qu'inscrite dans les OMD et l'initiative EPT. Ceci a obligé plusieurs gouvernements à mettre l'accent sur le développement des infrastructures et à concentrer leurs ressources sur cet objectif ; ce qui a affecté le niveau d'investissement dans l'éducation et la formation technique et professionnelle (EFTP), affectant la disponibilité de tels programmes et, lorsqu'ils existent, la qualité de l'enseignement, l'équipement, les ateliers, les curricula et la pertinence des compétences à offrir.

En général, la formation professionnelle et l'acquisition de compétences interviennent de la manière suivante :

- à travers des institutions gouvernementales, centrales, régionales ou locales, qui suivent le programme gouvernemental pour des métiers précis, habituellement enseigné par des formateurs de l'Etat et délivrant à l'apprenant qui réussit une attestation reconnue nationalement;
- à travers des institutions privées souvent dénommées approche « basée sur le centre » qui utilisent ou pas le programme

gouvernemental, suivant la disponibilité et la pertinence, et qui emploient des formateurs pour des corps de métiers particuliers sur des périodes spécifiques selon la demande. Dans ce cas et celui qui précède, la formation est dispensée dans un centre par des formateurs spécialisés. Elle peut allier pratique et théorie, et l'apprenant peut passer un certain temps dans un environnement de travail pour mettre en pratique les compétences enseignées.

- à travers les entreprises privées dans les secteurs formels et informels par une approche pratique, où les apprenants sont formés dans un environnement de travail. Souvent, ceci prend la forme d'un « apprentissage » dans lequel l'apprenant apprend les compétences techniques appropriées en travaillant directement avec des adultes expérimentés ;
- à travers un cadre communautaire souvent de nature informelle, tel que les maisons privées, un centre ou une école communautaire. La formation ne suit pas généralement un programme ou format établi et est hautement flexible pour répondre aux besoins de apprenants.



Les intérêts, âge et genre d'un enfant doivent être pris en compte lors de la sélection des apprenants pour les différents corps de métiers

Les formations sur les compétences peuvent être une combinaison de ce qui précède. L'évaluation des besoins dans la communauté ciblée déterminera le choix du prestataire de service. Un autre élément d'élaboration de projet à prendre en compte assez tôt est de savoir si l'offre en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences sera l'activité principale ou si elle sera une sous composante d'une stratégie d'éducation intégrée au sein de la communauté. Cette décision affectera la manière dont la formation est dispensée et si elle est directement liée à d'autres formes d'éducation. Elle affectera également la stratégie de travail si la formation est dispensée dans le cadre d'une infrastructure éducative existante ou si une nouvelle institution doit être créée.

Accès à la formation professionnelle et à l'acquisition des compétences

La disponibilité des institutions professionnelles et de formation étatique est souvent limitée aux centres urbains principaux et surtout pour les enfants qui ont obtenus les qualifications adéquates dans un système d'éducation formel, par exemple, l'achèvement de l'éducation primaire. L'accès à de telles institutions en zones rurales et reculées est souvent rare ou inexistant. Ainsi, une organisation qui souhaite inclure la formation professionnelle et l'acquisition de compétences dans son programme devra répertorier les institutions professionnelles et de formation étatiques ou privées existant déjà dans la communauté ou ses environs. Au même moment, elle devrait identifier les lieux pour faciliter la formation, tels que les écoles et centres communautaires. HCC au Cambodge a utilisé ses propres locaux comme lieu de formation. En l'absence d'un cadre approprié, un lieu devrait être construit ou rénové. Ces choix peuvent avoir des implications financières pour le projet.

Les questions suivantes devraient être prise en compte en termes d'accessibilité:

- *Quels institutions ou services, formels ou non formels, sont déjà disponibles au sein de la communauté?*
- *Quels institutions ou services sont disponibles dans les communautés voisines qui pourraient être accessibles aux bénéficiaires soit à pied ou par un service de transport?*
- *Si de telles institutions existent, ont-elles les capacités d'absorber les bénéficiaires et les activités du projet ? Le curriculum et les cours proposés sont-ils appropriés pour le groupe de bénéficiaires ? Sera-t-il nécessaire de signer des accords avec les institutions et de faire des contributions financières ou autre ?*
- *Dans quelle mesure les filles n'arrivent-elles pas à bénéficier de ces programmes ou services pour des questions de sécurité ou de culture, de tradition, de religion ou autres obstacles sociaux perçus ou réels ?*
- *Si il y a déjà des problèmes clairement identifiables en ce qui concerne l'accessibilité, comment peut-on faire face à la plupart de ces problèmes ? Par exemple, existe-il des structures adéquates ou des salles qui peuvent être adaptées ou rénovées ? Ces options, devraient être discutées avec les membres de la communauté, les autorités locales en charge de l'éducation et de l'emploi, les bénéficiaires et autres jeunes de la communauté. Dans le cas de CARD en Sierra Leone, le projet était situé près d'un lycée catholique, et la paroisse a fait don d'un ancien dortoir rénové et utilisé comme centre de formation et de garderie*

pour les jeunes mères participants au programme.

- Les autorités locales seront-elles prêtes à soutenir, par exemple en mettant à disposition des enseignants formés, par la construction de nouvelles classes, ou en fournissant les équipements techniques pour les besoins de la formation ?
- Quel rôle le secteur privé pourrait-il jouer dans la mise en œuvre de la formation peut-être à travers l'apprentissage ? Les employeurs du secteur privé, particulièrement ceux basés dans la communauté proche du lieu de résidence des bénéficiaires, devraient être consultés et si possible impliqués dans l'élaboration des programmes de formation à base communautaire. La facilité de l'accès est un aspect de l'accessibilité: les bénéficiaires du projet doivent pouvoir se rendre au centre de formation et/ou à l'atelier sans problème et en toute sécurité. De plus, des infrastructures sanitaires adéquates doivent être en place sur le lieu de formation ou dans les ateliers privés particulièrement pour les filles. Si non, les filles peuvent abandonner le programme, surtout celles qui ont atteint l'âge de la puberté.

Au-delà de l'accès, il y a de nombreux obstacles à la formation professionnelle et l'acquisition de compétences, y compris les barrières culturelles ou traditionnelles à la participation des filles ou de certains groupes sociaux, tels que les enfants indigènes ou des tribus. Les apprenants peuvent avoir à payer des frais pour les cours, les outils, l'utilisation de l'équipement et pour les examens. Aussi, il peut y avoir des coûts indirects, tels que l'achat de tenues appropriées, des équipements sanitaires et de sécurité, de livres et de fournitures, et peut-être le transport aller-retour de l'institution. De telles barrières bien évidemment affectent les familles pauvres en particulier, mettant la formation professionnelle et l'acquisition des compétences au-delà de leur moyen. Dans de telles circonstances, les familles pourraient identifier des artisans ou commerçants prêts à prendre des enfants comme apprentis. Ces apprentissages informels sont souvent de l'exploitation et peuvent être caractérisés comme des pires formes de travail. Dans le pire des cas, les apprentis sont abusés, mettent des années à apprendre toutes compétences utiles, sont rémunérés très peu ou pas du tout, et ne profitent pas des programmes d'éducation de base.

Les acteurs devraient être impliqués dans l'identification des voies pour surmonter ces barrières. Les solutions peuvent inclure la persuasion des autorités de renoncer aux frais dans certains cas ou de permettre que les frais et coûts soient payés par tranche. Il serait encore mieux d'aider les communautés et les familles à mettre en place des structures de mobilisation ou des plans d'épargne qui les aideraient à faire face aux coûts de la formation professionnelle et de l'apprentissage

à la fin du projet. Ceci est un aspect particulier qui constitue un défi du fait que l'acquisition de compétences peut requérir un investissement significatif en plus d'être une intervention relativement coûteuse



La qualité de la formation professionnelle et à l'apprentissage

Les systèmes EFTP actuels dans de nombreux pays sont fortement inadaptés, certaines des compétences offertes sont obsolètes, et leur accès est limité. Il y a un besoin urgent de financement et de mise à jour des curricula, des compétences enseignées et de mise à niveau des infrastructures institutionnelles, y compris l'équipement. Le monde du travail a changé de façon significative au cours des 20 dernières années et continue d'évoluer rapidement. Le secteur informel, en particulier, a le plus fort potentiel de croissance en terme d'emploi dans un grand nombre de pays à travers le monde. Les Ministères de l'emploi et de l'éducation doivent travailler ensemble pour identifier les types de compétences requises dans ce nouvel environnement et pour leur adapter les programmes

La formation dispensée devrait être favorable à la demande de la communauté locale

A présent, les systèmes formels d'EFTP dans un certain nombre de pays sont largement inadéquats, certaines compétences proposées sont obsolètes et l'accès y est limité

de formation. Un plus grand nombre d'instituts de formation est nécessaire, particulièrement en milieu rural et dans les zones éloignées, avec un nombre adéquat de personnel enseignant. Les institutions d'EFTP devraient aussi collaborer avec les employeurs, y compris le secteur informel, pour établir des systèmes d'apprentissage efficaces et augmenter le nombre de prestataires reconnus. Il faudra du temps et un investissement pour résoudre ces problèmes, tout en mettant l'accent entre temps sur le besoin d'établir des stratégies à court et moyen termes visant à offrir aux (anciens) enfants travailleurs et ceux à risque un programme de formation et un apprentissage non formels.

Quelques aspects relatifs à la qualité à prendre en compte dans l'élaboration des programmes :

- *L'ensemble des cours techniques dispensés devraient se rapporter au marché local du travail afin de s'assurer que les apprenants ont accès à un employeur et qu'ils puissent s'auto-employer dès leur sortie.*
- *Les formateurs devraient être sensibilisés sur les causes et conséquences du travail des enfants et sur les réalités, besoins, attentes et capacités des apprenants. Ils devraient également être formés en techniques pédagogiques, surtout s'ils ne sont pas formateurs qualifiés, et être sensibles aux défis de l'apprentissage des (anciens) enfants travailleurs et ceux à risque.*
- *Les programmes de formation incluent l'éducation de base et couvrent plusieurs sujets directement en lien avec le bien-être et le développement holistique des apprenants, y compris l'alphabétisation et le calcul, le développement et la gestion des affaires, et les compétences de la vie.*
- *Les activités hors programmes, y compris les activités récréatives, sportives, culturelles, traditionnelles et sociales, devraient être intégrées dans les programmes de formation par apprentissage.*
- *Les apprenants devraient se familiariser avec une série de compétences pour évaluer laquelle d'entre elles est la mieux adaptée à leurs capacités, intérêts, besoins et attentes. Les filles devraient être encouragées à participer à des filières traditionnellement dominées par les garçons si elles le désirent (et vice-versa).*
- *La formation devrait être flexible pour intégrer la situation de chaque apprenant ; elle devrait être mise en œuvre à travers diverses approches prenant en compte la situation de chaque apprenant, y compris dans les centres, au sein des communautés ou des programmes d'apprentissages. Les programmes peuvent être une combinaison de toutes ces approches, si approprié.*
- *Les activités de sensibilisation devraient précéder les programmes et cibler les enfants, leurs familles, les membres de la communauté et, en particulier, les employés qui font usage du travail des enfants. L'objectif est de renforcer la contribution de l'éducation et des programmes de formation techniques aux entreprises et au développement de la communauté. Dans certains cas, les employeurs ignorent tout simplement la législation sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, les dispositions sanitaires et de sécurité, et les conditions de travail. Les efforts de sensibilisation devraient inclure ces domaines techniques.*
- *Les apprenants doivent recevoir les outils appropriés à utiliser pendant et après.*
- *Des efforts doivent être faits pour établir des associations ou groupes de formateurs, y compris des associations post-formation, ayant des liens avec des syndicats appropriés, des organisations professionnelles ou sociales. Les apprenants doivent comprendre le rôle des groupes d'intérêt dans la défense des droits fondamentaux et des conditions de travail. Les groupes tels que les unions ont des mécanismes de soutien pour assister leurs membres, et ces groupes d'intérêts peuvent informer les jeunes apprenants des différents types de soutiens qui leur sont disponibles, tels que le micro-crédit, les subventions à la création d'entreprises, etc.*
- *Les acteurs du secteur privé, y compris le secteur informel, doivent être impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de formations techniques pour en assurer la qualité et la pertinence. Ces acteurs doivent agir comme des mentors et employeurs potentiels. Si possible, les programmes d'apprentissage doivent être élaborés avec des partenaires du secteur privé.*



A travers la formation professionnelle les apprenants apprennent à compter sur eux-mêmes

- Une collaboration étroite doit être établie avec les institutions de micro-finance et de crédit pour faciliter le soutien aux apprenants intéressés par les possibilités d'auto-emploi à la fin de leur formation.
- Les programmes de formation doivent aller au-delà du groupe cible, si possible, pour inclure dans les groupes à risque les adultes au sein de la communauté qui devraient bénéficier de formation sur les compétences pour augmenter les opportunités d'emploi et de revenu.

Il est important d'inclure un élément de suivi et de contrôle dans un programme de formation par apprentissage pour s'assurer que les apprenants reçoivent le soutien approprié dans leurs nouveaux emplois et pour la création de leurs entreprises, et qu'ils ne se retrouvent pas dans des situations de travail des enfants après le programme. Ceci implique une étroite collaboration avec les employeurs, parents, services sociaux, inspections et département du travail.

Formation Pré-professionnelle

Dans le cadre d'une stratégie de transition de l'éducation vers un travail décent, il est utile de considérer l'intégration d'une composante « formation pré-professionnelle » dans les activités du projet. Ceci constitue une période introductive à la formation professionnelle et à l'apprentissage complète, au cours de laquelle les bénéficiaires et autres enfants à risque participent à des ateliers de courte durée sur une gamme de compétences pour différents corps de métiers. Ces ateliers introductifs permettent aux enfants « d'essayer » les métiers qui ont été identifiés suite à une analyse de marché et, sous la direction et soutien des conseillers et employeurs du secteur, de choisir l'ensemble de compétences qui sied le mieux à leurs besoins, capacités, aptitudes académiques et aspirations. Par exemple, CARD en Sierra Léone a offert aux enfants des cours théoriques de base sur chacun des quatre métiers enseignés au centre de formation et leur a donné des conseils pour les aider à en choisir un.

La formation pré-professionnelle peut aussi être intégrée dans les programmes d'éducation primaire et secondaire pour aider les jeunes enfants à décider de ce qu'ils voudraient faire plus tard dans leur carrière professionnelle. Ainsi les enfants ont un aperçu sur ce qu'il aiment et les intéresse. Ceci les aidera à choisir le programme de formation approprié au moment venu, et peut également aider les centres de formation, institutions et employeurs à planifier à l'avance les cours et programmes d'apprentissage.



Les instructeurs doivent être capables d'internaliser et respecter les principes de base du droit des enfants

3.1 *Création d'un environnement favorable à la formation professionnelle et à la formation par apprentissage*

Un élément significatif pour la création d'un environnement favorable à la formation professionnelle et la formation par l'apprentissage est l'implication et le soutien du plus grand nombre d'acteurs possible et l'établissement de partenariats effectifs. Par exemple, CLASSE en Côte d'Ivoire et au Mali a travaillé avec un ensemble d'ONG expérimentées dans divers domaines, y compris les formateurs, les départements gouvernementaux, la communauté des bailleurs et l'IPEC/BIT et, dans le cas de la Côte d'Ivoire, l'industrie privée. Ce processus a pris un temps considérable au départ du projet mais il est ultimement devenu la marque de CLASSE.

Après la sélection des communautés cibles et la définition du but des interventions de toute formation professionnelle et de formation par apprentissage, les organisations auront besoin de prendre en compte les facteurs suivants :

Soutien Communautaire

Comme pour tout projet de cette nature, il est vital d'informer et d'impliquer les parties prenantes potentielles au sein de la communauté dans son élaboration et sa mise

4b

AJA: Lier formation non formelle et formation par apprentissage à un processus de reconnaissance de diplôme

Les apprentis participants au programme de formation par apprentissage de AJA au Mali ont atteint un niveau de technicité qui leur a permis de se présenter à l'examen national pour la formation à deux (ANPE). C'est un programme financé par l'Etat qui associe éducation de base et formation professionnelle. A la suite de ces examens, certains bénéficiaires ont pu s'inscrire à des programmes étatiques à plein temps dans les centres d'éducation La réalisation d'un tel niveau de compétence a eu un effet significatif sur l'attitude des employeurs vis-à-vis de ces apprentis de façon générale. Là où cela était possible, le programme a également aidé les apprentis à obtenir des jugements supplétifs pour leur permettre d'accéder à des instituts de formation formels.

en œuvre. Ceci nécessitera de la sensibilisation au cours de l'évaluation des activités de formations professionnelle et par apprentissage, des besoins et de la demande des bénéficiaires, leurs familles, du marché du travail et de la communauté en générale. La collaboration étroite avec les acteurs communautaires, y compris les enfants, donne un bon aperçu du contexte et renforce de développement des interventions en matière de formation.

Infrastructure

Les enquêtes préparatoires dans les communautés ciblées devraient permettre de répertorier les institutions et/ou programmes déjà disponibles ou ceux qui sont prévus à court terme. Ceci est important à plusieurs titres. Premièrement, elles donnent une idée des formations déjà disponibles pour les enfants dans la communauté et si le problème est uniquement un problème d'accès. Si l'accès s'avère être un problème, alors la sensibilisation, le plaidoyer et le renforcement des capacités peuvent être nécessaires. Deuxièmement, s'il existe d'autres prestataires de services, cela veut dire que les organisations peuvent travailler avec elles pour s'assurer que leurs programmes sont complémentaires et reliés entres eux. Par exemple, s'il existe déjà un institut de formation professionnelle formel, il serait important d'avoir des information sur les programmes de formation qu'il offre, si l'institut est accessible au groupe cible, et si il serait possible de mettre en œuvre des programmes d'activités à travers cet institut. Ceci engendrerait des discussions avec la direction de l'institution et le corps enseignant pour évaluer les exigences du marché du travail local et ajouter potentiellement d'autres compétences sur la gamme offerte, pour assurer une capacité et un équipement convenables, et pour inclure l'éducation de base et les compétences de vie parmi les cours à élaborer. Troisièmement, la connaissance des institutions déjà existantes peut aider dans la prise de décision quant au besoin de construire des infrastructures, rénover les bâtiments, ou louer des classes.

Si le taux de chômage est élevé et les opportunités rares, le programme devra faire face à cela à travers une approche de placement en entreprise post –formation

Analyse du marché local de l'emploi

L'analyse de la situation actuelle et les perspectives locales d'emploi et d'auto-emploi donnera un aperçu sur les compétences demandées et les opportunités en matière de post-formation disponibles pour les bénéficiaires. Si le chômage est à la hausse et les opportunités rares, le programme devra répondre à travers une approche de placement après la formation. (Voir Section 3).

Programmes d'apprentissage

Les programmes d'apprentissage existants doivent faire partie de l'exercice d'identification des institutions ; une évaluation doit être faite pour analyser leur efficacité, les conditions de travail, la santé et la sécurité, l'âge et le sexe des apprentis, l'offre en éducation de base, le niveau de la formation pratique, le suivi et le diplôme. Les apprentis peuvent également travailler dans des secteurs traditionnels ou informels qui sont moins visibles que le secteur formel. L'évaluation doit inclure des discussions avec les apprentis et les parents afin de cerner leurs attentes et de savoir dans quelle mesure celles-ci sont satisfaites. Les discussions avec les employeurs potentiels doivent être conduites de manière intelligente et dans un esprit de collaboration constructif pour éviter de compromettre la disponibilité du futur programme d'apprentissage.



Âge

L'âge des bénéficiaires du projet est un facteur important dans le processus de sélection. Normalement la formation professionnelle et la formation par apprentissage sont applicables aux enfants d'un âge avancé, au-delà de l'âge scolaire primaire et approchant l'âge légal d'admission au travail. Les enfants en dessous de ce groupe d'âge doivent être pris en compte par les programmes d'intervention d'éducation primaire. Les enfants plus âgés ou les enfants dans des situations particulièrement vulnérables sont mieux indiqués pour la formation par apprentissage combiné avec l'éducation de base. Ils peuvent préférer cette option au retour dans l'environnement scolaire.

Une formation appropriée pour une variété de compétences rend les enfants autonomes et l'aide à devenir plus confiant en leurs capacités

Des critères de sélection clairs pour les apprenants, y compris leur âge et les niveaux de vulnérabilité, devraient être déterminés en collaboration avec les communautés et les parties prenantes.

Genre

Avec l'évolution du monde du travail, ce n'est plus les filles qui font « la coiffure » et « la broderie » ou les garçons « la mécanique » et « la menuiserie ». Il serait judicieux d'introduire les changements avec soin en consultation avec les parties prenantes, et prendre en compte leurs besoins en termes de soutiens et conseils.

Soutien des responsables de la formation et des écoles et enseignants

Si les institutions d'éducation formelle et non formelle existent dans la communauté ou dans les communautés voisines, il est important d'établir des liens étroits avec elles afin de consolider les liens entre formation par apprentissage et éducation de base, y compris la possibilité de mettre en place des expériences pré-professionnelles pour les enfants plus jeunes.

Soutien des employeurs

Les employeurs, dans le secteur formel ou informel, sont des acteurs importants des programmes de formation professionnelle et par apprentissage ; ils devraient être consultés sur les questions d'emploi des enfants, les conditions de travail, les apprentissages. Ils peuvent donner un avis sur les compétences demandées par les employés. Il est important d'avoir accès à un emploi décent, y compris dans le cas de l'auto-emploi, dès que possible à la fin de leur formation. A cet égard, le soutien des employeurs locaux est capital, particulièrement si l'apprentissage fait parti de la stratégie du programme. L'implication des employeurs, y compris dans le suivi du programme et la coordination, renforce leurs responsabilités sociales et devrait renforcer d'avantage la durabilité. Etant donné la croissance de l'emploi dans le secteur informel, il serait important d'inclure les employeurs dans ce secteur dans le cadre de l'approche communautaire d'ensemble et de promouvoir le concept du travail décent.

Finance

Les acteurs du secteur privé peuvent être intéressés par le développement de compétences dans des corps de métiers directement liés à leurs secteurs et peuvent être enclins à financer la formation. Les contributions en nature dans la forme de placements ou l'offre de formation dans les ateliers des employeurs sont également possible et renforcent d'avantage les liens avec les employeurs potentiels. Les employeurs peuvent également former des formateurs dans les compétences dont ils ont particulièrement besoin ou payer pour ou offrir des matériaux de construction aux centres de formation, des équipements ou du matériel didactique. Les autorités locales peuvent donner leur accord pour la mise à disposition de terrain ou de bâtiments gouvernementaux inutilisés/sous-utilisés pour l'établissement de centres de formations professionnelle et par apprentissage. Toutes ces contributions dégrèvent les coûts du projet et permettent de rediriger ces fonds ailleurs.

Accessibilité

Le programme doit être physiquement et techniquement accessible au groupe bénéficiaire et autres enfants à risque qui peuvent être impliqués par la suite. L'environnement physique doit faire en sorte que les bénéficiaires se sentent bienvenus, confortables, relaxés, confiants et en sécurité, et le programme doit être livré par un personnel bien formé, motivé et attentionné. Si les apprenants ont à effectuer un



La formation professionnelle permet aux participants de fournir à leur famille des revenus plus importants et de travailler dans un environnement sain

4c

APEGS: Les compétences de vie à travers l'éducation à l'économie domestique

Le projet APEGS en Sierra Léone a mis en place un Centre d'Economie Domestique au sein d'une école primaire locale établie dans le cadre de la stratégie de formation par apprentissage. Le but était de lier l'économie domestique aux cultures agricoles pouvant être exploitées localement. Ceci a été fait à travers l'aménagement de plusieurs potagers dans la communauté. Les enfants ont appris à préparer les sols, les plants et comment semer, récolter et effectuer la rotation de cultures. Une banque de semence a été créée pour soutenir les prochains semis et récoltes.

Le Centre d'Economie Domestique était complètement équipé et les enfants ont appris plusieurs aspects de la gestion du ménage, la préparation des aliments, la conservation et la cuisine, la santé et l'hygiène. Le but était d'enseigner aux enfants l'autosuffisance et de les préparer à la vie adulte. Le succès du centre fut tel que d'autres écoles primaires de la zone demandèrent à en faire partie. Certains des enfants parcouraient des distances fort considérables pour participer à la formation mais étaient toujours ponctuels et ne manquaient jamais les cours. APEGS a conclu que la combinaison de la formation par apprentissage, de l'éducation de base et des compétences de vie a augmenté la fréquentation scolaire et réduit le taux d'abandon.

déplacement pour se rendre au centre de formation, un hébergement devrait être prévu non loin de là. Par exemple, dans le cas du projet CARD en Sierra Léone, les enfants qui ne résidaient pas dans la communauté ont été placés dans des familles d'accueil. Les programmes de formation doivent être flexibles afin d'intégrer les situations locales qui affectent la disponibilité des bénéficiaires à certains moments de la journée ou de la semaine. La question de l'accessibilité prend en compte, par exemple, les barrières de langues qui peuvent affecter les enfants indigènes ou issus de tribus.

Curricula de formation

L'élaboration du format et du contenu d'un programme d'éducation professionnelle et par apprentissage requiert la collaboration des départements locaux et centraux de l'éducation et de l'emploi, premièrement pour savoir si un programme formel de formation existe déjà et si des métiers et des compétences pour ce programme; et pour évaluer leur pertinence et valeur au regard du programme de formation en cours d'élaboration. Les curricula pour les (anciens) enfants travailleurs ou à risque doivent être conçus spécifiquement pour prendre en compte le groupe cible et le niveau de leur développement personnel, social et académique. Les programmes doivent inclure l'éducation de base et les compétences de vie et la transmission non seulement des compétences mais aussi la préparation des bénéficiaires pour la vie.

3.2 *Analyse du marché local de l'emploi*

Une étape importante dans la conception d'un programme d'éducation et de formation professionnelle est de travailler avec la communauté et les employeurs locaux pour identifier les métiers et compétences à inclure dans le programme. Les employeurs locaux sont ceux-là mêmes qui fourniront immédiatement aux bénéficiaires un emploi après leur formation ou des opportunités d'auto-emploi.

En fonction de la taille et la flexibilité du marché local du travail, les organismes d'exécution peuvent décider de sous-traiter l'enquête et l'analyse avec une société ou organisation, ou peut-être avec un département d'un collège ou université au niveau local. Essentiellement, l'enquête doit couvrir les communautés dans l'environnement immédiat et autour, évaluer les possibilités d'emploi dans un futur proche et les compétences, l'éducation, les âges, le genre et autres caractéristiques recherchées par les employeurs dans les secteurs formel et informel. L'enquête doit également présenter l'information de base sur le projet et solliciter le soutien des employeurs en termes de perspectives d'emplois pour les bénéficiaires du programme et autres enfants à risque. Ceci peut être en prélude à une rencontre de sensibilisation avec les employeurs sur l'ensemble du projet. L'enquête doit aussi chercher à savoir si de nouvelles entreprises sont en cours de création dans un futur proche. D'autres secteurs à couvrir incluent les programmes d'apprentissage disponibles et leurs contenus, y compris les profils requis pour les apprentis, les conditions de travail, le contenu de la formation et la durée de la période d'apprentissage.

L'enquête devrait impliquer les services gouvernementaux locaux appropriés, tels que les départements du travail, le commerce, l'emploi, l'éducation, et cela est le cas une structure en charge du secteur informel



L'enquête doit impliquer les services étatiques concernés, tels que les départements du travail, du commerce, de l'emploi, de l'éducation et, s'il existe, une structure en charge du secteur informel. Dans certains pays, tel que le Kenya, un département particulier du gouvernement a été mis en place pour ce secteur. Il est nécessaire d'obtenir des informations sur l'existence d'institutions EFTP privées et étatiques dans la communauté et ses environs, leurs statuts et leurs conditions actuelles, les cours offerts, le taux de réussite, le taux de placement en situation d'emploi, le soutien après formation, etc. L'enquête est aussi l'occasion de faire la promotion du projet auprès des responsables

Enseigner aux enfants certaines compétences de vie leur permet de construire des relations sociales avec leurs pairs

gouvernementaux au niveau local et de rechercher leur soutien et leur intérêt. Le département local du commerce et de l'entreprise pourrait détenir des informations sur les opportunités d'affaires locales et sur les nouvelles entreprises en cours. D'autres informations à rechercher portent sur l'implication de l'autorité locale dans les plans de formation par apprentissage, le statut des inspections de travail, et l'importance du suivi des conditions de travail, l'âge minimum d'admission à l'emploi, et autres législations sur l'emploi. L'enquête doit porter sur la disponibilité du soutien gouvernemental à l'auto-emploi, les micro-entreprises et la micro-finance. Un des secteurs à analyser est sans doute celui des institutions de soutien aux grandes industries ou aux activités du secteur public dans la zone. Par exemple, les grandes industries exigent souvent que des sociétés plus petites leur fournissent des produits et services ou prennent en charge les services de finition. Les services du secteur public nécessitent souvent des services et produits externes, tels que les fournitures de bureau, la maintenance et le nettoyage. Toutes ces activités de soutien créent des opportunités d'affaires et d'emplois, dont certains demeurent encore inexplorés. Ainsi, tout en regardant ce qui existe déjà, l'enquête devrait revoir les opportunités qui peuvent être créées. Ceci est particulièrement utile pour la création d'activités d'auto-emploi ou de micro-entreprise.



L'acquisition de compétences doit aborder les questions des connaissances, attitudes, et pratiques d'une manière qui sied aux enfants

L'enquête doit également chercher à identifier la présence et l'activisme des syndicats d'employés et autres organisations de travailleurs ou de professionnels et les impliquer dans l'analyse du marché du travail. Ces organisations ont une perspective différente de celle des employeurs et de l'autorité locale et pourraient donner une image équilibrée du marché de l'emploi. Il est également utile d'engager de telles organisations sur la question du travail des enfants et de les impliquer dans les activités de projet. Par exemple les syndicats d'employés peuvent former les apprenants sur les conditions de travail et les droits du travailleur et sur comment se protéger. Il peut s'avérer intéressant pour les syndicats de travailleurs et les associations professionnelles de s'impliquer, dans la mesure où les apprenants peuvent souhaiter les rejoindre une fois qu'ils intègrent le marché du travail.

Les chambres de commerce locales, les associations d'employeurs, et associations professionnelles constituent d'autres cibles potentielles de l'enquête. L'analyse des résultats de l'enquête doit servir de base aux discussions avec les communautés et autres parties prenantes pour l'élaboration du projet, y compris la sélection des métiers et des différentes compétences. L'analyse pourrait être intéressante pour les acteurs, y compris les employeurs, l'autorité locale, les chambres de commerces, les instituts de formation, les écoles, les associations communautaires, les syndicats et les associations professionnelles. Elle peut aussi servir de base à une campagne de sensibilisation ciblant les acteurs concernés.

Pour que les compétences puissent s'adapter au changement, les enquêtes du marché de l'emploi doivent être conduites de manière régulière, par exemple une fois tous les deux ans. La responsabilité des enquêtes doit être partagée entre les acteurs, particulièrement l'autorité locale et les employeurs, puisqu'ils en bénéficient le plus. Le coût ne sera pas aussi élevé que celui de l'enquête initiale du projet étant donné que les investissements de départ sont toujours plus élevés. Une fois que le format, le contenu et le processus ont été établis, les coûts devraient décroître proportionnellement et, si l'enquête est conduite régulièrement, ils pourraient devenir minimaux car les répondants remplissent les questionnaires seulement si des changements surviennent. La plus grande tâche serait d'identifier les nouveaux développements dans l'environnement du travail.

3.3 *Identification des bénéficiaires*

Les projets seront limités dans le choix des bénéficiaires par les fonds disponibles et le temps de mise en œuvre. L'objectif principal est d'atteindre les enfants qui sont le plus dans le besoin, particulièrement ceux qui doivent être retirés dès que possible des pires formes de travail. CARD en Sierra Leone a défini des critères et a pris soin de sélectionner les bénéficiaires équitablement dans les communautés cibles avec l'aide des autorités civiles locales et du Comité pour le Bien-être des Enfants.

L'âge et le genre sont également des facteurs à prendre en compte dans l'identification des bénéficiaires. Dans les projets CIRCLE, certains bénéficiaires étaient en âge d'aller à l'école (entre 9 et 12 ans), mais dans d'autres cas, particulièrement dans les projets portant sur l'apprentissages ou une combinaison d'activités autour du centre et de placement en emploi, les enfants étaient plus âgés (entre 15 et 18 ans, donc au-delà de l'âge minimum d'admission à l'emploi dans les pays concernés). A la lumière de la Convention de l'OIT No. 182, beaucoup de projets de lutte contre le travail des enfants mettent l'accent sur les enfants plus jeunes étant donné qu'ils font partis des groupes les plus vulnérables. Les besoins et les attentes des enfants plus âgés, soit entre 13 et 18 ans, sont quelque part différents. Le défi avec les enfants plus âgés est de faire le lien avec la forme d'éducation et de formation appropriée pour leur âge et leur développement. Il peut être difficile pour un enfant plus âgé ayant dépassé l'âge minimum d'admission au travail de retourner dans une classe d'école primaire ; cet enfant pourrait donc bénéficier d'un programme qui combine éducation de base et acquisition de compétences. Si une organisation examine la possibilité d'une stratégie d'éducation à options multiples, elle pourrait associer les différents niveaux et formes d'éducation aux différents groupes d'âge pour une structure mieux équilibrée. Avec les enfants plus jeunes, il y a la possibilité de concevoir des programmes d'éducation « pré-professionnels » à travers lesquels ils se familiarisent avec une vaste gamme de compétences de bases et de corps de métiers. Cela permettra d'évaluer leurs aptitudes et leurs prédispositions pour des secteurs particuliers d'emploi, aidant du même coup les enfants à se décider sur ce qu'ils souhaiteraient faire après leurs études et à concevoir des programmes de formation pour soutenir leur choix de carrière.

Les discriminations sont généralement faites contre les filles en matière d'éducation, d'acquisition de compétences et d'opportunités d'emploi ; ainsi assurer leurs inclusion les aide à surmonter de telles discriminations

L'équilibre genre est désirable chaque fois que possible. Les filles sont généralement victimes de discrimination au niveau de l'éducation, des programmes de formation et des opportunités d'emploi ; assurer leur inclusion peut aider à surmonter de telles discriminations. Le marché de l'emploi et les programmes ultérieurs doivent prendre en compte les besoins des filles et des garçons et si possible, chercher à remettre en cause les attitudes traditionnelles en termes de choix de l'emploi pour les filles. Il est aussi fait appel à plus de discernement pour les besoins spécifiques des filles dans la mise en place de centres de formation ou programmes d'apprentissage ; par exemple, en installant des structures sanitaires appropriées. CARD en Sierra Léone voulait offrir des opportunités de formation aux filles qui avaient été sexuellement agressées lors de la guerre civile et qui avaient accouché par la suite. Pour s'assurer que les filles participent pleinement, une garde des enfants a été instaurée pendant que les mères étaient en classe.

L'identification et la sélection des bénéficiaires doivent se faire à travers une série de consultation et de dialogue avec tous les acteurs de la communauté. La communauté peut aider à identifier les enfants et familles les plus nécessiteux. Par exemple, le projet WDA au Cambodge a mis en place des Groupes de Surveillance Communautaires et des Equipes d'Enfants Actifs au niveau Communautaire dans un effort à double sens d'identifier les enfants à risque d'abandon ou souffrant d'une situation particulière et d'obtenir des informations sur les familles vulnérables avec des enfants travailleurs.

3.4 Mise en place d'un système de suivi et de coordination



Des systèmes de suivi et de coordination doivent être mis en place pour suivre le progrès, entreprendre des tâches administratives telles que la rédaction de rapports, impliquer les communautés et autres acteurs, et assurer que les interventions se déroulent à temps (voir la Section 3.4 Education). En particulier, l'accent doit être mis sur les activités de renforcement des capacités pour les membres de la communauté et autres acteurs qui pourraient assumer des responsabilités en matière

Les activités extrascolaires améliorent les compétences dont les jeunes ont besoin pour créer des liens avec d'autres

de suivi. Wathnakpheap au Cambodge, par exemple, a développé un outil communautaire de suivi, et les leaders communautaires ont été formés pour sa mise œuvre.

Coordination de programme et structure de suivi

La structure de coordination doit comprendre les représentants des acteurs principaux, y compris les parents, les enfants, les employeurs, les leaders communautaires et autres instituts de formation au niveau local, les départements de l'éducation et de l'emploi au niveau local et autres autorités concernées, les directeurs d'école et les enseignants. Les objectifs principaux de ces structures sont de renforcer la participation communautaire, d'accroître le sens d'appropriation du projet et de promouvoir la durabilité. Ces personnes et structures doivent être impliquées dans tous les aspects du programme, y compris l'enquête sur le marché de l'emploi local, l'identification des corps de métiers et des compétences à enseigner, l'établissement des critères pour la sélection des bénéficiaires et prestataires de formation, l'élaboration de plan pour la construction ou la rénovation de centre de formation, l'obtention d'équipement de formation et autres matériels, le choix des curricula, l'identification et la mise en place d'un programme approprié de formation des enseignants, et l'aide à la mobilisation de ressources locales, à la sensibilisation, au plaidoyer, à la gestion quotidienne et au suivi des apprenants à la fin de leurs cours.



Un suivi constant et régulier est essentiel sur les lieux de travail, de formation et à domicile

Rapports avec l'autorité locale

Des alliances constructives avec les départements locaux du travail, de l'emploi et de l'éducation doivent être forgées dès le début du programme, pour les informer du contenu du projet, ses buts et ses objectifs et pour discuter des questions pertinentes de gestion et d'administration, telles que la reconnaissance et l'équivalence des qualifications (voir Section 3.1). Les départements locaux pourraient aider à établir des liens structurels avec les programmes formels et avec les écoles locales dans le suivi des centres de formation, la conception de curricula et la formation des enseignants pour s'assurer que les normes sont respectées. L'implication des responsables des départements du travail et de l'éducation au niveau local dans le comité de gestion pourrait contribuer de façon significative à la formalisation de la collaboration avec l'autorité locale. Les partenariats avec les autorités aideraient à sauvegarder le programme à long terme et ils pourraient envisager la prise en main des centres à la fin du programme.

Un des objectifs les plus importants du suivi est d'assurer que les bénéficiaires ne soient pas sujet d'exploitation et d'abus sur leur nouveau lieu de travail

Activités de suivi

Un suivi régulier et systématique des bénéficiaires pour s'assurer de leur assiduité aux sessions de formation et activités de placement en situation d'emploi et ou d'apprentissage est essentiel (voir aussi Section 3.3 Education). Si les apprenants s'absentent aux cours régulièrement, les visites à domicile doivent être programmées pour parler aux parents et à l'enfant concerné et connaître la cause de son absence et encourager un retour aux activités de formation. Les projets font également le suivi pour s'assurer que les bénéficiaires sont bien traités au cours de la formation ou de l'apprentissage – par exemple, qu'ils ne sont pas sujets à des abus physiques ou verbaux, considérés comme de la main d'œuvre bon marché et n'apprennent pas vraiment de nouvelles compétences ou travaillent dans un environnement dangereux ou dans des conditions inadéquates.

Quelque temps après l'achèvement du programme d'acquisition de compétences ou d'apprentissage, le contact doit être maintenu avec les bénéficiaires et leurs familles pour évaluer leurs compétences professionnelles, leur niveau d'intégration et leur capacité à s'adapter à leur nouvel environnement de travail. Un des buts les plus importants du suivi après formation est de s'assurer que les bénéficiaires ne deviennent pas sujets d'exploitation et d'abus dans leur nouvel emploi. L'objectif de la formation, après tout, est soit d'aider les enfants à sortir des situations de travail ou de les empêcher d'y entrer. Les organes d'exécution doivent coordonner toutes les activités de suivi des différents acteurs afin de s'assurer qu'elles ne chevauchent pas ou qu'il n'y a pas duplication d'efforts. Elles doivent également conduire leurs propres évaluations de suivi des instructeurs et des formateurs, aussi bien que les différents éléments du programme, y compris les infrastructures physiques des centres de

formation, la qualité et l'accessibilité de la formation, les relations avec les parties prenantes et la communication. Des registres doivent être tenus sur les accidents de travail, en notant l'heure et jour de l'accident et tous les détails y afférents. Ceci est particulièrement important pour les questions de santé et de sécurité au travail pour renforcer la prévention à l'avenir.

Groupe d'entraide communautaire

Une partie du processus de mobilisation communautaire pourrait concerner l'aide aux familles des apprenants pour mettre en place des groupes d'entraide afin d'offrir diverses formes de soutien à leurs enfants et à eux-mêmes. Ces groupes peuvent être une source de motivation en faisant en sorte que les bénéficiaires suivent les cours de formation avec assiduité et qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Cela peut prendre la forme d'une assistance aux enfants ou familles particulièrement dans le besoin ou d'une offre d'encouragement lorsque l'engagement en faveur du programme faiblit. Ces groupes d'entraide peuvent également voir comment ces formations par apprentissage peuvent être bénéfiques pour les adultes qui dirigent des activités génératrices de revenu ou pour mettre en place des entreprises familiales. Ces opportunités pourraient augmenter le revenu des familles défavorisées et pauvres, conduisant à des gains accrus et ainsi à réduire le besoin de recourir au travail des enfants.

3.5 Méthodes de formation

La méthode de formation la plus efficace dépendra des besoins des bénéficiaires. Les possibilités sont entre autres:

- *La sous-traitance auprès d'institutions de formation formelle et non formelle pour livrer la formation et/ou les programmes au sein de la communauté ou des communautés voisines, y compris à travers des bourses. Bien que cela ne soit pas commun au nombre des meilleures pratiques examinées dans ce chapitre, cette approche est applicable dans des situations où un certain nombre d'infrastructures d'EFTP d'Etat existent et se développent. Par exemple, AJA et AID au Mali se sont reposés sur des centres de formation déjà existants. Un de ces centres avait été mis en place à travers un projet IPEC/BIT antérieur, mais avait souffert à la fin du projet. AJA a soutenu sa rénovation et sa restructuration, y compris la mise à disposition d'équipement de protection et de matériel de formation, et à mis l'accent sur l'éducation de base afin que les apprenants puissent lire et écrire. Dans le projet AID, un centre de formation en coupe et couture au niveau local a accepté de prendre les apprenants pour un coût deux fois moins cher que le coût normal. Dos Generaciones au Nicaragua a offert des bourses aux bénéficiaires pour qu'ils participent aux cours de formation technique dans un centre de formation professionnelle.*
- *Etablir une approche autour d'un centre, en construisant un centre multifonctionnel ou en rénovant des bâtiments existants pour accommoder le programme de formation. Par exemple, CARD en Sierra Leone a bénéficié d'un bâtiment de l'église locale, qu'il a pu convertir en quatre ateliers de formation, avec une cantine et une cuisine. Des abris temporaires supplémentaires ont été construits à côté pour des infrastructures sanitaires, y compris les douches et une garderie. Une grille a été érigée autour du bâtiment en utilisant les matériaux disponibles localement et des gardiens ont été recrutés pour renforcer la sécurité, ce qui était important étant donné le nombre de filles participant au programme. DARNA au Maroc, pendant ce temps, a érigé une ferme sur une terre octroyée par le gouvernement en dehors de Tanger. La ferme a été construite avec des étables, des écuries, des granges, de l'eau et des zones de pâturage pour soutenir le bétail et la volaille de la ferme, également des logements et aires de formations pour les enfants.*
- *Livrer la formation à travers les structures non formelles au sein de la communauté, y compris les écoles, les domiciles et terrains privés. Par exemple PAMI au Guatemala a intégré les ateliers de formation dans la stratégie d'éducation globale, et les ateliers ont été organisés en complément à l'éducation des enfants. Des enseignants du privé ont été recrutés pour donner des formations en informatique, couture, en art et artisanat.*
- *Mettre en place des plans de formation par apprentissage avec des employeurs locaux dans les secteurs formels et non formels. Par exemple CCB en Sierra Leone a soigneusement mené un processus de sélection de centaines d'entreprises dans la zone cible pour sélectionner celles qui pouvaient offrir une formation pratique aux bénéficiaires (voir encadré 4d).*

Une panacée ou certains éléments de tout ce qui précède.

4d

CCB: Mettre les bénéficiaires en rapport avec les prestataires de services

Le projet CCB en Sierra Leone ciblait les enfants mendiants de la rue. Ces enfants ont été inscrits dans un programme spécial, qui comprenait l'alphabétisation (lecture et calcul), le soutien psychologique, un soutien d'urgence et une aide sociale, y compris l'habillement et les services de santé. Les cours d'éducation de base ont été conçus pour fournir un cadre préparatoire majeur pour la composante de formation par apprentissage qui a suivi, incluant les métiers communautaires. CCB a également couvert et offert le matériel de formation, y compris les outils de travail de base.

CCB a identifié des entreprises au sein de la communauté dans divers métiers. Les critères de sélection comprenaient les mesures sanitaires et de sécurité adéquates, la durée des heures de travail et le contenu du programme de formation. CCB a également discuté avec les employeurs et les voisins pour créer une image complète de chaque lieu de travail. Suite à la sélection, les apprenants ont travaillé quelques jours dans chaque atelier retenu pour décider du corps de métiers qui leur conviendrait le mieux.

Le déroulement de la formation doit dépendre du résultat de l'analyse des besoins initiaux, qui devraient mettre l'accent non seulement sur le marché de l'emploi, mais aussi sur les besoins et les attentes du groupe bénéficiaire, des parents, des autres enfants à risque, des employeurs, des départements gouvernementaux locaux concernés, et de la communauté en général (voir Section 3.2). L'intégration d'une approche basée sur le centre de formation avec des placements en situation d'emploi pratiques auprès des employeurs locaux, est particulièrement efficace étant donné qu'elle permet aux participants d'assimiler les aspects techniques des nouvelles compétences pour ensuite les appliquer dans un environnement de travail. Le projet CARD en Sierra Léone a mis en place un curriculum combinant 80 pourcent de théorie et 20 pourcent de pratique. Au cours des phases qui ont suivies, le ratio fut porté à 30 pourcent pour le travail pratique. Une approche basée sur le centre de formation permettra d'enseigner d'autres aspects du programme de formation, tels que l'éducation de base, les compétences de vie, et des sujets en rapport avec leur travail tels que la comptabilité, le marketing et la vente qui sont d'une valeur particulière pour ceux qui sont intéressés par l'auto-emploi.



La formation professionnelle permet aux participants de subvenir à leurs propres besoins et ceux de leur famille

Comme pour toutes les approches en matière d'éducation, les enfants bénéficient le plus des programmes de formation dans des situations où le ratio élève-enseignant est faible. Le même principe s'applique aux placements en situation d'emploi et en stage d'apprentissage, car le fait d'avoir un faible nombre d'apprenants sur un lieu de travail permet à chacun des apprenants de bénéficier de situations adéquates pour s'exercer avec des outils et équipement, et recevoir une attention spécifique de l'instructeur ou employeur, et pour maîtriser les compétences nécessaires.

Centres de formation préexistants et institutions EFTP

Une des raisons pour lesquelles les partenaires CIRCLE n'ont pas choisi de dispenser la formation par le biais d'institutions de formation existantes formelles ou non formelles est que là où elles existent, elles sont souvent limitées en nombre, en envergure et en capacité. Les systèmes EFTP gouvernementaux ont souffert du manque d'investissement et d'équipement, de curricula, avec des méthodes de formation obsolètes ou inappropriés. Dans certains pays, les petites institutions privées de formation non formelle existent, souvent mises en place et gérées par des ONG. Néanmoins, dans la majorité des cas les enfants marginalisés et socialement exclus, y compris les enfants travailleurs, sont confrontés à de nombreux obstacles pour accéder à ces institutions. Parmi les raisons l'on peut citer:

- *Les cours sont généralement payant, même pour les institutions étatiques, et les familles pauvres ne peuvent se le permettre.*
- *Ils ne sont pas répartis sur l'ensemble du territoire, donc ils sont inaccessible à la fois physiquement et financièrement pour les familles pauvres qui n'ont pas les moyens pour le transport et l'hébergement.*
- *Le choix de cours dispensés peut être limité à cause des coûts d'investissement élevés pour l'équipement et le personnel enseignant, et donc peut ne pas correspondre aux corps de métiers appropriés.*
- *L'équipement et le curricula peuvent être obsolètes et inappropriés aux types et formes d'emplois disponibles sur le marché du travail.*
- *Certaines institutions ont un minimum d'exigences pour le niveau d'éducation, ce qui exclut les enfants qui n'ont jamais été à l'école ou déscolarisés.*
- *Certaines institutions s'attendent à ce que les apprenants fournissent leurs propres outils, équipement de protection et habillement ; ce qui, de nouveau exclut les familles pauvres sans moyens.*

De plus en plus, il y a une prise de conscience quant au potentiel des systèmes EFTP du système éducatif à contribuer à la compétitivité et à la productivité nationales et à assurer un flux régulier de travailleurs qualifiés sur le marché national du travail. Néanmoins, il faudra du temps pour que les bénéfices de cet investissement atteignent les groupes les plus marginalisés

de la société. Là où cela est faisable, des efforts doivent être entrepris pour prendre en compte les institutions existantes et les inclure dans les discussions avec les parties prenantes. La collaboration avec les institutions pourrait aider à soutenir les efforts du gouvernement tendant à renforcer les systèmes EFTP nationaux, et représenterait une importante contribution du projet aux programmes de développement nationaux.

Le projet peut aider à compenser les frais et les coûts institutionnels connexes au cours de sa durée, mais il faut prendre en compte les enfants défavorisés qui ont besoin d'accéder à des formations qualifiantes à la fin du projet. Ainsi, les organes d'exécution et les acteurs communautaires, y compris les institutions elles-mêmes, auront besoin d'examiner les moyens d'assurer l'accessibilité continue des cours de formation aux familles pauvres.

Si elles décident d'utiliser les institutions existantes comme prestataires de service de la formation, les organes d'exécution doivent revoir leurs infrastructures, équipement, curricula et capacités pour évaluer le type de soutien ; si c'est le cas, il serait nécessaire de les améliorer et de les développer. Les discussions doivent également porter sur les coûts y afférents, la mise à disposition d'outils et d'équipement, et la capacité de l'institution à dispenser toute formation et programme d'éducation supplémentaires pour les bénéficiaires, tels que l'alphabétisation et les compétences de la vie ou si ces cours seront assurés à l'extérieur ou en ayant recours à des enseignants et éducateurs sous contrats.

La formation dans certains corps de métiers demande plus d'investissement que d'autres en équipements, matériels et machines

La formation conçue autour du centre

Bien que la formation conçue autour du centre soit un moyen hautement efficace, une attention particulière doit être accordée à la question de la durabilité, étant donné que la mise en place des centres peut être un investissement coûteux. Un investissement initial peut s'avérer nécessaire en termes de construction et de rénovation, d'équipement, de salaires des enseignants et de personnel de soutien, d'entretien, et ainsi de suite. Ainsi, l'organe d'exécution et la communauté doit examiner la possibilité d'assurer le fonctionnement continu du centre une fois le projet fini. Une fois la décision prise avec les acteurs en vue de la création d'un nouveau centre de formation, le processus de consultation avec la communauté doit continuer pour d'étudier l'endroit où le centre sera localisé et si un nouveau bâtiment est nécessaire ou si un bâtiment existant peut être rénové ou adapté. Le coût de la construction ou de la rénovation et les sources potentielles de financement additionnels ou externes ou schémas économiques ne sont pas les préoccupations majeures à examiner avec les parties prenantes. Par exemple, un terrain peut-il être fourni par la communauté ou est-ce qu'un bâtiment existant peut être donné gratuitement ou loué, comme ce fut le cas dans le projet CCB en Sierra Leone ? Les employeurs et l'autorité locale sont-ils disposés à contribuer financièrement à l'aménagement d'un tel centre, si il répond aux besoins du marché du travail local et d'éducation.

La formation dans certains corps de métiers requiert plus d'investissement que d'autres en termes d'équipement, de matériels et de consommables. Par exemple, l'ingénierie mécanique et la menuiserie utilisent des matières premières et une gamme variée d'outils, de machine et de pièces détachées qui peuvent être difficiles ou chers à trouver, installer, opérer et maintenir. La maintenance et la réparation d'équipement de formation doivent être budgétisées, vu que les centres de formation doivent

être en mesure de maintenir les équipements en état de fonctionnement pour les cours à venir. Si l'électricité ou le carburant sont nécessaires, des coûts supplémentaires doivent également être inclus dans le budget de fonctionnement. Nonobstant le coût, tout doit être fait pour dispenser une formation dans les corps de métiers identifiés dans l'analyse du marché de l'emploi et, si nécessaire, les efforts de mobilisation locale devraient mettre l'accent sur la fourniture d'outils, d'équipement et de matériels, ainsi que sur la couverture des coûts de fonctionnement et de maintenance.



La formation professionnelle peut être liée à un secteur pour des emplois plus bénéfiques

Une stratégie de retrait devrait être intégrée dans le processus de conception. La communauté, les employeurs et les autorités gouvernementales devraient être impliqués dans les décisions sur le fonctionnement du centre après le projet. Au cas où la demande en formation qualifiante s'avérerait insuffisante dans le voisinage, il peut être possible soit de transformer le centre en une institution privée, en faisant payer les élèves, soit de négocier un transfert de propriété avec l'autorité centrale ou locale.

Un des avantages de l'approche de formation conçue autour du centre réside dans sa capacité à répondre aux besoins d'autres apprenants potentiels, y compris les enfants à risque et les adultes au sein de la communauté. Il est probable que les adultes au sein de la communauté puissent bénéficier de la formation qualifiante, aussi bien que des cours d'alphabétisation et de calculs de base. Elargir la portée du centre peut renforcer les capacités des familles à risque à accroître leur potentiel à générer un revenu et à ne pas dépendre du revenu de leurs enfants. De cette manière, des communautés entières apprécieront les avantages socio-économiques de l'éducation et la formation par apprentissage.

Les centres de formations peuvent également servir de bâtiment multifonctionnel capable de répondre à tous les besoins de la communauté. Le coût le plus important dans la mise en place d'un centre est la construction et/ou la rénovation et son équipement. Ainsi il est économique et logique d'examiner la possibilité de l'utiliser à d'autres fins qui bénéficient à la communauté, telle qu'une librairie communautaire, des cuisines communales, des salles de récréation, des salles de réunions, de clinique médicale, salles d'assistance sociale, salle de cours de rattrapage et autres services sociaux. Un centre de formation qui sert plus d'un but renforce l'attrait du programme au sein de la communauté et renforce considérablement son potentiel de durabilité. Les autorités locales et les employeurs peuvent également s'intéresser à soutenir la structure et à contribuer à son maintien sur le long terme ou à soutenir d'autres efforts de mobilisation de ressources.

Placement en situation d'emploi

Il est communément admis que pour être efficace, une approche de formation doit associer formations théorique et pratique, expérience de travail acquise à travers les placements. Ceci peut faire partie d'une approche de formation basée sur le centre combinant l'enseignement avec les activités de type apprentissage. Comme pour les apprentissages (voir ci-dessous), un processus doit être mis en place pour identifier et sélectionner les employeurs prêts à offrir une expérience de travail aux apprenants. Ces placements peuvent être organisés de différentes manières pour intégrer les besoins et les attentes des apprenants, de l'employeur et de la formation dans son ensemble. Par exemple, un jour ou plusieurs demi-journées de la semaine peuvent être consacrés à des placements en situation d'emploi et le reste du temps au centre de formation. Ou un cours de trois mois au centre suivi d'un mois d'expérience de travail. La structure éventuelle et le programme du placement en situation d'emploi ressortent des discussions avec les employeurs, parents, personnel enseignants et apprenants.

Schémas d'apprentissage

Les programmes d'apprentissage se basent sur les principes d'« apprentissage par le faire-faire » et sont utilisés à travers le monde pour assister les jeunes en situation d'apprentissage. Dans la plupart des cas, les stages d'apprentissages sont utiles pour l'apprenant et l'employeur. Les employeurs bénéficient du travail supplémentaire et habituellement indemnisent les apprenants avec un salaire en dessous de celui des travailleurs qualifiés, mais avec un accent particulier sur le transfert d'expertises en vue de permettre aux apprenants de progresser dans le métier, de se développer professionnellement et de gagner un potentiel de revenus plus importants. Dans certains cas, l'apprenant peut rester avec l'employeur à la fin de la formation. Dans d'autres, l'apprenant peut se faire embaucher par un autre employeur dans le même métier ou un métier similaire ou créer une entreprise. Très souvent, les schémas sont établis avec les petites entreprises locales, ce qui signifie qu'elles sont toutes intégrées dans l'économie locale, et les apprenants ont une plus forte chance d'être employés ou de s'auto-employer à la fin de la formation. Cela veut également dire que les ateliers de formation sont proches du lieu de résidence des apprenants, ce qui leur évite les déplacements et autres coûts connexes, les machines nécessaires, l'équipement, les outils de travail et de formation étant fournis par l'employeur. L'apprentissage peut être une stratégie très rentable pour la formation car dans de nombreux cas, l'employeur peut être persuadé de prendre en charge la plupart, sinon tous les coûts,

HCC: Intégrer la formation qualifiante aux programmes de centre d'hébergement organisationnel

HCC au Cambodge tient un centre d'hébergement spécial pour les filles victimes de trafic. HCC a intégré une formation qualifiante spécifique dans le programme d'éducation existant dans leur centre. Le programme a mis en exergue les avantages de l'éducation de base pour les candidates à la formation qualifiante. Il s'est révélé que les filles qui avaient un faible niveau d'alphabétisation n'ont pas plus réussi lors de la formation que celles ayant un niveau d'éducation de base plus élevé. A la fin de leur cours d'alphabétisation et de leur formation, elles ont été réintégrées dans leur communauté là où cela était possible.

HCC a également offert une formation en gestion et création d'entreprise pour aider celles qui étaient intéressées à mettre en place leur propre entreprise. De plus, les filles ont reçu une formation sur les compétences de vie et une formation en cuisine, en agriculture de base et autres compétences afin de les aider à démarrer une nouvelle vie dans leur communauté. HCC a mis en place un service de soutien post-formation complet et efficace pour assister les bénéficiaires à trouver de l'emploi et faciliter leur réinsertion sociale.

qui sont dans tous les cas très limités. Dans certains cas, les employeurs peuvent demander des frais aux apprenants. Ceci est typique des programmes d'apprentissage traditionnels dans les petites entreprises. Les organes d'exécution, en collaboration avec les structures de coordination communautaire, devraient engager des discussions avec les employeurs sur les frais et voir si ceux-ci peuvent être abandonnés au profit des bénéficiaires du projet. Sinon, les projets pourraient avoir besoin de budgétiser des frais à payer. Des efforts peuvent être faits pour convaincre les employeurs de l'importance de leur contribution à l'aide aux enfants vulnérables. Des dispositions pourraient être prises pour offrir un traitement particulier ou couvrir les frais de bases, tels que la nourriture et l'habillement. Dans certains cas, les employeurs peuvent être prêts à offrir un déjeuner et l'habillement et les outils. Toutes ces questions devraient être discutées lors des premières étapes de mise en œuvre du programme d'apprentissage.

Au démarrage, l'enfant devrait être sélectionné pour le programme d'apprentissage qui lui sied le mieux, et ce processus devrait constituer une partie intégrante du profilage des bénéficiaires et des employeurs au début de la conception de projet. Comme dans le cas de CCB en Sierra Léone, ceux qui offrent un programme d'apprentissage devraient être sélectionnés sur la base de critères, à savoir la crédibilité, la réputation professionnelle, le lieu, la santé et les mesures sécuritaires, les conditions de travail appropriées, la disponibilité d'outils de travail appropriés et des équipements, les capacités de formation, l'engagement envers les buts et objectifs du projet, et le coût de l'apprentissage. Des accords écrits avec les employeurs sélectionnés et éventuellement entre l'apprenti et l'employeur peuvent être établis. Par exemple, Wathnakhpeap au Cambodge a conclu des contrats directement avec les instructeurs sélectionnés pour assurer les services de formation. Le conseil en matière de formation professionnelle devrait être fourni pour placer les candidats dans les programmes, puisqu'il est important d'obtenir le choix qui convient dès le départ car il peut être difficile de changer une fois la formation commencée. Les enfants et les parents auront besoin de soutien dans la détermination de leurs choix. Ce processus devrait aussi aider à surmonter les stéréotypes de genre dans la sélection des compétences, particulièrement pour les filles.

Il est attendu des employeurs qu'ils forment les apprenants dans les compétences spécifiques seulement. Les sujets tels que les compétences en affaire, l'éducation de base, les compétences de vie et l'éducation en matière de santé, doivent être couverts par d'autres prestataires de services (par exemple, les écoles, les conseillers et les éducateurs). Néanmoins, les apprentis peuvent aussi apprendre énormément sur la manière dont l'entreprise est établie, fonctionne, et est dirigée en observant les employeurs et en s'impliquant dans ces activités. La planification doit inclure les discussions avec les employeurs au sujet de l'éducation et la formation supplémentaire (le format, le contenu, et l'offre) et un accord conclu sur le moment où ceux-ci devraient intervenir afin de limiter les perturbations du programme de formation et du programme de travail de l'employeur. Par exemple, il peut être possible d'organiser un programme d'éducation supplémentaire en un lieu précis pour un ou deux jours par semaine. Il faudrait faire attention à ne pas surcharger les apprentis. Un équilibre sain entre le travail et la vie quotidienne doit être établi afin que les apprentis puissent jouir des aspects normaux de l'enfance, tels que la récréation et le temps avec les amis et la famille.

Une attention similaire devrait être accordée à l'offre de services sociaux de soutien pour les apprentis, puisqu'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que les employeurs les fournissent. Ces services devraient être initialement fournis par le projet, mais la manière dont ils seront soutenus sur le long terme demeure un problème à aborder lors des discussions avec les communautés. Ces services de soutien pourraient inclure les repas, les subventions, les conseils, le transport, la santé, les activités récréatives et le sport.



Un des résultats positifs d'un programme d'apprentissage réussi est que les employeurs se familiarisent avec le concept et peuvent être emmenés à l'embrasser. Les employeurs qui ont connu des expériences positives peuvent devenir des défenseurs efficaces et peuvent aider à la mobilisation d'autres employeurs potentiels prêts à prendre des apprentis à l'avenir. Ceci est capital pour les questions de durabilité.

Contenu de la formation et calendriers

Le contenu du programme de formation par apprentissage dépendra du type d'industrie

Les employeurs peuvent soutenir des enfants plus âgés en tant qu'apprentis pour l'amélioration de leurs compétences

ou d'entreprise impliqué, mais cela doit être aussi détaillé que possible. Les employeurs ont noté l'importance pour les apprentis d'être tenus au courant des différents corps de métiers, y compris le nom des outils et machines, pièces détachées, description des compétences et procédés, programmation et autres. A cet égard, les apprentis doivent être capables de lire, écrire et effectuer des calculs de base, surtout s'il y a des guides et manuels à lire et à assimiler et, par exemple, si les machines doivent être réparées. La formation peut être verbale et observationnelle, et l'apprenant réplique ce qui lui a été dit ou ce qu'il a observé. L'approche d'ensemble est d'apprendre en agissant et de raffiner les compétences à travers la pratique et la répétition.

La durée des cours de formation et d'apprentissage dépendra du module de formation et de la compétence à enseigner. De plus, elle dépendra du format de la formation, par exemple, si elle se déroule dans un centre ou se fait sous la forme de combinaison de théorie et de pratique à travers les placements en entreprise. Certains métiers nécessitent un temps considérable pour que les apprentis deviennent assez compétents et expérimentés pour être considérés comme des travailleurs qualifiés, particulièrement s'ils créent leur propre entreprise. Malheureusement, la longueur de certains programmes de formation peut être dictée par la durée du projet. Dans les corps de métiers plus complexes, tels que la mécanique, la construction, ou la programmation informatique cela peut prendre des années plutôt que des mois pour atteindre un niveau adéquat. On peut prendre l'avis des employeurs, des institutions de formation, et des départements locaux concernés sur la durée des différents modules de formations.

A travers le suivi, un œil devrait être gardé sur les apprenants individuellement et leurs capacités à finir le programme de formation dans le temps imparti. Si à la fin du cours ou de l'apprentissage les apprenants n'ont pas maîtrisé les compétences nécessaires, des dispositions doivent être prises avec les formateurs pour dispenser des cours supplémentaires ou de rattrapage jusqu'à ce que les apprenants atteignent un niveau satisfaisant. Tout comme avec l'éducation, les enfants ont différentes capacités et aptitudes, et cela doit être pris en compte dans la conception des programmes de formation individuels.

Les questions de santé et de sécurité

Les centres de formations, les instructeurs et les employeurs d'apprentis devront tenir des dossiers détaillés sur les accidents de travail impliquant les apprenants. Ces dossiers peuvent aider à examiner régulièrement les pratiques en matière de santé et de protection pour s'assurer de l'existence de normes les plus hautes possibles. Ce processus peut contribuer à l'établissement de pratiques de travail plus sûres et aider les apprenants à comprendre l'importance de la santé, de l'équipement de protection et de l'habillement.

De plus, les organes d'exécution, en étroite collaboration avec les acteurs communautaires, les départements de santé au niveau local et les cliniques devraient s'assurer que les plans de sécurité et de santé sont en place avant le démarrage de la formation. Les actions qui devraient être prises en cas d'accident ou d'urgence devraient être prises en compte dans le renforcement de la formation avant l'entrée en service des formateurs et du personnel de soutien et être intégrées au volet santé et protection professionnelle du programme de formation. Cela pourrait nécessiter la souscription à un contrat d'assurance maladie et accident pour couvrir tous frais liés aux bénéficiaires ou à leurs familles. Les parties prenantes devraient être mises au courant de l'importance de maintenir les assurances de santé et sociale et examiner comment cela pourrait être traité à la fin du projet.

Gagner un revenu pendant l'apprentissage

Pendant que les enfants acquièrent de nouvelles connaissances soit dans les centres ou sur leur lieu de travail ou d'apprentissage, ils font inévitablement un travail productif qui peut soit aboutir à un produit manufacturé soit à prestation d'un service ou à une réparation, la mécanique auto, par exemple. Pour cela, ils devraient avoir droit à une rémunération, fut-elle nominale.

4f

DARNA: Lier les compétences à la création de revenu

Avec le soutien du gouvernement, DARNA au Maroc a créé une ferme de formation spéciale pour prendre en charge les enfants de la rue de Tanger. La plupart de ces enfants venaient du milieu rural et avaient migrés à Tanger dans l'espoir de trouver du travail et une vie meilleure. A cause du passé des bénéficiaires, DARNA a conçu un programme éducation autour du centre pour exploiter leurs connaissances et compréhension en fournissant des formations en agriculture. En plus, des cours d'alphabétisation et sur les compétences de vie étaient également offerts.

DARNA s'est assuré que les bénéficiaires étaient formés sur tous les aspects de l'agriculture et les techniques culturelles, partant de la compréhension du processus d'un point de vue théorique à planter, gérer les cultures, récolter et transformer le produit pour nourrir les animaux sur la ferme, vendre ou manger. De même, on leur a enseigné tous les aspects de gestion du bétail, aussi bien que la technique d'augmentation de la production laitière chez les chèvres, comment faire du fromage et le transformer pour la vente. Les enfants ont construit des enclos pour les animaux à l'intérieur et autour de la ferme. La ferme approvisionne aussi la boutique et le restaurant tenus par les membres de DARNA à Tanger ainsi la maison des jeunes en fromage, d'où ils reçoivent le pain fabriqué en retour par la maison des jeunes.

DARNA associe l'alphabétisation à d'autres activités d'éducation de base avec les activités de la ferme afin que les enfants apprennent plus efficacement. Les bénéficiaires sont traités avec respect et sont encouragés à considérer la ferme comme la leur afin qu'ils aient un intérêt direct dans les activités, l'entretien et la réussite. En retour, ils ont un hébergement, de la nourriture, un travail, une éducation et une formation. La ferme s'autofinance et est devenue autosuffisante et l'argent de la vente des produits agricoles est réinvesti dans l'entretien, les coûts de fonctionnement, les activités éducatives et récréatives.

Ceci peut accroître la confiance des enfants en eux-mêmes et l'estime de soi et renforcer la participation à leur propre programme de formation. Par exemple, les apprenants impliqués dans le projet Wathnakpheap au Cambodge ont pu exposer et vendre leur artisanat lors d'une foire. La pratique « de gagner un revenu au cours de l'apprentissage » doit être encouragée dans les programmes de formation et d'apprentissage. Elle aide aussi à la mobilisation de ressources, y compris les coûts de financement et de gestion du centre de formation.



La formation professionnelle permet aux participants d'identifier et d'apprendre des compétences vendables

Les centres de formation et les employeurs devraient examiner comment utiliser cette partie du processus d'apprentissage pour générer un effet plus grand. Par exemple, les apprenants devraient-ils être récompensés pour les ventes et services ? Ils peuvent aussi apprendre comment l'argent gagné de la vente peut être utilisé pour développer davantage l'entreprise. En d'autres termes, le processus de « gagner un revenu au cours de l'apprentissage » inclut la formation en affaire et en entrepreneuriat, ce qui est particulièrement utile pour les apprenants intéressés par l'auto-emploi.

Compétences liées à l'auto-emploi et aux micro-entreprises

Les aptitudes en affaire et d'entrepreneuriat sont un important sujet en matière de formation professionnelle, particulièrement pour les apprenants souhaitant mettre en place leur propre petite entreprise. Certains des sujets qu'ils devront couvrir sont :

- la nature et le fonctionnement du marché des affaires ;
- les coûts des matières premières, de production et de finition
- le calcul des ventes et les coûts des ventes
- le concept et la nature du profit et sa contribution au développement des affaires ;
- la dépréciation et le besoin de maintenir et d'investir dans de nouveaux équipements et machines ;
- comptabilité, bilan comptable et impôts ;
- compte bancaire et crédit ;
- micro-finance et prêt ;
- réseautage en affaire, marketing, et ventes ;
- négociation de prix lors des ventes et des achats ;
- prospection de clients et de fournisseurs

Les apprenants doivent être informés des opportunités de micro-crédit et autres facilités de prêt disponibles. Ils ont besoin de comprendre le coût et l'implication de l'auto-emploi et la nécessité de respecter les échéances du prêt. Ils auront besoin de beaucoup de conseils et de soutien, dans la mesure du possible, de la part de la communauté, de la structure de coordination et de suivi, des autres employeurs, des départements locaux et des organes d'exécution dans les premières phases de la mise en place de leur entreprise. La mise en place d'une entreprise prend du temps, des efforts, de l'investissement ; le suivi et le soutien devraient servir à soutenir les jeunes apprenants dans ce processus.

Conseils en matière de carrière, de formation professionnelle et le placement en entreprise après formation

Un programme de formation professionnelle et par apprentissage devrait être accompagné de conseils adéquats. L'objectif est d'assister les bénéficiaires avant, pendant et après leur formation. Les enfants n'auront pas une impression positive du monde du travail étant donné que beaucoup d'entre eux auront été sujets à diverses formes d'exploitation et d'abus, et peut-être de pires formes de travail, telles que l'exploitation sexuelle à des fins économiques, l'engagement dans l'armée, comme ce fut le cas en Sierra Léone, et la servitude domestique. Pour eux, le monde du travail est dangereux, c'est un endroit effrayant, et tous ceux qui sont impliqués dans leur réhabilitation ont un rôle à jouer en les aidant à surmonter leurs expériences traumatisantes passées et à leur faire connaître des expériences plus positives du monde du travail, en exécutant des tâches et en apprenant des compétences qui sont productives, intéressantes et qui ont du sens. Le programme devrait alors inclure des conseils sur le choix de carrière et sur la formation professionnelle comme service de soutien pour les bénéficiaires, pour les autres enfants à risque, et pour les adultes qui pourraient bénéficier des activités de formation. Une des fonctions de ce service devrait être l'assistance aux apprenants dans la recherche d'emploi après les cours et l'aide à ceux qui sont intéressés par l'auto-emploi à mettre en place leur entreprise et accéder à des marchés et services appropriés, tels que le micro-crédit. Il est fort possible que les départements, les autorités locales, les employeurs et les services d'éducation puissent aider à l'établissement d'un service en matière de conseils et de placement en entreprise. De plus, s'il existe des institutions de

formation au sein de la communauté, il se peut qu'elles aient déjà de tels services de soutien en place, qui pourraient être étendus aux bénéficiaires du projet.

Si possible, des conseillers professionnels et des spécialistes de placement en entreprise devraient être recrutés. À défaut, si les finances ne le permettent pas, un service pourrait être établi par la structure de coordination, y compris les employeurs, le personnel enseignant, et les départements locaux de l'emploi et de l'éducation. Pour commencer, il s'agira de conseiller sur les corps de métiers et l'ensemble de compétences qui s'adaptent le plus aux besoins, aspirations, aptitudes et capacités académiques des apprenants. Ensuite, au cours de la formation, le service devrait offrir un soutien continu, par exemple si un apprenant est mécontent de son métier ou programme de formation et souhaite changer. Un soutien additionnel et de rattrapage doit être apporté lorsque nécessaire. Enfin, il devrait servir à mettre les enfants en rapport avec les opportunités d'emploi ou d'auto-emploi disponibles et à suivre ces placements durant une certaine période pour s'assurer que les bénéficiaires s'installent bien, ne sont pas sujets aux abus ou à l'exploitation, et que leurs besoins et leurs attentes sont satisfaits. L'on pourrait aussi s'assurer que les bénéficiaires continuent à recevoir d'autres services de soutien appropriés, y compris le soutien social. Les conseils en matière de carrière professionnelle et de placement peuvent considérablement dynamiser le processus de transition de la formation vers l'emploi pour les bénéficiaires et les autres enfants à risque et s'assurer qu'il soit aussi positif, constructif et efficace que possible.



La formation professionnelle peut aider à générer un revenu à travers l'utilisation des ressources locales

3.6 *Renforcement des capacités des instructeurs et employeurs*

Les besoins en renforcement de capacités dépendront de la formation choisie. Dans le cas de l'établissement d'un nouveau centre de formation, comme dans la majorité des projets étudiés sous ce chapitre, les organisations auront besoin de recourir à l'analyse du marché local pour évaluer les exigences en personnel technique. Il est vital d'impliquer les représentants des employeurs locaux dans les discussions afin qu'ils aident à ébaucher les grandes lignes des rôles et responsabilités du personnel enseignant, ainsi que le contenu du curriculum (voir Section 3.3). Initialement, les institutions existantes ou les départements au niveau gouvernemental, central ou local devraient être consultés pour évaluer les curricula de formation déjà en place pour les corps de métiers identifiés et le contenu des programmes de formation des formateurs pour ces métiers. Si possible, les discussions devraient être organisées avec ces acteurs afin de savoir s'ils seront capables de soutenir les besoins en renforcement de capacités du nouveau corps enseignant. Ceci pourrait être une contribution en nature et conduire à d'autres économies sur les fonds du projet. Il est aussi possible que ces acteurs, y compris les employeurs, soient en mesure d'identifier le personnel enseignant potentiel ou de seconder un membre de leur propre personnel à cet effet.

Des critères pourraient être établis pour le recrutement du personnel enseignant, y compris les détails des connaissances techniques des compétences à enseigner, mais aussi un degré élevé de motivation, de sensibilité et d'engagement. Un comité de sélection pourrait être mis en place, comprenant les employeurs là où cela est possible, puisqu'ils auraient une meilleure compréhension des aspects techniques de la formation. Au cours du processus de sélection, de l'annonce d'emploi aux interviews, les candidats devraient être informés de la nature du projet et du profil du groupe bénéficiaire. Les candidats heureux devraient s'attendre à être plus que des enseignants pour les enfants. Ils doivent agir comme mentors et conseillers et être sensibles aux besoins et situations particuliers des enfants. Un équilibre genre devrait être observé dans le recrutement des enseignants, particulièrement dans les communautés où les femmes enseignantes sont demandées pour l'enseignement des filles et où ces enseignants peuvent devenir de puissants modèles pour les élèves. Lorsque cela est possible, des efforts doivent être entrepris pour recruter des enseignants localement afin que les compétences demeurent au sein de la communauté à la fin du projet. Ceci est particulièrement important pour les projets impliquant des populations indigènes ou des tribus. Pour plus d'information sur le contenu du programme de formation de l'enseignant, voir le chapitre sur l'Éducation et particulièrement la Section 2.6 sur la formation des enseignants et facilitateurs.

Quelques éléments additionnels et priorités sont à prendre en compte dans la formation professionnelle et la formation par apprentissage:

Le rôle pédagogique:

Un des défis du recrutement d'instructeurs pour la formation par apprentissage est qu'ils peuvent ne pas avoir le niveau requis pour la formation pédagogique. Il est possible qu'ils soient des employeurs ou des individus qualifiés dans un métier particulier mais sans parcours dans l'enseignement. Les compétences dans les domaines requis constituent seulement une partie du rôle d'enseignement. L'autre partie est de savoir comment transmettre cette connaissance de manière effective. Ainsi les programmes de formations de renforcement de capacités dotent les instructeurs de compétences pédagogiques et devraient inclure la formation avant et la formation continue pour s'assurer qu'un soutien est fourni continuellement au cours du programme.

Santé et Sécurité au travail :

Cette composante d'un travail sécurisé est souvent négligée. Il est essentiel que les enfants, qui sont plus vulnérables que les adultes, soient bien informés des risques et dangers associés au métier qu'ils apprennent. Ils doivent savoir comment prendre des précautions et quels vêtements de protection, équipement et matériel sont nécessaires et disponibles. Les enseignants devraient se familiariser avec les dispositions légales de sécurité et de santé au travail, et toute information sur les exigences légales, y compris les manuels et autres matériels. Les inspections du travail doivent être impliquées si possible. De tels contacts peuvent être facilités par les départements en charge du travail et de l'emploi au niveau local. Ce volet particulier de la formation constitue aussi un point d'entrée effectif permettant aux organisations d'introduire des questions supplémentaires en rapport avec la santé, telles que l'hygiène corporelle, la nutrition, l'éducation sexuelle, le VIH/SIDA, le bien-être et la santé infantile..

Conditions de travail et droits :

Le programme devrait couvrir la nature, les causes et les conséquences du travail des enfants. Les participants devraient être informés de la législation en cours, ce qui est acceptable ou ne l'est pas, et comment défendre leurs droits. Ainsi, les apprenants apprennent ce qui est acceptable sur le lieu de travail et comment informer et protéger leurs pairs. Les syndicats ou autres structures professionnelles peuvent aider à transmettre cette connaissance. Les participants seront ainsi familiarisés avec le rôle vital que ces structures jouent dans le monde du travail et dans la protection des droits des travailleurs.

Les compétences professionnelles :

Dès le démarrage du projet, le personnel recruté pour le programme doit être mis au courant de la nature du projet, de sa durée et des dispositions prises pour la durabilité du programme de formation. Une partie de cette capacité relève du personnel enseignant ; une attention doit être alors accordée à la durabilité du centre de formation et au maintien d'un personnel enseignant sur place.

Le centre a besoin d'autres types de personnel en dehors du personnel enseignant, y compris pour la sécurité, l'administration et la maintenance. Les centres de formation ont



des équipements, matériels et appareils coûteux pour dispenser les cours et pour la gestion quotidienne, tels que des cuisines complètement équipées, des cantines, des salles informatiques. Pour cette raison, CARD en Sierra Léone a recruté des gardiens pour veiller à la sécurité du centre de formation et pour assurer celle des apprenants et du personnel enseignant.

Éducation de base et compétences de vie

L'éducation de base et les compétences de vie sont essentielles pour préparer les enfants à la vie d'adulte et au monde du travail. Les bénéficiaires peuvent

Les environnements de formation doivent être conformes avec les normes de protections standard pour les enfants en termes de sécurité, de santé et d'hygiène, et d'heures de travail

n'avoir jamais été à l'école ou l'avoir abandonné au cours des premières années. Le manque d'éducation de base destinerait ces enfants aux travaux à faible qualification et les entraînerait vers le bas dans le cycle de la pauvreté.

Ainsi, les bénéficiaires devraient également recevoir une éducation de base et une formation sur les compétences de vie en plus de leur formation professionnelle normale. Etant donné que ces cours supplémentaires ne nécessitent pas forcément le recrutement d'enseignants, des rencontres devraient être organisées avec les écoles locales et les programmes d'éducation non formelle pour voir si elles peuvent dispenser des cours spéciaux soit dans le centre de formation ou à l'école ou l'institut d'éducation. Les cours ne devraient pas être une expérience humiliante pour les apprenants, et ceci pourrait nécessiter l'organisation de cours séparés pour les apprenants selon leurs capacités académiques. En impliquant les écoles et enseignants au niveau local dans l'offre de l'éducation de base, il serait possible de le négocier à un coût réduit ou gratuitement. Si les directeurs d'école et les enseignants sont déjà dans le comité de coordination du projet, une telle possibilité serait plus facile à aborder. Sinon, les volontaires communautaires, tels que les parents ou les leaders communautaires, peuvent être sollicités ou les enseignants contractés à un coût réduit pour donner des cours en dehors des heures d'écoles.



Les enfants qui ont une formation pour une compétence particulière peuvent servir de formateurs à leurs pairs

Le domaine des compétences de vie est étroitement lié à celui de la santé et de la sécurité au travail ainsi qu'aux conditions et droits. Ces sujets pourraient être utilisés comme points d'entrée pour ce secteur de formation. Les compétences de vie incluent une gamme variée de sujets, y compris la santé et l'éducation civique, l'hygiène corporelle, les rôles et responsabilités sociales, l'assurance, la connaissance des droits et le soutien social. Dans certains projets CIRCLE, les apprenants ont appris des compétences de base en cuisine pour améliorer leur indépendance et leur capacité à s'occuper d'eux-mêmes après avoir quitté leur domicile. Il est peu probable (mais pas impossible) que les instructeurs experts en compétences de vie soient en mesure de dispenser ces cours, ainsi il est mieux d'identifier des enseignants, des éducateurs, des conseillers et des agents de santé qui pourraient aider. Il serait plus intéressant d'impliquer autant d'individus de la communauté que possible, car cela renforce l'appropriation locale et peut renforcer la durabilité.

Travailler avec des institutions et des programmes formels et non formels

Une fois que les programmes de formation dans les communes ciblées sont identifiés et que des liens étroits sont établis entre eux, une décision devra être prise s'il faut leur sous-traiter le programme de formation ou utiliser leur personnel existant ou établir un nouveau programme avec son propre personnel enseignant. Il y a un certain nombre de questions à prendre en compte dans ce scénario :

- *Les institutions de formation ou programmes existants ont-ils la capacité de ou un intérêt à mettre en oeuvre le programme de formation désiré?*
- *Les institutions seraient-elles capables de dispenser les programmes de formation identifiés par l'analyse du marché local et pourraient-elles inclure des compétences supplémentaires si nécessaires ?*
- *Les institutions seraient-elles accessibles aux bénéficiaires, non seulement en termes de localisation physique mais aussi en termes de formation et d'environnement pédagogique ?*
- *La direction institutionnelle et le personnel enseignant seraient-ils en mesure de s'adapter aux besoins et attentes spécifiques ou préparés à apprendre et adapter leur approches et méthodologies d'enseignement et de formation ?*
- *Le curriculum de l'institution pourrait-il être adapté et modifié pour intégrer les besoins, attentes et exigences spécifiques des bénéficiaires ?*

- *Les institutions disposeraient-elles de l'équipement approprié pour la gamme de compétences requises et les mécanismes de placements, de suivi et de contrôle afin d'apporter un soutien post-formation aux diplômés ?*
- *Si l'institut ou le programme est non formel, en d'autres termes en dehors du système EFTP, possède-t-il les compétences pour mettre en œuvre et suivre le programme de formation et est-il complètement reconnu par l'état et par les employeurs ?*

Une fois ces questions prises en compte, il sera possible de prendre des décisions informées sur la nécessité de sous-traiter la formation ou de poursuivre le développement d'un nouveau programme de formation. Il est important, néanmoins, de faire remarquer à la direction et au personnel enseignant les défis particuliers associés lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins et attentes du groupe bénéficiaire. Si la mise en œuvre du programme de formation est sous-traitée à une institution existante avec d'autres acteurs, une structure de coordination composée de membre de l'institut de formation avec d'autres acteurs, tels que l'organe d'exécution, les parents, les employés et les dirigeants communautaires.

Les discussions avec l'institut de formation devraient porter sur le niveau et la nature du renforcement de compétences du personnel enseignant. Si des compétences supplémentaires sont nécessaires, l'institution et l'organe d'exécution auront besoin d'évaluer s'ils doivent recruter de nouveaux formateurs ou si le personnel existant peut prendre de nouvelles responsabilités après une autre formation. Ceci nécessitera un réexamen de l'équipement de formation disponible et les rapports avec les employeurs locaux.

La question clé en travaillant avec les institutions existantes est de s'assurer que les méthodes pédagogiques sont sensibles et peuvent être adaptées aux besoins et attentes des bénéficiaires, dont les capacités d'apprentissage et défis peuvent être différents de ceux des autres apprenants. Les ateliers devront être organisés pour le personnel enseignant afin de les familiariser avec les causes et conséquences du travail des enfants, la situation et l'historique des bénéficiaires, leurs difficultés d'apprentissage probables, et le contenu du projet de lutte contre le travail des enfants. Ils pourraient avoir besoin de formation supplémentaire sur les techniques de formation centrée sur l'apprenant et conviviales pour l'enfant, aussi bien que sur les conseils de base et consultations pour les bénéficiaires ayant besoin de soutien additionnel. Ceci peut nécessiter de forger les liens plus étroits avec les services sociaux et de santé. Le personnel enseignant aura besoin de formation supplémentaire dans le suivi et le contrôle.

Schémas d'apprentissage

Malheureusement, les programmes d'apprentissage dans certains pays, surtout dans le secteur informel ou des métiers de l'artisanat traditionnel, peuvent devenir abusifs et exploitants. Les apprentis pourraient être obligés de travailler de longues heures, ne pas bénéficier de formation adéquate, être réduit à faire des courses et des petits boulots, être insuffisamment payés ou pas du tout, et passer plusieurs années avant de terminer leur formation. Ignorant de ces conditions dans les quelles leurs enfants travaillent ou croyant que cette pratique est la norme, les parents peuvent être induits en erreur en pensant que leurs enfants acquièrent un métier pour les soutenir à l'avenir. C'est donc une bonne idée de sensibiliser les employeurs et les parents sur ce que sont l'exploitation et le travail des enfants et de souligner qu'une législation existe sur l'emploi, particulièrement sur l'âge minimum et la santé et la sécurité. Ceci tracera le cadre pour des stages d'apprentissages utiles et structurés qui prennent en compte les besoins et attentes des enfants et leurs familles, tout en contribuant à l'entreprise, au marché du travail et au développement communautaire.

Les prestataires de formation sélectionnés pourraient aussi avoir besoin d'un programme de renforcement de compétence similaire dans son contenu et sa structure à ceux décrits dans les sections précédentes sur les formations axées sur les centres

et institutions existantes. Les acteurs, y compris les employeurs, devraient être impliqués dans l'identification et la sélection des prestataires de stages de formation. Les employeurs devraient être identifiés à travers l'analyse du marché de l'emploi local et selon les compétences demandées. Pour être éligible, les prestataires devraient remplir des critères de bases (comme indiqué plus haut sur les Différentes formes de dispense de la formation), tels qu'un environnement de travail convenable, les conditions de travail, la sûreté et la sécurité, la disponibilité d'équipement sûrs et



Les formateurs doivent s'assurer que les enfants ne soient pas exploités au cours de la formation ou de l'apprentissage

de matériels et vêtements de protection, l'engagement envers les objectifs du projet, la volonté d'offrir un soutien constant aux apprentis après leur stage d'apprentissage, et le désir de contribuer au développement de la communauté.

Les prestataires peuvent avoir besoin de renforcement de capacités en matière de pédagogie, de mentoring et des conseils, car ils peuvent ne pas connaître ou avoir l'expérience de ces domaines. Ils auront besoin d'être informés des buts et objectifs du projet et des détails du profil du groupe bénéficiaire. Ils devraient être informés et formés en santé et sur les directives sécuritaires pour leur métier et être informés des conditions de travail appropriées pour l'âge de leurs apprentis. Ils devraient également être formés sur les systèmes de suivi et de contrôle afin qu'une communication régulière soit établie avec l'organe d'exécution, le groupe de coordination du projet, et les parents. Ainsi, les bonnes pratiques en matières d'emploi sont pleinement assimilées par les entreprises locales. Les prestataires de services devraient être encouragés à promouvoir ces pratiques parmi leurs collègues employeurs pour assurer une large diffusion de connaissances avec l'espoir d'initier un processus de changement des attitudes et comportements envers les jeunes travailleurs.

3.7 Prendre en compte les besoins supplémentaires et les attentes des bénéficiaires

Les trousseaux d'installation pour les apprenants

Le manque d'outils appropriés peut compromettre un programme de formation professionnelle et d'apprentissage, particulièrement pour les métiers du secteur informel ou dans les zones de pauvreté aigue. Dans certains pays, instituts de formation et métiers, les apprenants ou nouveaux employés sont tenus de fournir leurs propres outils et leur incapacité à le faire peut affecter leur acceptation au cours ou à un emploi. Pour les (anciens) enfants travailleurs, les enfants à risque et autres enfants issus de milieux pauvres, cela peut encore être un obstacle à la formation ou un travail décent.

Une fois que le processus de conseil d'orientation de carrière prend fin et que les bénéficiaires savent quel métier ils vont poursuivre, les outils et autres matériels devraient être fournis pour leur donner le coup de pouce dont ils ont besoin dans leur formation, que ce soit dans un centre ou un stage d'apprentissage. Les employeurs eux-mêmes, les quincailleries locales et autres détaillants, les services étatiques concernés ou autres acteurs communautaires pourraient subventionner l'achat du trousseau d'installation ou même les donner gratuitement. Si plus tard les bénéficiaires choisissent l'auto-emploi, ces trousseaux seraient une aide significative dans création d'une nouvelle entreprise

Les trousseaux d'installation devraient être adaptés à chaque métier identifié à travers l'analyse du marché local de l'emploi, par exemple les trousseaux et machines pour la couture et autres métiers de l'habillement. Les matériels exacts requiraient être recommandés par les employeurs dans les corps de métiers concernés. AJA au Mali et CARD en Sierra Leone ont fourni aux apprentis du matériel de protection, l'équipement et l'habillement pour leur permettre de poursuivre leur formation en santé et sécurité. CARD a également fourni des trousseaux et délivré des certificats de formation à la fin du programme (voir encadré 4g).

Services de soutien additionnels

En établissant le profil des bénéficiaires, les organes d'exécution devraient chercher à identifier leurs besoins principaux et les défis de la vie, y compris ceux en dehors de leur vie académique et professionnel. Ceci aidera à mettre le doigt sur les obstacles potentiels à l'accès aux opportunités de formation et aux services de soutien additionnels dont ils pourraient avoir besoin. Par exemple, les enfants ayant souffert de traumatisme physiques, mentaux, ou émotionnels sévères pourraient avoir besoin de conseils psychosociaux dans le cadre de leur réhabilitation de façon générale et de leur réinsertion sociale.

Le projet CARD en Sierra Leone a été conçu pour soutenir des enfants qui avaient souffert de diverses formes d'exploitation et d'abus au cours de la guerre, y compris les anciens enfants soldats et les filles qui avaient été violées, dont certaines avaient par la suite donné naissance. Avoir des enfants à un si jeune âge a entravé l'accès de ces filles à diverses opportunités

4g

CARD: Des trousseaux d'installation de haute qualité pour les apprenants

Le projet CARD en Sierra Leone a donné de l'éducation et de la formation aux enfants qui avaient soufferts significativement au cours de la longue guerre civile, y compris les enfants soldats et les filles qui avaient été victimes d'abus sexuel. Plusieurs filles avaient donné naissance par la suite et nécessitaient un soutien pour s'occuper convenablement de leurs bébés. Suite aux activités d'éducation et de formation, CARD a octroyé aux diplômés un trousseau d'installation de haute qualité, dont le contenu variait selon le métier choisi. Les dirigeants communautaires et traditionnels étaient fortement impressionnés par le contenu et la variété des outils et ont appelé les diplômés à les utiliser judicieusement, particulièrement dans la mise en place de micro-entreprises, et l'offre de formation additionnelle aux enfants vulnérables qui n'ont pas eu la chance d'être inclus dans les activités du projet.

Un soutien a été accordé aux bénéficiaires par le Comité de Bien-Être des Enfants du projet qui a continué à suivre les enfants à la fin du projet. Dans au moins un cas, les apprentis se sont mis ensemble pour créer leur propre entreprise dans la communauté locale.

d'éducation et de formation, ce qui aurait pu affecter l'avenir de leurs enfants. Un centre de garde d'enfant a été ainsi mis en place près du centre de formation, et pour les jeunes mères des ateliers ont été organisés sur la garde d'enfants, la santé et le bien-être, le contrôle des naissances, les maladies sexuellement transmissibles et le VIH/SIDA. D'autres ateliers ont mis l'accent sur l'éducation civique et le conseil social non seulement pour aider les apprenants mais aussi les autres membres de la communauté à prendre conscience de leur rôle et contribution essentiels au développement social de la Sierra Léone de l'après conflit, particulièrement en ce qui concerne la réintégration sociale des jeunes impliqués dans le conflit et traumatisés par leurs expériences.

4. Durabilité

Si les opportunités ne tiennent pas la route à la fin du projet, l'impact pourrait être dévastateur pour les communautés, et les enfants pourraient se retrouver à travailler dans des situations pires qu'auparavant. Ainsi, les organisations doivent agir de façon responsable en planifiant les interventions de formations

Un des avantages des programmes de formation professionnelle et par apprentissage est qu'ils répondent directement aux attitudes négatives envers l'éducation. Convaincre les parents et les enfants des avantages de ces programmes est moins difficile puisque les curricula sont directement liés à la vie des (anciens) enfants travailleurs ou enfants à risque et offrent des compétences vendables qui peuvent aider à accéder à un travail décent et de meilleures conditions de travail.

La vraie mesure du succès d'un programme de formation réside dans les résultats post-formation et dans la capacité des apprenants à trouver et à garder un emploi ou à mettre en place une entreprise. L'emploi décent, qu'il soit rémunéré ou en auto-emploi, est le principal intérêt du programme de formation, et c'est contre cet objectif que le succès se mesurera. Ceci souligne l'importance du suivi post-formation, du contrôle et du soutien. Dès le démarrage du programme, une coordination effective avec les établissements appropriés, formels et non formels, doit être établie pour assurer des opportunités d'emplois décents aux diplômés du programme de formation. Néanmoins, l'option pour les apprenants d'aller vers d'autres programmes d'éducation doit restée ouverte si cette possibilité existe.

Un aspect du processus de maintien des structures de formation professionnelle et des activités de formation au-delà de la vie du projet implique la mise en place du programme dans le contexte le plus large du développement des EFTP d'Etat. Si les gouvernements investissent dans l'amélioration de l'infrastructure de formation, y compris la construction de nouvelles institutions et la rénovation des anciennes, la refonte des curricula, par l'intégration de nouveaux métiers et gammes de compétences, renforcent les liens avec le système éducatif, et établissent des programmes particuliers pour les jeunes défavorisés, il est tout aussi important d'établir des alliances et des partenariats conséquents. Par exemple, les autorités locales pourraient envisager de prendre en charge la gestion de la structure de formation.

Les points suivants devraient être gardés à l'esprit en ce qui concerne la durabilité :

La durabilité:

Les consultations et le travail avec tous les acteurs au sein de la communauté et au-delà, individuellement et collectivement, suscitera un intérêt et un soutien pour le programme et créera un sens d'appropriation. De plus, les efforts devraient être entrepris pour identifier des mentors de la formation sur les compétences au sein de la communauté. Par exemple, les parents des bénéficiaires formés dans les métiers sélectionnés pourraient jouer un rôle plus participatif en donnant des conseils et un soutien aux apprenants.

Partenariat avec les autorités locales et nationales :

Les partenariats avec les instituts de formation de l'Etat pourraient faciliter la transition des bénéficiaires du non formel vers les institutions de formation professionnelle



Offrir une chance aux enfants pour mettre en application leurs leçons aide à renforcer leurs compétences

et d'apprentissage de l'Etat. Les autorités gouvernementales au niveau local peuvent jouer un rôle auprès des structures de coordination et de suivi, ce qui pourrait déboucher sur des soutiens financiers et administratifs et sur le transfert du centre de formation et sa transformation en une institution étatique à la fin du projet.

Partenariat avec les institutions de formation professionnelle et à l'apprentissage :

Là où elles existent, les institutions de formations professionnelle et par apprentissage ont potentiellement une double fonction. Premièrement, le programme de formation peut leur être sous-traité et deuxièmement, ils peuvent offrir un soutien en renforcement de compétence, élaboration et réforme de curricula, mise à disposition de lieux de formation, et en développement de liens avec les employeurs et autorités locales. Il est important, alors, d'établir et de susciter des relations constructives avec ces institutions en sollicitant leur conseil, soutien et suivi. Si ces institutions se rendent compte de la valeur du programme en aidant les enfants défavorisés à travers des formations spécialisées, ils agiront potentiellement en tant que défenseurs sérieux pour maintenir le programme à la fin du projet.

Partenariat élargi:

En rassemblant le plus grand nombre de partenaires et d'acteurs possible pour soutenir les résultats du projet, les organisations peuvent renforcer la durabilité à long terme.

Standardisation et reconnaissance des formations de qualification :

Les départements locaux du gouvernement et les institutions formelles devraient être approchés au sujet de la reconnaissance des qualifications obtenues dans les centres de formations des projets ou d'apprentissage. Si les qualifications ne sont pas standardisées, cela pourrait affecter la durabilité du programme.

Finance :

Un obstacle majeur à toute forme d'éducation pour les groupes marginalisés et défavorisés est celui du coût, direct et indirect. Considérons ce qui peut être fait en termes de sensibilisation, de plaidoyer, de renforcement des capacités et de mobilisation de ressources pour soutenir la poursuite du programme d'activités. Si la formation professionnelle et les coûts de formation à l'apprentissage deviennent une charge pour une famille, cela pourrait affecter la poursuite du programme par l'apprenant.

Développement structurel et professionnel :

Un certain nombre de programme d'éducation professionnelle et d'apprentissage de CIRCLE a compris la construction ou la rénovation de centres de formation. Idéalement, la communauté se chargerait des travaux de construction elle-même, renforçant davantage le sens de l'appropriation. Les enseignants et facilitateurs reçoivent une formation professionnelle dans divers domaines de compétences pédagogiques, conseils, et gestion conduisant à une amélioration des compétences au sein de la communauté. Une fois que ces structures, systèmes et capacités sont en place, le défi d'identification des moyens de les soutenir est moins important à long terme, puisque les coûts initiaux auront été couverts par le projet. En particulier, si les membres de la communauté ont tiré profit du renforcement de compétence, il est probable qu'ils demeurent dans la communauté et leurs services continueront de servir des enfants.

Expansion des services de formation :

Afin de soutenir les structures et les capacités professionnelles d'instructeurs compétents, des efforts pourraient être faits pour élargir la couverture des services de formation à d'autres groupes au sein de la communauté, y compris à travers l'éducation des adultes et leur formation à l'apprentissage. La possibilité de commercialisation du programme en transformant le centre de formation en une institution privée ou en cherchant des financements publics ou privés pour le développement de la communauté pourrait être explorée avec la communauté et les acteurs.

4h

CLASSE: Aborder la migration rurale à travers l'éducation et la formation par apprentissage

Le travail des enfants a été une question épineuse dans les plantations en Côte d'Ivoire pendant plusieurs années, due en partie à la migration rurale interne et des pays voisins. Le projet CLASSE avait pour but d'aborder le problème à travers une stratégie soutenue d'amélioration et de renforcement des systèmes agricoles en travaillant étroitement avec les groupes de femmes, renforçant les opportunités d'éducation pour les filles, en prévenant la traite, et en établissant des alternatives communautaires d'éducation dans les zones vulnérables avec un risque élevé de travail des enfants et de migration. Les enfants étaient vulnérables à la traite et à la migration du fait du manque d'éducation et d'opportunités d'emploi au niveau local. Les recherches ont indiqué que s'il existait des alternatives d'éducation abordables, les enfants resteraient non seulement dans leurs villages mais aussi resteraient pour l'agriculture et développeraient des compétences vendables.

L'approche a combiné formation professionnelle, alphabétisation et compétences de vie. La composante des compétences agricoles visait à améliorer la productivité qui bénéficierait ultimement à des familles et des communautés entières. La formation professionnelle dans d'autres corps de métiers a également été offerte aux bénéficiaires au Mali, mais la connaissance agricole et l'expertise se sont avérées particulièrement durables. En Côte d'Ivoire, l'accent était uniquement mis sur la formation agricole, et par la suite a reçu le soutien du secteur privé pour améliorer les conditions de vie dans les communautés.

Investir dans les apprenants en tant que mentors et instructeurs :

Il pourrait être envisageable pour les apprenants diplômés de mettre à niveau leurs compétences pour devenir eux mêmes des instructeurs qualifiés ou des conseillers, utilisant ainsi leurs compétences nouvellement acquises pour qu'elles bénéficient aux générations futures et contribuer à la réduction et à la prévention du travail des enfants.

5. Défis

Les interventions portant sur la formation professionnelle et la formation par apprentissage ne sont pas sans défis et limitations, il en est de même pour le coût de leur mise en place et leur maintien. De telles interventions peuvent être coûteuses dans les phases initiales, mais l'investissement est vital pour le succès.

Les systèmes EFTP étatiques ont souffert dans plusieurs pays du manque d'investissement et d'attention des plans de développement généraux de l'éducation. Une partie de ce problème pourrait être dû au fait que les EFTP sont souvent sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi, alors qu'il comporte clairement une composante éducation. Une collaboration intersectorielle, plus étroite et plus effective, entre les ministères de l'emploi et celui de l'éducation est nécessaire pour renforcer ce secteur, qui est un aspect vital de l'amélioration de la qualité des systèmes d'éducation et leurs capacités à mettre davantage l'accent sur les besoins, attentes et aspirations des apprenants, particulièrement les (anciens) enfants travailleurs et les enfants à risque. L'éducation professionnelle, la formation pré-professionnelle et la formation par apprentissage ont été identifiées par l'UNESCO, le Groupe de Travail Global sur le Travail des Enfants et l'Education et d'autres agences internationales comme pouvant influencer les attitudes envers l'éducation et persuader les parents et les enfants de l'importance de l'éducation par la différence qu'elle crée dans leur vie. Ainsi, les organisations qui mettent en place des programmes de formation professionnelle et des activités de formation par apprentissage devraient prendre contact avec les départements locaux et centraux du travail et de l'éducation pour explorer comment ils pourraient trouver leur place dans les efforts nationaux et locaux pour renforcer ce secteur de l'éducation.

Certains de ces défis sont:

Le manque de structures, matériels et équipement:

Sauf si les organisations ont assez de fonds ou de soutien de la communauté et des ressources extérieures, trouver et financer des locaux, des matériels, des équipements et du personnel peut être problématique. Des efforts concertés devraient être entrepris pour mobiliser les fonds nécessaires de diverses sources de financement, y compris les départements gouvernementaux et les employeurs.

Les compétences appropriées liées au marché local de l'emploi :

Idéalement, les compétences enseignées conduiront à l'obtention d'un emploi profitable ou à l'auto-emploi, mais cela peut constituer un défi dans un environnement où le taux de chômage est élevé où il y a un marché du travail restreint. Dans les cas où l'agriculture est une activité économique majeure, les activités de formation par apprentissage devraient être dirigées vers ce secteur. Par exemple, le projet CLASSE au Mali et en Côte d'Ivoire a inclus des programmes de formation aux techniques agricoles pour améliorer la productivité et assurer de meilleurs revenus pour les familles et les communautés pour faire face au travail des enfants. L'agriculture nécessite peu en termes de coûts de démarrage ou pour que les apprenants mettent en pratique leurs nouvelles compétences. La formation agricole a aussi

La formation professionnelle prend en compte l'éducation de base tels que l'alphabétisation et le calcul



été un facteur multiplicateur puissant, car les apprenants peuvent transmettre ces compétences à leurs frères et sœurs, parents et pairs. L'agriculture fait partie de la tradition de la communauté et de son mode de vie ; elle peut impliquer l'utilisation des matériels disponibles localement. Comme cela a été le cas pour le projet CLASSE (voir encadré 4h), les programmes de formation agricole et orientés vers le milieu rural peuvent aussi être un volet d'une stratégie pour lutter contre la migration rurale en dissuadant les enfants de quitter leur communauté au profit des centres urbains où ils deviennent vulnérables aux situations de travail des enfants et d'exploitation.

Conseil d'orientation en matière de formation professionnelle et pré-professionnelle:

Pour éviter les difficultés qui surviennent après le démarrage des activités de formation, les bénéficiaires devraient recevoir des conseils d'orientation professionnelle auparavant, si possible sous forme de formation pré-professionnelle qui donnent aux bénéficiaires l'opportunité d'expérimenter différents métiers en tant que partie intégrante de l'évaluation. Ainsi, les enfants participent à la prise de décision sur les compétences et les corps de métiers qui leur conviennent le mieux et se sentent en confiance avec ce qu'ils ont décidé de poursuivre.

Surcharge dans les cours de formation :

Il faudrait veiller à ce que la taille des cours de formation ne devienne pas trop grande, et ne pas permettre que trop d'apprenants travaillent dans un atelier particulier. Les chiffres pourraient se baser sur le marché local de l'emploi et devraient éviter de créer trop de compétition entre des corps de métiers particuliers, surtout si les opportunités d'emplois ou d'auto-emploi sont limitées (bien que des efforts devraient être faits pour satisfaire les aspirations des apprenants individuels). De plus, la qualité des formations requiert que le ratio apprenant/enseignant soit le plus bas possible.

Il existe une grande différence entre être bon dans un métier particulier et être capable de l'enseigner

Sensibiliser les institutions étatiques sur le profil des bénéficiaires:

Si le programme de formation est mis en œuvre par une structure d'Etat, les formateurs et la direction devraient être sensibilisés sur le profil des bénéficiaires et leur histoire afin que les apprenants, dont certains sont illettrés, ne soient pas submergés par le processus de formation et peut-être n'abandonnent.

Capacités pédagogiques limitées de certains formateurs potentiels:

Il existe une grande différence entre être bon dans un métier particulier et être capable de l'enseigner à d'autres. La sélection des instructeurs doit prendre en compte leur capacité à apprendre à enseigner. Leurs capacités doivent être renforcées en vue d'améliorer leurs compétences pédagogique et communicationnelle. Ils devront être sensibles aux profils des bénéficiaires et être prêts à apporter un soutien moral, émotionnel et psychologique appuyé.

Résistance des autorités gouvernementales centrales et locales, des institutions étatiques et de leurs directeurs et enseignants :

Le soutien de ces acteurs est vital pour le succès du projet. Si il y a résistance à accepter, reconnaître et soutenir le programme, ceci pourrait mettre en péril son succès, la reconnaissance des qualifications obtenues et sa durabilité.

Mise à disposition de soutien social, d'éducation professionnelle supplémentaire :

La formation professionnelle et la formation par apprentissage ne sont pas suffisantes en elles mêmes pour réduire et prévenir le travail des enfants. Ces interventions devraient être accompagnées par l'éducation de base, les compétences de vie, l'éducation civique et sociale, le conseil d'orientation professionnelle, la santé et la sécurité, le conseil psychosocial, et ainsi de suite. Ces services d'éducation et de soutien devraient être fournis avant, pendant et après les activités de formation dans la mesure du possible, sinon les résultats pourraient ne pas être efficaces ou durables, et des abandons peuvent survenir. Néanmoins, ces services sont coûteux et peuvent être difficiles d'accès. Il serait important de travailler étroitement avec les autorités gouvernementales concernées et autres prestataires de services pour s'assurer que ces systèmes de soutiens essentiels sont disponibles pour ceux qui sont le plus dans le besoin.

Exploitation des apprenants:

L'objectif de ces programmes est de mettre une fin à l'exploitation du travail des enfants et aux autres formes d'abus des enfants. Ainsi, les organisations doivent s'assurer qu'un système de suivi efficace est mis en place, de préférence en milieu communautaire, empêchant les employeurs de tirer profit d'une main d'œuvre bon marché sous la forme d'apprentissage. Un des moyens d'aborder ce défi est d'assurer qu'un contrat écrit soit signé entre l'apprenti et

l'employeur. Le plus grand défi sera de veiller à ce que les systèmes demeurent en place à la fin projet pour s'assurer que les normes ne baissent en conséquence et que l'exploitation ne gagne à nouveau du terrain dans les activités de formation.

Mécanisme de suivi :

L'impact du projet peut être limité par la durée du projet, la capacité des organismes d'exécution, la volonté et l'engagement des acteurs à soutenir les activités. Si le projet est trop court, cela peut aussi avoir un impact sur sa capacité à former les bénéficiaires, puisque dans certains corps de métiers et compétences l'atteinte d'un certain niveau de compétences adéquat prend du temps.

Lier les curricula des centres de formations du projet aux curricula gouvernementaux :

Il pourrait être possible d'utiliser les curricula gouvernementaux s'ils sont disponibles ou de les adapter aux besoins du programme. Le défi est d'assurer la reconnaissance des qualifications des apprenants par l'employeur et l'autorité locale et que ces qualifications soient transférables à travers le pays.

Autres chapitre importants

Sensibilisation, p. 47

Plaidoyer, p. 72

Education par les pairs, p. 156

Suivi du travail des enfants, p. 168



Les apprenants acquièrent des compétences vendables et l'entrepreneuriat pour démarrer leurs propres affaires