



BREDA



MFEF



agence intergouvernementale
de la francophonie



RADI



GADEC

L'Action vivifiante

**CAPITALISATION ET MODELISATION DE L'EXPERIENCE
«REDUIRE LA PAUVRETE PAR LA PEDAGOGIE DE L'ENTREPRENARIAT
DANS LES COLLEGES ET DAARAS»**

MEMBRES DE L'EQUIPE DE REDACTION

N°	Prénoms et NOMS	Structures	Qualité
01	Cheikhou TOURE	REFORD	Président
02	Joseph SARR	ME/DEMSG	Coordonnateur national Structure de Formation Continuée
03	Aïssatou TOURE	UNESCO /BREDA	Coordonnatrice du projet
04	Papa SENE	ME/DEMSG	Chef du bureau des apprentissages
05	Mouhamed GUEYE	ME/DPRE	Chef de la division suivi évaluation
06	Daouda DIOP	Société civile	Consultant

Août 2007

PREFACE

En ce début du troisième millénaire, aucun individu, aucun Etat, aucune organisation n'échappe à un certain nombre de valeurs et de règles qui constituent de plus en plus la clé de voûte du système mondial. Il s'agit de :

- La recherche permanente du développement optimal chez les individus de la créativité, de la participation, du sens des responsabilités, de l'autonomie, des potentialités intrinsèques au plan physique, socio affectif et intellectuel ;
- La formation de femmes et d'hommes enraciné(e)s dans leurs valeurs endogènes et celles universelles, base d'une citoyenneté mondiale diverse mais solidaire ;
- La mise en place d'une masse critique de ressources humaines de qualité, productives et compétitives, capables de tirer parti des potentialités de leur milieu de vie mais aussi de l'aimer et de le préserver de manière durable ;
- Développement d'une éducation et d'une formation permettant de créer des ressources humaines aptes à positionner les pays sur des chaînes de valeurs économiques susceptibles de renforcer leurs capacités productives et, partant de lutter de manière structurelle contre la pauvreté par la création d'entreprises facteurs d'emplois, de richesses et d'élargissement de l'assiette fiscale.

Or au Sénégal, si des progrès importants ont été réalisés dans l'éducation et la formation en matière d'accès, de maintien et de réussite, notamment des filles, il reste encore des défis structurants à relever.

La réforme des programmes et des curricula en cours dans les différents ordres d'enseignement montrent toute l'attention accordée par l'Etat sénégalais à la nécessité d'améliorer et d'élargir le profil des apprenants et apprenantes pour les rendre plus conformes aux défis évoqués plus haut.

L'expérience consistant à réduire la pauvreté par la pédagogie de l'entrepreneuriat dans les Collèges et Daaras, en créant une passerelle entre le Collège et le Daara d'une part et la formation professionnelle d'autre part, s'intègre parfaitement dans cette perspective constructive de capacités et de nouvelles aptitudes et habiletés. Un tel programme a l'avantage de favoriser la jonction entre toutes les formes de lutte complémentaires.

Aujourd'hui que cette expérience a été évaluée, capitalisée et enrichie par d'autres recherches développées dans le pays, puis modélisées, nous prenons l'engagement de la partager et de la diffuser très largement au Sénégal et en Afrique pour son extension progressive sur tout le continent.

Pr. Moustapha SOURANG
Ministre de l'Education/Sénégal



Moustapha SOURANG

Dr. Lalla Aïcha BEN BARKA
Directrice du BREDA



Sommaire

I - INTRODUCTION	11
II - OBJECTIFS DES MODELES	12
III - PRESENTATION DES MODELES	13
III-1.1 Le plan de communication	14
III-1.2 La demande de formation professionnelle	14
III-1.3 Les infrastructures et les équipements	14
III-1.4 Les personnels.....	15
III-1.5 L'organisation pédagogique.....	15
III-1.5.1 La description des profils d'entrée	15
III-1.5.2 <i>Les programmes</i>	15
III-1.5.3 Les méthodes d'enseignement /apprentissage et la formation des apprenants	18
III-1.5.4 Le dispositif d'évaluation et de certification.....	18
III-1-6 La production	19
III-1-7 Les reconversions/recyclages	19
III-1-8 Le comité pédagogique.....	19
III-1-9 La formation des enseignant(e)s.....	20
III-1-10 Le dispositif de pilotage et de suivi évaluation.....	20
III-1-11 Le financement et le partenariat	21
III-1.12 L'insertion.....	21
III-2-1 Le plan de communication.....	23
III-2-2 La demande de formation professionnelle ou de programme relatif au Daara	23
III-2-3 Les Infrastructures et équipements.....	24
III-2-4 Les personnels	24
III-2-5 L'organisation pédagogique.....	25
III-2-6 Le dispositif d'évaluation et de certification.....	28
III-2-7 La production.....	28
III-2-8 Le plan d'insertion.....	29
III-2-9 Les reconversions/recyclages.....	29
III-2-10 Le comité pédagogique	29
III-2-11 Le dispositif de pilotage, de suivi et d'évaluation	29
III-2-12 Le partenariat et le financement	30
IV - RECOMMANDATIONS	31
V - PERSPECTIVES D'EXTENSION	32
VI - CONCLUSION	33

Liste des acronymes et abréviations

ADEA	Association pour le Développement de l'Education en Afrique
APE	Association des Parent(e)s d'Elèves
ARD	Agence Régionale de Développement
ASC	Association Sportive et Culturelle
AVD	Association Villageoise de Développement
BAD	Banque Africaine de Développement
BFEM	Brevet de Fin d'Etudes Moyennes
BM	Banque Mondiale
BREDA	Bureau Régional pour le Développement de l'Education en Afrique
CAAC	Comité Académique d'Agrément et de Conseil
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDVPE	Comité Départemental de Validation des Projets d'Ecole
CE	Comité d'Ecole
CEM	Collège d'Enseignement Moyen
CEMAFP	Centre d'Enseignement Moyen Articulé à la Formation Professionnelle
CFA	Communauté Financière Africaine
CFEE	Certificat de Fin d'Etudes Elémentaires
CGE	Comité/Conseil de Gestion d'Etablissement
CI	Cours d'Initiation
CIH	Centre d'Initiation Horticole
CINU	Coordination des Informations du Système des Nations Unies
CLEF	Comité Local d'Education et de Formation
CNOSP	Centre National d'Orientation Scolaire et Professionnel
CONGAD	Conseil des ONG d'Appui au Développement
CROSP	Centre Régional d'Orientation Scolaire et Professionnel
CETF	Centre d'Enseignement Technique Féminin
CTR	Comité Technique Régional
DEMSG	Direction de l'Enseignement Moyen et Secondaire Général
EVF/EMP	Education à la Vie Familiale et en Matière de Population
FAO	Fonds des Nations Unies pour l'Agriculture et l'Alimentation
FDL	Fonds de Développement Local
FNPJ	Fonds National de Promotion des Jeunes
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
GADEC	Groupe d'Action pour le Développement Communautaire
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
GPF	Groupement de Promotion féminine

HG	Histoire et géographie
IA	Inspection d'Académie
IDEN	Inspection Départementale de l'Education Nationale
LV	Langue Vivante
ME	Ministère de l'Education
MFEF	Ministère de la Femme de l'Enfant et de la Famille
MFPT	Ministère de la Formation Professionnelle et Technique
OCB	Organisation Communautaire de Base
OIF	Organisation Inter-gouvernementale de la Francophonie
OMS	Organisation Mondiale pour la Santé
ONFP	Office National pour la Formation Professionnelle
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU DI	Organisation des Nations Unies pour le Développement de l'Industrie
PAM	Programme Alimentaire Mondial
PAREP	Programme d'Appui à la Réduction de la Pauvreté
PCR	Président de Conseil Régional/Rural
PDDE	Plan Départemental de Développement de l'Education
PDEF	Programme Décennal de l'Education et de la Formation
PE	Projet d'Ecole/d'Etablissement
PNDL	Programme National de Développement Local
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
POBA	Plan d'opérations budget annuel
PTF	Partenaire Technique et Financier
RADI	Réseau Africain pour le Développement Intégré
REFORD	Réseau d'Etudes de Formation et de Recherche pour le Développement
SONATEL	Société Nationale de Télécommunication
SVT	Sciences de la Vie et de la Terre
TBS	Taux Brut de Scolarisation
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
USAID	Agence Américaine pour le Développement International
USE	Union pour la Solidarité et l'Entraide

Remerciements

Les Ministères de l'Education, de la Formation Professionnelle et Technique, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales remercient chaleureusement pour leur implication et leur engagement total, l'ensemble des acteurs, actrices et des structures qui ont eu à participer de près ou de loin à l'expérimentation, l'évaluation, la capitalisation et la modélisation de cette expérience d'articulation entre les Collèges et les Daaras d'une part et la formation professionnelle d'autre part, pour «REDUIRE LA PAUVRETE PAR LA PEDAGOGIE DE L'ENTREPRENARIAT DANS LES COLLEGES ET AUX DAARAS».

Il s'agit des :

MEMBRES DE L'EQUIPE DE REDACTION

N°	Prénoms et NOMS	Structures	Qualité
01	Cheikhou TOURE	REFORD	CONSULTANT
02	Joseph SARR	ME/DEMSG/Structure de Formation Continué	Coordonnateur national de l'ADEA au Sénégal
03	Aïssatou TOURE	UNESCO /BREDA	Coordonnatrice du projet
04	Papa SENE	DEMSG	Chef du bureau des apprentissages
05	Mouhamed GUEYE	DPRE	Chef de la division suivi évaluation
06	Daouda DIOP	Société civile	Consultant

PARTICIPANT(E)S A L'ATELIER DE VALIDATION DES MODELES

N°	Prénoms et NOMS	Structures	Qualité
01	Alexandre DIOP	DEMSG	Directeur par Intérim
02	Cheikhou MBOW	Division Enseignement Arabe du Ministère de l'Education	Chef de division
03	Laba TOURE	PNUD	Chargé de Programme
04	Abdoul Aziz TANDIA	Conseil régional de Tambacounda	Directeur de l'ARD
05	Ousmane BA	Lycée Technique et Minier de Kédougou	Directeur des Etudes du Lycée technique et minier de Kédougou
06	Seydou KHOUMA	IA Diourbel	Inspecteur en langue arabe

07	Ali Mbow	CDFP de Richard Toll	Directeur
08	Kevin MAYAKPOR	ONG Action Jeunesse et Environnement	Chargé de Programme
09	Abou Baildaly DIALLO	IDEN DAGANA	Adjoint IDEN
10	Papa Baba DIASSE	IDEN Tamba	Adjoint IDEN
11	Seydou NDIAYE	CONGAD	Chargé de Programme
12	Alassane MBENGUE	IA MATAM	Inspecteur Vie Scolaire
13	Hady DIA	ONG USE	Expert en Education dans les Daaras et dans les langues nationales
14	Abdourahmane DIOP	Daara Nurul Islam de Guéoul	Sortant et Serviteur du Daara
15	Francis NDEM	Pôle de Dakar/BREDA	Expert
16	Thierry KPEHOR	UNOPS /SNU	Expert

Pour la réalisation de cette importante initiative le Ministère de l'Education adresse ses remerciements les plus sincères et les plus chaleureux à tous les partenaires techniques et financiers (UNESCO/BREDA, PNUD, OIF, ADEA), aux ONG agences d'exécution (USE, GADEC, RADI) et aux consultant(e)s qui n'ont ménagé aucun effort pour la réussite de cette expérience et sa modélisation.

Une mention spéciale est faite à l'UNESCO/BREDA pour en avoir été au cœur de l'initiative avec le ME et au PNUD pour ses appuis techniques, méthodologiques et financiers sans lesquels, cette expérience aurait difficilement vu le jour.

RESUME

En observant la jeunesse qui caractérise la population sénégalaise (58 % ont moins de 20 ans), le fort taux de travail des enfants de 5 à 15 ans (37,6 %) victimes de la non scolarisation ou de la déperdition scolaire, le taux de chômage officiel des jeunes qui se situerait aux environs de 38 %, on perçoit un potentiel humain important qui pourrait, s'il était mis à contribution par une formation et une organisation adéquates, participer à la création endogène des richesses dont le pays a besoin pour lutter contre la pauvreté pour le développement durable.

Cela est d'autant plus pertinent que le Sénégal considéré comme l'un des plus ambitieux en matière d'éducation a modifié en 2004 sa loi d'orientation 91-22 pour y inclure l'obligation scolaire de 10 ans parachevant ainsi une idée exprimée depuis les états généraux de l'éducation et de la formation (1981) préconisant la création d'un cycle fondamental comprenant, en plus du préscolaire, un cycle élémentaire et moyen articulé.

Pourtant, le taux brut de scolarisation qui croît régulièrement est arrivé en 2005-2006 à 82,5% dans l'élémentaire (dont 80,6 % pour les filles). Ce taux était en 2004-2005 de 31,9 % dans le moyen (dont 26,7 % pour les filles) ce qui présage que, dans les années à venir, si aucune mesure n'est prise dans l'amélioration du profil des sortants et sortantes des Collèges, la plupart des élèves finissant le cycle de l'enseignement moyen viendront grossir les rangs des chômeurs et chômeuses, déjà fort nombreux.

De même, dans la lettre de politique sectorielle de l'éducation en 2005, l'Etat sénégalais a décidé d'inclure les Daaras, jusqu'ici exclus du système dans les modèles alternatifs qui abritent près de 600 000 apprenants.

Dans les Daaras et les autres modèles alternatifs (école communautaires de base, école de rue, école franco arabe, etc) l'enseignement est développé de telle manière que les sortants disposent certes de connaissances générales mais n'ont appris aucun métier qui puissent leur permettre de s'insérer dans le tissu économique et social.

Une bonne partie de ces jeunes filles et garçons âgé(e)s de 15 à 18 ans se trouvent subitement dans la rue sans aucune perspective pour des raisons liées soit à l'insuffisance de résultats scolaires, soit à la pauvreté des parent(e)s, soit à l'absence de qualification professionnelle puisque ayant dépassé comme on dit couramment, l'âge de débiter un métier.

Ces jeunes filles comme garçons sont livré(e)s à eux et elles mêmes et par là, sont en proie à la mendicité, la délinquance ("fàxxman")¹, la prostitution et la criminalité, tous maux qui traduisent les effets pervers de la pauvreté.

¹ "fàxxman" : enfant de la rue en situation difficile généralement fugueur livré à toute sorte de déviance (drogue, prostitution, agression,...). Il faut remarquer qu'il est signalé de plus en plus quelques rares filles dans le même cas. Va-t-on vers l'émergence d'une génération des "fàxxwomen" ? C'est là l'un défi à mettre en perspective.

L'école et le système de formation/qualification actuels qui auraient dû anticiper sur cette situation n'offrent aucun mécanisme certain de préparation et de propulsion dans la vie productive, et sont loin de répondre à cette préoccupation.

Comment éradiquer les déperditions constatées en fin de cycle moyen et à la sortie des Daaras, en agissant en amont pour offrir aux jeunes apprenants et apprenantes (filles comme garçons) des formations susceptibles de développer chez eux et elles un esprit d'entreprise et de leur procurer des prédispositions professionnelles leur permettant de monter individuellement ou collectivement leurs propres entreprises ?

Le projet « Réduire la Pauvreté par la Pédagogie de l'Entreprenariat dans les Collèges et Daaras » basé sur l'articulation entre le collège d'une part et le Daara d'autre part et la formation professionnelle se veut être une réponse à cette interrogation. Il a été expérimenté de 2004 à 2007 au Collège d'Enseignement Moyen (CEM)¹ de Richard Toll dans la région de Saint Louis, au CEM AFIA à Tambacounda et au Daara de Guéoul dans la région de Louga dans le cadre d'un partenariat entre le Ministère de l'éducation et l'UNESCO /BREDA.

Les autres Ministères associés sont ceux de la Femme, de la Famille et du Développement Social, de la Formation professionnelle et Technique et de l'Alphabétisation et des Langues nationales.

L'appui financier du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), de l'Organisation Intergouvernementale de la Francophonie (OIF) a été déterminant pour la réalisation de cette expérience. L'appui technique et financier de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA) a permis de capitaliser et de modéliser l'expérience.

Les sites qui sont dans les régions de Saint-Louis, Tambacounda et Louga présentent des opportunités pour le développement de l'expérience et coïncident avec les zones d'intervention des partenaires financiers.

Trois ONG en l'occurrence le Groupe d'Action pour le Développement Communautaire (GADEC) à Tambacounda, l'Union pour la Solidarité et l'Entr'aide (USE) à Louga et le Réseau Africain pour le Développement Intégré (RADI) à Saint Louis ont été les agences d'exécution locale.

Au niveau de chaque région bénéficiaire de l'expérience, le suivi a été assuré par un Comité Régional d'Appui et de Suivi présidé par le Gouverneur de région avec un Secrétariat Exécutif assuré par l'Inspection d'Académie.

Les programmes d'étude et de formation sont encadrés par deux bornes aussi bien au niveau du collège que du Daara : profil d'entrée ; profil de sortie

Les profils d'entrées des Collèges sont : i) CFEE + 2 : deux années après la fin des études élémentaires (niveau 5^e de l'enseignement moyen secondaire) ou ; ii) apprenant ou apprenante dans une filière de formation technique et professionnelle n'ayant pas les compétences de base théoriques en mathématiques, en sciences et en langue.

Les profils de sortie des Collèges sont : i) un(e) jeune ayant des compétences de base en mathématiques, en sciences et en langue et des compétences techniques et professionnelle répondant au besoin de son milieu ; ii) pour chaque filière, le portefeuille de compétences sera défini.

Pour les Daaras trois profils d'entrée sont à identifier : i) les apprenants et apprenantes qui suivent l'enseignement coranique et qui sont accueilli(e)s et interné(e)s dans le Daara à partir de 4 ans (ils et elles sortent souvent du Daara vers l'âge de vingt ans, une fois qu'ils/elles ont maîtrisé le Coran, généralement comme maître d'enseignement coranique) ; ii) les élèves de l'enseignement franco-arabe qui suivent un enseignement bilingue en français et en arabe avec le programme officiel élaboré par le Ministère de l'Éducation (ils/elles fréquentent le Daara à partir de l'âge de 6 ans et passent les examens nationaux comme le CFEE, le BFEM et le Bac) ; iii) les apprenants et apprenantes des filières de formation professionnelle doivent être âgés d'au moins 15 ans et avoir déjà suivi l'enseignement coranique ou l'enseignement général franco-arabe (ils et elles sortent avec une qualification professionnelle dans une des filières de formation).

Cette expérience à terme a été évaluée et capitalisée. Les résultats de cette évaluation et ceux enregistrés ailleurs ont permis une modélisation en vue d'une diffusion et d'une extension au niveau de tout le Sénégal et de la sous région d'Afrique.

Ces résultats peuvent être résumés sous forme de forces et faiblesses.

A. Les forces sont : i) très grande adhésion des acteurs (chefs d'établissement, élèves, parents, partenaires, etc) ; ii) réussite d'apprenants au CAP à Saint-Louis et à Tamba ; iii) augmentation des demandes d'admission dans les lycées techniques ; iv) insertion par la mise en place de GIE fonctionnels par et pour les sortants du Daara ; v) unités expérimentales encore fonctionnelles et renforcées pour de futures bénéficiaires internes du Daara devenus plus performantes ; vi) disponibilité de fonds d'appui logés dans les mutuelles d'épargne et de crédit ; vii) synergie entre plusieurs secteurs ; viii) forte implication des niveaux déconcentrés/décentralisés.

B. Les faiblesses sont : i) caractère éclaté des structures en charge de l'éducation et de la formation au niveau central ; ii) vétusté des centres de formation ; iii) distance trop longue entre centres de formation et établissements porteurs ; iv) absence d'assistance alimentaire pour une longue journée d'études et d'apprentissage ; v) problème de pilotage pédagogique (harmonisation des emplois du temps) ; vi) insuffisance du financement pour relever le nombre de bénéficiaires et de localités.

Le coût unitaire de l'expérience s'élève à 750 US\$ par apprenant pour les 3 ans, y compris un petit appui pour l'insertion à travers une mutuelle d'épargne et de crédit sous forme de crédit revolving. Alors que le coût officiel de la formation professionnelle au Sénégal est d'environ 800 US\$ par an et par apprenant.

L'expérience a été financée par le PNUD à travers un programme national de lutte contre la pauvreté (PAREP), l'UNESCO sur fonds d'étude et de recherche sur la formation qualifiante des jeunes de 15 à 25 ans et l'OIF dans le cadre du renforcement des capacités des enseignants. Il faut noter au passage les appuis techniques des partenaires qui ont beaucoup facilité la mise en œuvre de l'expérience. La

reproduction et l'extension de l'expérience peut bénéficier d'un environnement financier favorable constitué par l'existence de plusieurs partenaires au développement intéressés par le projet (le PDEF, les programmes de lutte contre la pauvreté, les programmes de développement local et ceux de lutte contre l'émigration clandestine).

Pour la consolidation et la pérennisation d'une telle expérience des enseignements tirés ont permis de formuler des recommandations.

Les enseignements sont : i) le partenariat public-privé est bien possible; ii) une meilleure perception de la formation professionnelle par les jeunes des collèges et des Daaras; iii) la pertinence de l'articulation entre l'enseignement général et la formation professionnelle; iv) la nécessité d'une synergie entre les différents ministères et partenaires pour résoudre le problème de l'emploi des jeunes.

Les recommandations sont d'ordre générale la nécessité d'un plan de communication pour accompagner l'extension des modèles avec des spécificités par type d'enseignement dont : **Pour les Collèges :** i) la création d'une convention entre tous les différents Ministères et les partenaires techniques et financiers; ii) l'implication des Chambres Consulaires; iii) la création de cantines dans les établissements; iv) l'amélioration au fur et à mesure du schéma de pilotage surtout au niveau central ; v) l'intégration des notes obtenues dans les filières professionnelles et les thèmes transversaux dans les évaluations officielles ; vi) l'allégement des programmes et des emplois du temps classiques pour articuler l'enseignement général et la formation professionnelle; vii) le renforcement des capacités et des missions des CNOPS/CROSP pour prendre en charge l'insertion des élèves. **Pour les Daaras :** i) la définition du statut des Daaras et le règlement des ancrages institutionnelles; ii) la certification des acquis des apprenants et apprenantes à la fin des formations ; iii) l'existence d'un quota en infrastructures et personnels pour les Daaras dans le cadre des programmes de construction et de recrutement du PDEF ; iv) une harmonisation du modèle avec les innovations en cours dans le secteur de l'éducation et de la formation; v) l'élaboration de la carte de la demande et de l'offre pour les Daaras ; vi) une assistance alimentaire pour alléger les charges des Daaras.

I - INTRODUCTION

Le projet "REDUIRE LA PAUVRETE PAR LA PEDAGOGIE DE L'ENTREPRENARIAT DANS LES COLLEGES ET DAARAS" basé sur l'articulation entre le Collège et le Daara d'une part et la formation professionnelle d'autre part, a été expérimenté de 2004 à 2007 au Collège d'Enseignement Moyen (CEM) 1 de Richard Toll (région de Saint Louis), au CEM AFIA à Tambacounda et au Daara Nurul Islam de Guéoul (région de Louga) dans le cadre d'un partenariat entre le Ministère de l'Education à travers la DEMSG et l'UNESCO /BREDA.

Les Ministères de la Formation Professionnelle et Technique et de l'Alphabétisation et des Langues Nationales ont été fortement associés à la réalisation du projet et surtout au niveau décentralisé.

Les appuis financiers du PNUD, de l'OIF et de l'ADEA ont été déterminants pour la réalisation de cette expérience enrichissante et formative.

Il s'agissait pour les Collèges d'enseignement moyen, en plus des disciplines d'enseignement général (Maths, Français, SVT, HG, Anglais, etc.) les élèves ont suivis les filières professionnelles comme la bureautique, la maintenance informatique, l'écotourisme, l'électricité, la mécanique auto....

Pour le Daara de Guéoul d'articuler à la formation traditionnelle basée sur la mémorisation du Saint Coran, les pratiques culturelles, l'arabe, l'histoire de la vie du Prophète, etc. des formations professionnelles telles que la teinture, le batik, l'embouche bovine, l'aviculture et le maraîchage.

Trois ONG avec qui le BREDA et le Ministère de l'Education ont signé un protocole pour chacune individuellement, en l'occurrence le RADI, le GADEC et l'USE ont été les agences d'exécution locales dans les régions respectives Saint Louis, Tambacounda et Louga.

Cette expérience test arrivée à terme a été évaluée, capitalisée, enrichie par d'autres expériences développées dans le pays et modélisée en vue d'être partagée, diffusée et étendue au Sénégal et un peu partout en Afrique.

II- OBJECTIFS DES MODELES

Les objectifs des modèles sont, non seulement d'améliorer les performances des apprenant(e)s dans l'enseignement général et dans les Daaras, mais aussi de créer des passerelles avec la formation professionnelle pour faciliter l'insertion des jeunes qui ne continuent pas leurs études, dans les réalités et les activités socioéconomiques de leurs milieux respectifs en premier, mais aussi un peu partout sur l'ensemble du territoire national.

Pour les initiateurs de l'expérience, c'est l'une des meilleures façons de réduire la déperdition scolaire, le chômage des jeunes, l'émigration clandestine, la pauvreté....

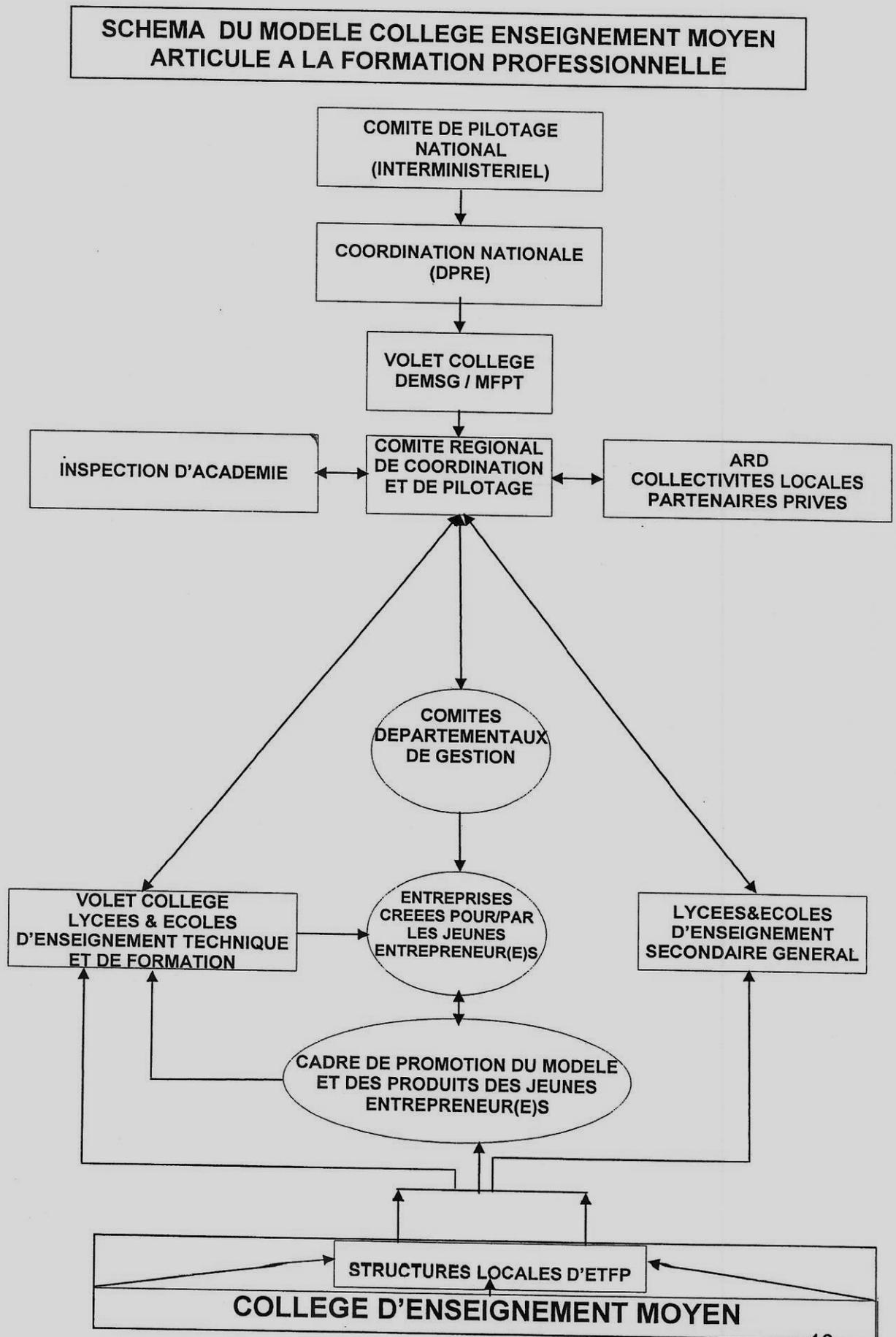
Les modèles Collèges et Daara articulés à la formation professionnelle offrent aux jeunes apprenant(e)s (filles et garçons) des classes de 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème} du Moyen Général et ceux et celles des Daaras de la même tranche d'âge des savoirs et savoirs faire susceptibles de développer chez eux et elles, des compétences de base mais aussi des prédispositions professionnelles et un esprit d'entreprise certain.

Les modèles élaborés ont structurés autour des éléments ci après :

- existence d'un plan de communication
- état de la demande au niveau des apprenants et apprenantes ;
- recensement des opportunités du terroir ;
- environnement et conditions d'apprentissage,
- composante pédagogique
- composante institutionnelle et organisationnelle

III- PRESENTATION DES MODELES

III-1. Modèle Collège



Le modèle est structuré autour des éléments constitutifs suivants :

III-1.1 Le plan de communication

Des leçons apprises dans les deux expériences, il est préconisé ce qui suit :

La mise en place d'un cadre de promotion du modèle et des produits des jeunes entrepreneurs et entrepreneuses qui aidera à l'information, la sensibilisation et le plaidoyer avant le démarrage, pendant la mise en œuvre du modèle, l'insertion et l'auto insertion collective ou individuelle et à la diffusion des résultats du modèle.

Ceci permettra d'élaborer un plan de communication, de le mettre en œuvre et de l'évaluer afin d'éviter les insuffisances notées et évoquées dans la phase pilote.

III-1.2 La demande de formation professionnelle

Les établissements sont choisis dans des zones où le financement est assuré (projets et programmes nationaux) comme ce fut le cas lors de la phase pilote où les régions ciblées étaient couvertes par le PNUD. Une fois le financement assuré, le Comité régional de coordination et de pilotage choisit sur la base d'une liste de critères appropriés, les établissements où le modèle doit être introduit en accord avec les directeurs et directrices d'établissements et la communauté.

Les élèves (garçons comme filles sont choisi(e)s selon leur motivation et leur engagement à suivre une filière professionnelle avec l'accord de leurs parent(e)s. Un(e) psychologue conseiller(e) les accompagne dans ce choix chaque fois que de besoin.

III-1.3 Les infrastructures et les équipements

Le dispositif proposé pour un modèle de Collège d'enseignement moyen articulé à la formation professionnelle et technique (CEMAFPT) s'appuie sur l'existant :

- les Collèges d'enseignement général de la localité (Collège de proximité) ;
- les structures de formation technique et professionnelle de la localité (les lycées techniques et de formation professionnelle existant, les centres de formation professionnelle, les entreprises locales et les ateliers locaux).
- les partenaires techniques et financiers et les ONG qui contribuent au financement et à l'encadrement technique des formations ;
- les agences régionales de développement qui dans leurs politiques de développement de la région devront intégrer les CEMAFP.

Les équipements sont les équipements nécessaires au fonctionnement de ces structures de formation professionnelle. Ces équipements pourront être renforcés ou réactualisés au besoin.

III-1.4 Les personnels

Les personnels seront essentiellement ceux de ces structures auxquels s'adjoindront quelques personnes extérieures. Les enseignants et enseignantes qui vont assurer cette formation seront les professeur(e)s, les maîtres artisan(e)s et les technicien(ne)s qualifié(e)s des structures de formation professionnelle, les directeurs et directrices d'entreprises locales et des personnes ressources.

Un renforcement de capacités des formateurs et formatrices sera nécessaire pour les amener à adapter ce nouveau type de formation aux cibles tout en tenant compte de l'évolution de l'entreprenariat local et des possibilités et potentialités de la zone.

L'un des problèmes les plus importants posés par le personnel est celui de la mobilité qui hypothèque gravement la pérennité des acquis et la qualité des prestations. Il serait lieu de chercher à fixer ces formateurs, formatrices, enseignantes et enseignants en leur affectant une motivation qui soit réaliste et supportable (bourse annuelle de formation ou de vacances, décoration dans l'ordre des palmes académiques, affectations de terrains, primes diverses).

Dans le cas où la filière d'enseignement professionnel choisie par les élèves n'existe pas dans la localité, une structure d'appoint établie au CEM peut être créée dans la mesure du possible avec des personnes ressources et un équipement léger.

III-1.5 L'organisation pédagogique

L'organisation pédagogique comprend :

III-1.5.1 La description des profils d'entrée

- Les profils d'entrées sont :
 - CFEE + 2 : deux années après la fin des études élémentaires (niveau 5^e de l'enseignement moyen secondaire)
- ou
- apprenant ou apprenante dans une filière de formation technique et professionnelle n'ayant pas les compétences de base théoriques en mathématiques, en sciences et en langue.
- Le profil de sortie est un(e) jeune ayant des compétences de base en mathématiques, en sciences et en langue et des compétences techniques et professionnelles répondant au besoin de son milieu. Pour chaque filière, le portefeuille de compétences sera défini.

III-1.5.2 Les programmes

Les contenus des programmes complémentaires sont définis par le comité académique qui étudie au niveau local les opportunités de formation et supervise l'élaboration des contenus, des modules de formation et des matériels didactiques.

Le comité académique adoptera un référentiel de compétences pour chaque filière pour assurer un meilleur pilotage pédagogique de la formation. A partir de ce référentiel de compétence, un portefeuille de compétences sera élaboré pour chaque

élève afin de lui permettre une autoévaluation mais aussi constituer une base d'une meilleure évaluation qualifiante.

a. Les disciplines enseignées au collège

Le Collège dispense des enseignements généraux : Mathématique, Français (langue d'enseignement), Histoire et géographie, Science de la vie et de la terre ; Anglais Sciences physiques/LV2.

Les noyaux de compétences fondamentales pour chaque niveau sont définis de manière précise pour optimiser le temps d'enseignement/apprentissage. Les enseignements généraux donnés au Collège se font autant que possible en relation avec les enseignements de la filière professionnelle.

b. Les filières des structures de formation professionnelle

Les filières proposées sont les métiers possibles dont les structures de formation existent dans la localité : la mécanique auto, la menuiserie métallique, la menuiserie bois, la couture, la restauration, la bureautique, la maintenance informatique, le micro jardinage, l'embouche bovine, etc. Les filières sélectionnées seront validées par un comité technique régional (cf comité de pilotage).

Cependant des filières dont les structures de formation n'existent pas dans la localité pourront être créées si le besoin s'en fait sentir en faisant appel à des personnes ou des structures ressources extérieures comme ce fut le cas dans l'expérience pilote pour l'écotourisme

c. Les Thèmes Transversaux

Des thèmes transversaux complétant les modules dispensés dans l'enseignement général actuel seront dispensés pour un meilleur profilage des élèves. Il s'agit des modules liés à la gestion, au leadership, au genre, aux maladies handicapantes, au sport (football, basket, lutte, etc.). Ces thèmes pourront être intégrés dans les différents cours (comme les SVT, Education physique) ou traités isolément. Les élèves du CEMAFP apprendront entre autres à :

- gérer la qualité de leur prestation (production, prestation technique ou intellectuelle) ;
- gérer l'hygiène et l'environnement.

Dans le cas où ils et elles sont producteurs et productrices de biens et services, il apprendront à :

- gérer les commandes de travaux, le magasin de stock de matières premières ;
- gérer la maintenance ;
- gérer les frais fixes et variables pour les prix de revient de la fabrication et le coût horaire des machines ;
- gérer les relations clients/clientes, fournisseur(se)s, banques, etc. ;
- gérer les ressources humaines ;
- connaître les marchés et rechercher des partenaires techniques et financiers ;
- etc.

REFERENTIEL DE COMPETENCE

Compétences	Etapes
Compétences 1	Etape 1
	Etape 2
	Etape 3
Compétences 2	Etape 1
	Etape 2
	Etape 3
Compétences 3	Etape 1
	Etape 2
	Etape 3

PORTEFEUILLE DE COMPETENCE

Compétences	Etapes	Niveau de maîtrise	Observations
Compétences 1	Etape 1		
	Etape 2		
	Etape 3		
Compétences 2	Etape 1		
	Etape 2		
	Etape 3		
Compétences 3	Etape 1		
	Etape 2		
	Etape 3		

d. Le matériel didactique

Des modules de formations sont élaborés pour chaque discipline enseignée et sont accessibles aux élèves. Pour permettre à ces dernier(e)s un apprentissage de qualité, des guides, des cahiers d'élèves résumant les cours théoriques et pratiques (dans l'enseignement général comme professionnel) et fournissant des activités et des démarches de résolution de problèmes leur seront fournis afin de favoriser un apprentissage autonome.

Les élèves doivent disposer des instruments techniques nécessaires à leur apprentissage en nombre suffisant pour permettre à chacun(e) d'eux et d'elles de réaliser les travaux pratiques lors du temps réservé à l'enseignement professionnel. A cet effet, l'acquisition d'une boîte à outils personnelle est nécessaire pour chaque élève.

e. Le quantum horaire

Ces enseignements se font selon la répartition horaire suivante.

DISCIPLINES	HORAIRES HEBDOMADAIRE
Mathématiques	5 h
Français	5 h
Sciences de la vie et de la terre	3 h
Sciences physiques/LV2	2 h
Histoire Géographie	3 h
Anglais	3 h
Education Physique	2 h
Disciplines de la filière professionnelle	6 h
Modules transversaux	1 h

Un total de 900 heures réparties en 30 h par semaine durant 30 semaines seront stabilisées dans un emploi du temps équilibré.

III-1.5.3 Les méthodes d'enseignement apprentissage et la formation des apprenants

La formation sera adaptée aux besoins de la filière choisie. Elle sera souple, modulaire intégrée et définie par rapport au public cible. Dans cette formation la centralité de l'apprenant et de l'apprenante sera la norme principale. La qualité du programme de formation s'appuiera sur une approche par les compétences et la pédagogie de l'intégration. Elle s'appuiera également sur une alternance école/entreprise qui permet au futur et à la future entrepreneur/producteur, entrepreneuse/productrice d'acquérir un métier. Cette approche devra conduire l'élève à construire son savoir par des activités ayant du sens et de l'intérêt pour lui et elle et sa communauté.

Les élèves auront des cours théoriques et pratiques. Les cours théoriques seront donnés en rapport avec les besoins relatifs au cours pratiques ou en fonction des besoins de la vie courante au sein ou en dehors de la communauté. Les cours pratiques aboutiront à la réalisation de fiches techniques et des productions reproductibles par les apprenants et apprenantes. Ces différents éléments feront l'objet d'exposition lors des journées culturelles ou de bilan.

Le travail de groupe et les échanges entre pair(e)s feront partie intégrante du dispositif d'enseignement apprentissage. De même l'utilisation des TIC pour une meilleure ouverture et une créativité plus grande sera encouragée partout où cela sera possible.

III-1.5.4 Le dispositif d'évaluation et de certification

Les formations dispensées au niveau de l'enseignement général comme au niveau de l'enseignement technique et professionnel seront évaluées avant, pendant et après les enseignements/apprentissages réalisés. Les enseignements techniques

seront considérés comme une discipline ou plusieurs disciplines et leurs évaluations seront intégrées dans l'évaluation finale de l'élève.

Avant les formations, une évaluation diagnostique sera faite pour déterminer le véritable profil de compétences acquis par l'élève afin d'adapter la formation aux caractéristiques de l'apprenant.

Pendant la formation un dispositif d'évaluation formatrice sera mis en place. Ce dispositif mettra l'élève au centre du dispositif d'enseignement/apprentissage en :

- l'impliquant dans l'élaboration des objectifs d'apprentissage ;
- l'aidant dans la construction personnelle de son savoir par la réflexion sur ses actions et par des exemples concrets tirés de son expérience ;
- l'aidant à remédier à ses erreurs ;
- favorisant son autoévaluation.....

En fin d'apprentissage les évaluations seront de deux sortes :

- les évaluations diplômantes qui conduiront à l'obtention du CAP et/ou BEP ;
- les évaluations non diplômantes.

Les évaluations diplômantes sont nationales et s'appuient sur un référentiel de compétences défini au niveau national.

Les évaluations non qualifiantes réservées à une formation qualifiante pourront se matérialiser par des attestations du centre de formation sur les compétences acquises sur la base du référentiel des compétences défini par le comité académique pour la filière.

III-1.6 La production

Les élèves formé(e)s vont apprendre leur métier dans un atelier ou dans un centre de formation à côté soit d'un(e) maître artisan(e), soit d'un formateur ou d'une formatrice du centre. Au cours de sa formation dans laquelle il/elle est mis(e) en situation réelle d'apprentissage d'un métier, le (la) stagiaire participera à la production de biens de consommation ou à des prestations intéressant la communauté.

III-1.7 Les reconversions/recyclages

Pour les élèves ayant déjà bénéficié des formations, un recyclage pour l'actualisation des acquis ou une reconversion pourra être permise dans la mesure du possible afin de leur permettre d'apprendre de nouvelles méthodes de production ou assimiler de nouvelles technologies.

III-1.8 Le comité pédagogique

Un comité pédagogique est mis en place pour gérer l'articulation et la pertinence des programmes et des emplois du temps des élèves.

Le comité est une structure départementale constituée d'inspecteurs de vie scolaire, d'inspecteurs de spécialités, de conseiller(e)s pédagogiques, des inspecteurs et inspectrices de l'Education, des représentant(e)s du secteur privé, des directeurs et directrices d'établissement, d'enseignants et enseignantes....

III-1.9 La formation des enseignant(e)s

Les enseignants et enseignantes seront formé(e)s dès le début de l'année sur les thèmes transversaux afin de pouvoir les démultiplier au niveau des élèves. De même une formation sur l'approche par les compétences et l'intégration sera dispensée autant au niveau des enseignantes et enseignants du Collège que des formateurs et formatrices des structures de formation professionnelle.

III-1.10 Le dispositif de pilotage et de suivi évaluation

Le dispositif se compose d'organes de pilotage aux niveaux national, régional, départemental et local.

➤ Le comité national de pilotage

Le Comité National de pilotage, présidé par le Ministre de l'Education et dont le secrétariat sera assuré par le DEMSG, aura une mission d'impulsion des actions et de mobilisation de ressources au niveau de l'Etat et des partenaires techniques et financiers. Ce comité d'une dizaine de membres sera composé des représentants des ministères et des partenaires techniques et financiers impliqués dans la prise en charge du projet.

➤ Le comité régional de pilotage

Le Comité régional de pilotage, présidé par le Gouverneur de la région et dont le secrétariat est assuré par l'IA, aura une mission d'impulsion et de supervision des activités des comités départementaux. Il se chargera en outre, au niveau régional, de la mobilisation des ressources au niveau des collectivités locales, des partenaires de l'Ecole et de toute autre opportunité qu'offre la région dans le cadre de son développement.

L'IA sera assisté par un Comité Technique Régionale (CTR) qui assurera le pilotage pédagogique du projet.

➤ Le comité départemental de pilotage

Le Comité départemental de pilotage, présidé par l'IDEN, assure le suivi des activités de formation et de mise en place des micros entreprises. Il fédère les actions des partenaires locaux pour l'amélioration des conditions d'enseignement/apprentissage et d'érection d'un entrepreneuriat local performant.

III-1.11 Le financement et le partenariat

a. Les conditions de mise en place d'un CEMAFP

Les conditions minimales de création d'un CEMAFP sont les suivantes :

- avoir à proximité du Collège une entreprise correspondant aux choix des filières et disposant d'un minimum d'équipements techniques ;
- disposer de technicien(e)s ou d'artisan(e)s qualifié(e)s (ou à perfectionner pendant un stage de courte durée dans un centre spécialisé agréé), maîtrisant bien le métier et capables avec un minimum de formation pédagogique d'assurer des enseignements de spécialités ;
- disposer de personnes ressources à spécialiser (en cas d'absence de formatrices ou formateurs dans la filière)

b. Les coûts unitaires

Les coûts unitaires tournent pour l'instant autour de US\$ 750, mais ceci ne tient pas compte des amortissements étalés sur plusieurs années des équipements, des exigences de maintien des élèves ayant débuté durant tout le cycle de formation et de l'existence de salles de classes déjà aménagées. La mise en œuvre du modèle permettra de les déterminer de façon mieux élaborée et surtout plus pointue.

c- Les Moyens Financiers

Les financements du CEMAFP proviennent des parents et parentes d'élèves, des collectivités locales, des ONG, des partenaires techniques et financiers et de l'Etat.

III.1.12 L'Insertion

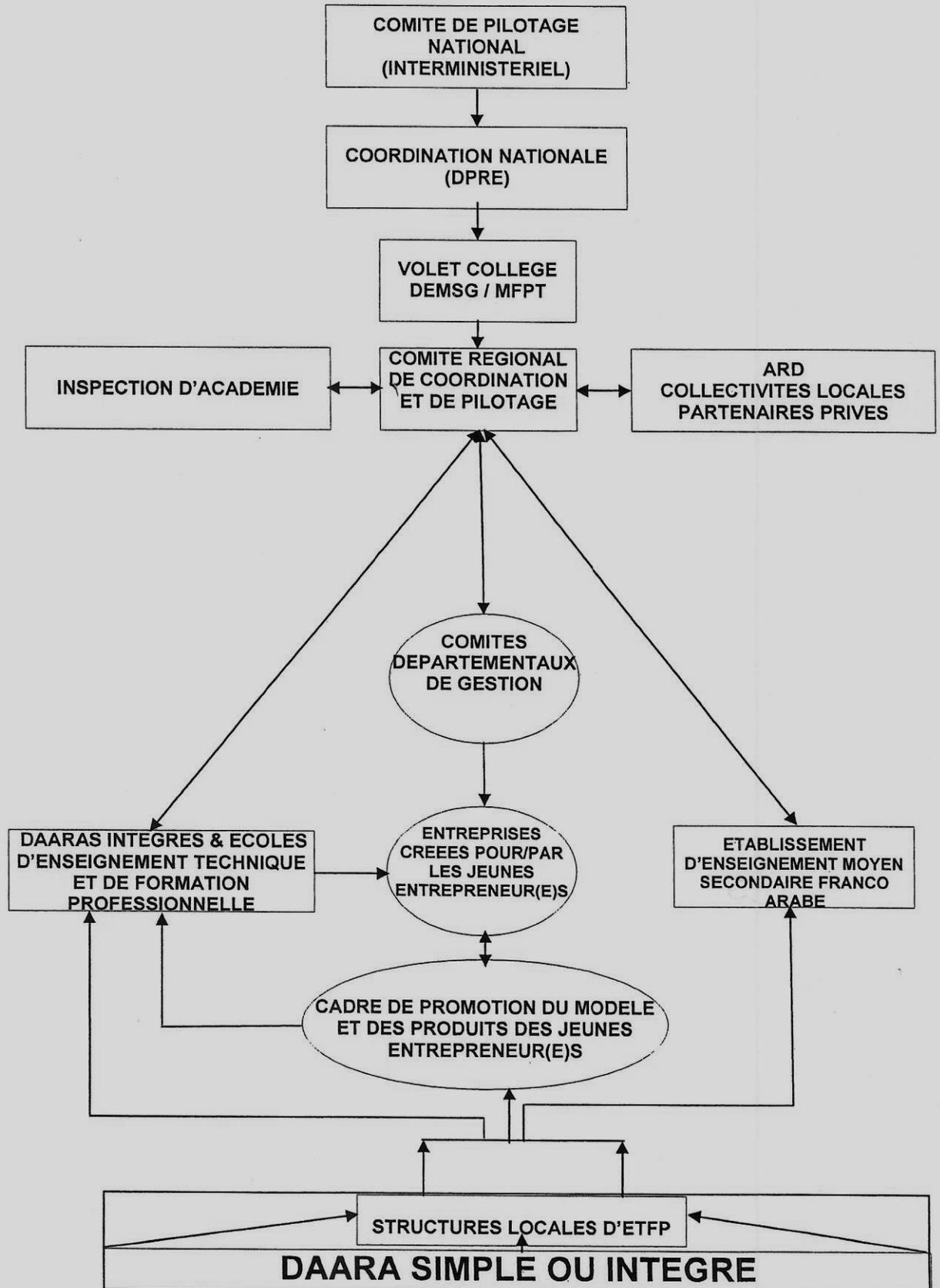
L'apprentissage d'un métier et la production de biens et services par le biais de cette formation vont amener le jeune garçon et la jeune fille à se bonifier et à participer à la création des conditions de sa future insertion dans la vie active :

- soit en travaillant comme ouvrier(e) qualifié(e) pour une entreprise artisanale ou industrielle ;
- soit en créant sa propre entreprise ;

Une autonomisation progressive devra être visée par l'encadrement donné aux futurs producteurs/entrepreneurs et productrices entrepreneuses.

III-2. Modèle Daara

SCHEMA DU MODELE DAARA ARTICLE 1 / LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Dans les écoles élémentaires, au Sénégal, il y'a environ 1.300.000 élèves et dans le moyen environ 500.000 élèves, plus de 400.000 enfants (garçons comme filles) d'âge scolaire restent hors de l'école et sont notamment dans les Daaras, les écoles franco arabes, les écoles communautaires de base ou d'autres structures d'éducation non formelle sans perspective de qualification ou de formation professionnelle.

Cela amène de plus en plus plusieurs observateurs et observatrices à formuler l'hypothèse que sans la prise en compte de cette demande spécifique, notamment en adaptant leur curriculum, l'éducation de qualité pour tous et toutes risque d'être aléatoire.

En ce qui concerne les Daaras, pour concrétiser cette volonté politique de diversification de l'offre, le modèle s'est inspiré de plusieurs expériences qui sont dignes d'intérêt pour l'avenir de l'école sénégalaise.

Le modèle Daara est bâti à partir des mêmes structurants que le Collège.

III-2-1 Le plan de communication

A partir des leçons apprises dans l'Institut Nurul Islam et des structures du programme sur le trilinguisme, un accent particulier devra être mis sur la sensibilisation des apprenants, des enseignants, des parents, des collectivités locales et autres partenaires locaux en vue de les amener à mieux adhérer au modèle.

III-2-2 La demande de formation professionnelle ou de programme relatif au Daara

La demande au lieu d'être à sens unique devrait provenir du Daara vers le centre de formation professionnelle et vice versa.

La demande de formation venant des Daaras est très forte en zone rurale où les populations choisissent librement d'amener leurs enfants (garçons comme filles) dans ces types de structures mais sans souvent pouvoir participer à leur prise en charge quand ils et elles sont à l'internat. Alors que la solidarité permet d'atténuer cette pression par le parrainage ou le Ndeyou Daara (marrainage), en zone urbaine, la situation est telle que l'enfant est obligé(e) de mendier.

La solution serait, pour éviter cela, de développer avec les grand(e)s talibé(e)s (apprenant(e)s) des activités génératrices de revenus sur lesquelles elles et ils devraient être préparé(e)s.

Le programme classique du Daara permet juste de former des produits qui, en plus de la maîtrise du Saint Coran, sont imbus des valeurs religieuses et sociales. Ce cursus ne permet toutefois pas de diversifier les compétences des apprenants et apprenantes et, limite, du coup, leur chance d'insertion dans le tissu économique.

Le modèle met en exergue la double qualification professionnelle en ce sens que les produits du Daara sortent avec un métier en plus de leur ancienne qualification. Ce qui requiert, en amont, une bonne analyse de la demande de formation professionnelle des apprenants et apprenantes.

L'évaluation de cette demande se fonde sur les besoins des apprenant(e)s en terme de perspectives de carrière et d'orientation professionnelle d'une part, et sur l'analyse du contexte économique en mettant l'accent sur les différentes filières locales de production et sur l'accès au financement et aux marchés d'autre part.

L'évaluation de la demande de formation doit être effectuée par un(e) professionnel(le) de l'ingénierie de la formation en vue de mieux cerner les véritables besoins de formation en fonction de la typologie des cibles (âges, sexe, aptitudes, prédispositions, etc.).

Cette évaluation de la demande de formation doit déboucher sur l'identification de créneaux porteurs avec des filières bien définies. Le choix des élèves part de ces propositions qui tiennent compte des potentialités de la zone d'implantation du projet et des aptitudes et prédispositions des apprenants et apprenantes.

Cette analyse intègre également l'évaluation des besoins de formation des formateurs et formatrices qui doivent nécessairement être capacité(e)s pour prendre en charge efficacement la formation.

Les tableaux ci dessous permettent de faire l'état des lieux sur les effectifs et les niveaux des apprenants et apprenantes.

Effectif dans les Daaras ou autres établissements

	Demande potentielle	Population enrôlée	Taux de fréquentation
Garçons			
Filles			
Total			

III-2-3 Les infrastructures et équipements

Le modèle exige un existant infrastructurel de base afin de mener à bien les enseignements et les apprentissages. A cet effet, il importe de distinguer deux niveaux d'équipement :

- Les infrastructures et les équipements du Daara ;
- Les infrastructures et les équipements des centres de formation ou des unités intégrées au Daara ;

Ces équipements pourraient être renforcés, réhabilités ou renouvelés.

III-2-4 Les personnels

Les personnels enseignants sont essentiellement composés des maîtres coraniques formé(e)s en qualité de formateur(trice)s. Certains modules techniques pour les filières comme teinture batik, élevage et aviculture sont dispensés par des professionnel(le)s notamment ceux et celles de l'administration (CTEF, CIH). Il est important de prendre en compte, en ce qui concerne le personnel les paramètres permettant de les gérer et de les qualifier.

III-2-5 L'organisation pédagogique

➤ La description des profils d'entrée et de sortie

De manière générale trois profils d'entrée sont à identifier :

- Les apprenants et apprenantes qui suivent l'enseignement coranique et qui sont accueilli(e)s et interné(e)s dans le Daara à partir de 4 ans. Ils et elles sortent souvent du Daara vers l'âge de vingt ans, une fois qu'ils/elles ont maîtrisé le Coran, généralement comme maître d'enseignement coranique.
- Les apprenants et apprenantes de l'enseignement franco-arabe qui suivent un enseignement bilingue en français et en arabe avec le programme officiel élaboré par le Ministère de l'Education. Ils/elles fréquentent le Daara à partir de l'âge de 6 ans et passent les examens nationaux comme le CFEE, le BFEM et le Bac.
- Les apprenants et apprenantes des filières de formation professionnelle sont âgés d'au moins 15 ans et ont déjà suivi l'enseignement coranique ou l'enseignement général franco-arabe. Ils et elles sortent avec une qualification professionnelle dans une des filières de formation.

➤ Programmes : les filières, matières dispensées et quantum horaire

- Dans les Daaras classiques, les élèves étudient les disciplines suivantes :
 - la mémorisation du Saint Coran ;
 - les pratiques culturelles.
- Dans les établissements franco-arabes et trilinguistes, les programmes se présentent comme suit :

Modèle Franco Arabe/Formation professionnelle (Daara intégré)

DISCIPLINES	HORAIRES/semaine
Mémorisation du Saint Coran	6 h
Histoire de la vie du Prophète (PSL)	2 h
Théologie	2 h
Hadith	2 h
Pratiques cultuelles	1 h
Arabe	4h
Français	3 h
Mathématiques	4 h
Histoire et Géographie	2 h
Sciences de la vie et de la Terre	2h
Filières techniques et professionnelles	5 h
Thèmes transversaux	2h
Total	35 heures

Pour les élèves qui suivent l'enseignement coranique traditionnel, leur programme a été amélioré sur la base de l'expérience pilote menée dans 80 Daaras dans le cadre d'un partenariat entre l'UNICEF et le ME et donne ce qui suit :

Modèle du Trilinguisme (Daara amélioré et formation professionnelle)

DISCIPLINES	HORAIRES/semaine
Education religieuse (Coran, Hadith, Pratiques cultuelles,...)	15h
Apprentissages instrumentaux (langues : arabe, langue nationale, français ; mathématique)	10h
Compétences de vie courante (santé nutrition, environnement, EVF/EMP, droits humains, genre, TIC,...)	5h
Compétences techniques et professionnelles (sciences, technique, technologie, travaux pratiques, apprentissage dans des filières porteuses)	5h
Total	35 heures

Pour le modèle franco arabe les cours démarrent au mois d'octobre et se terminent en fin juin suivant le calendrier scolaire. Les élèves entrent à 8 heures du matin et terminent à 13 heures avec des cours de renforcement les après midi du mardi et du jeudi. Ce qui donne un crédit horaire total de 35 heures par semaine.

Dans ces Daaras améliorés, les apprenants et les apprenantes travaillent durant 10 à 11 mois par an et vaquent à d'autres occupations pendant les périodes de fêtes religieuses (Tabaski, Korité, Gamou, Tamkharite, etc.).

Tous les trimestres, un agenda de progression est élaboré pour les trois mois concernés de l'année en cours (niveau) en fonction des matières et filières au programme et des horaires prévus. Cela permet de procéder à la fin de chaque trimestre à une évaluation standardisée dans tous les Daaras du même type.

➤ **Les méthodes et démarches d'enseignement/ apprentissages**

Les enseignants et enseignantes seront formé(e)s dans les méthodes actives et les plus modernes. La spécificité des Daaras est que dans le même espace on trouve plusieurs enfants (filles et garçons) d'âges différents.

La progression se fait ici selon le rythme et les capacités d'apprentissage de chaque apprenante et apprenant, pour dire ici que c'est une pédagogie différenciée qui est appliquée. Néanmoins, dans le cadre du trilinguisme et pour articuler la progression à celle qui a lieu dans le formel, des cohortes spéciales d'enfants qui entrent à partir de 4-5 ans sont créées. L'expérience développée par l'UNESCO/BREDA et le Ministère de l'Education s'articule à cette expérience du trilinguisme à partir du moment où les cibles arrivent en 5^{ième} de l'enseignement franco arabe ou de l'enseignement moyen général.

Il y'a un certain décloisonnement entre les différents types d'enseignement en ce sens que chaque filière s'intéresse aux activités de l'autre. Des cours communs sont aussi organisés (mathématique, SVT, arabe, mémorisation du Coran, etc.). De même, certaines unités de production (champs, poulailler, etc.) sont utilisées dans le cadre d'exercices pratiques ou de démonstrations au cours de certains apprentissages de l'enseignement général ou de la formation professionnelle.

La langue arabe, à côté du français et de la langue nationale, doit être considérée comme médium de communication dans les documents de formation afin de faciliter l'appropriation des modules par les formateurs et formatrices.

➤ **Les matériels didactiques et les matières d'œuvre**

Pour toutes les matières ou filières retenues dans le programme des supports et matériels didactiques doivent être disponibles pour un apprentissage de qualité. Ces matériels et supports sont à la fois individuels et collectifs. Ils doivent être listés et normés dès le début du programme.

➤ **Le dispositif, les Instruments et outils d'évaluation pédagogique**

Le Daara travaille en étroite collaboration avec l'Inspection départementale (IDEN) qui assure l'appui technique et pédagogique nécessaire tout en suivant de près les performances des apprenants et apprenantes, toute catégorie confondue. C'est ainsi, que l'IDEN doit aider à confectionner des outils de suivi et d'évaluation individualisés pour les apprenants et apprenantes, les enseignants et enseignantes formatrices et formateurs.

Les services techniques déconcentrés (technicien(ne)s des différents secteurs, centres de formation, centre d'apprentissage, ateliers, etc.) assurent les formations et suivent la pratique des apprenants et apprenantes dans les unités de production dans ou hors du Daara.

Le Daara fait généralement appel, au besoin, à des personnes ressources externes pour assurer le renforcement des capacités des enseignants et enseignantes et l'administration de certains modules spécifiques de formation afin de contribuer au perfectionnement et à la re-qualification des personnels enseignants.

III-2.6 Le dispositif d'évaluation et de certification

Le dispositif d'évaluation doit être mis en place avec l'appui de l'IDEN. Ce dispositif porte sur les objets suivants :

- la gestion du temps d'apprentissage pour la formation ;
- les acquis de formation des apprenants et apprenantes avec des indicateurs sur les seuils de maîtrise des compétences par filière ;
- l'insertion des apprenants et apprenantes avec des indicateurs comme le taux d'insertion par filière ;
- la pérennisation des unités de production à l'intérieur du Daara ;
- le renforcement des capacités de prestation de services d'éducation et de formation du Daara ;
- le financement des actions d'éducation et de formation avec le suivi des indicateurs portant sur l'évolution des coûts unitaires de la formation par apprenant et par apprenante.

Pour la certification, le dispositif d'évaluation mis en place devra permettre d'une part de valider les acquis des apprenants et apprenantes à la fin de chaque formation et d'autre part, de les certifier à travers la délivrance d'attestations de formation ou de diplômes pour les apprenants et apprenantes suivant les filières.

S'agissant des élèves du franco-arabe, leurs études sont certifiées au même titre que celles de leurs camarades des écoles publiques.

III-2.7 La production

La production occupe une place importante dans le modèle. Un appui conséquent est donc attendu des pouvoirs publics et des partenaires au développement.

C'est pourquoi, il est important que les différents apprentissages débouchent sur la production de biens et services susceptibles de rapporter des revenus permettant d'assurer la pérennité des activités. A cet égard, il est nécessaire de fournir un fonds de roulement conséquent à chaque unité de production, dès son lancement.

La sécurisation de l'environnement de production avec des ateliers fixes et bien équipés participe également à l'atteinte des objectifs du projet éducatif en gestation et en test. Chaque unité de production doit être autonome, dans la mesure du possible, tant sur le plan du fonctionnement que sur le plan des équipements. Une

fois les compétences de base installées, les activités d'apprentissage et de perfectionnement sont essentiellement orientées vers la production qui présente le double avantage de motivation des apprenants et apprenantes et d'appui à la pérennisation des filières au sein du Daara.

Des journées trimestrielles d'exposition seront organisées après les évaluations pour créer une émulation positive entre les apprenants et apprenantes, les motiver, les primer mais également trouver l'occasion de vendre les produits pour alimenter les comptes ouverts au nom de l'établissement.

III-2.8 Le plan d'insertion

Le plan d'insertion doit être conçu au moment de l'évaluation ex-ante du modèle. A cet effet, la définition des profils de sortie des apprenants et apprenantes et l'analyse du marché local de l'emploi restent deux paramètres à cerner en vue d'accroître les chances d'insertion socioprofessionnelle des sortants et sortantes.

Ce travail nécessitera un appui à la promotion et un suivi rapproché des apprenants et apprenantes de l'apprentissage jusqu'à l'insertion avec une analyse des besoins de perfectionnement comme indiqué dans les points précédents.

III-2.9 Les reconversions/recyclages

La reconversion est d'autant plus favorisée dans le Daara que les apprenants et apprenantes peuvent échanger longuement entre eux et elles mêmes, en dehors des heures d'apprentissage.

Certain(e)s enseignant(e)s qui le souhaitent pourraient être appuyé(e)s ou accompagné(e)s pour se reconvertir dans une filière ou d'autres activités qu'ils et elles auraient choisies.

III-2.10 Le comité pédagogique

Pour assurer un suivi de qualité des enseignements/apprentissages dans le Daara, un comité pédagogique est mis en place.

III-2.11 Le dispositif de pilotage, de suivi et d'évaluation

Au niveau de l'académie, un comité régional de coordination et de pilotage est l'organe de gestion. Le comité est composé des technicien(ne)s de l'éducation (enseignement général, formation technique et professionnelle), de personnes ressources (ONG, ARD, Secteur privé, Chambres consulaires) de la localité et aura à s'impliquer, en amont comme en aval.

Il convient également de prévoir un budget de fonctionnement pour la prise en charge effective des réunions du comité régional.

Au niveau départemental, un comité départemental d'appui et de suivi est également mis en place.

III-2.12 Le partenariat et le financement

La démarche partenariale mise en avant dans le modèle est l'un des facteurs clés de réussite. A ce titre, le partenariat doit être axé autour des points suivants :

- renforcement de la concertation avec les structures de formation, les organisations professionnelles locales, les collectivités locales (Conseil Régional, Conseil municipal et Conseil rural), et tous les services publics déconcentrés impliqués dans les filières retenues ;
- mise en synergie des intervenants et intervenantes dans l'optique d'un impact accru des actions ;
- élaboration consensuelle de plusieurs structures de coûts unitaires avec une répartition claire des sources de financement par rubrique. Ces coûts unitaires seront calculés en fonction de l'existant et de l'accessibilité ;
- hormis le coût des infrastructures de bases qui devraient bénéficier d'un appui et d'un renforcement de l'Etat, le coût moyen d'un(e) apprenant(e) devrait tourner autour de 15.000 à 20.000 F.CFA par mois ou 75.000 à 100.000 CFA par année dans le cadre d'un modèle d'articulation entre le Daara et la formation professionnelle ;
- Implication directe de la communauté et des partenaires sociaux ;
- élargissement du réseau des intervenant(e)s grâce à la mobilisation d'autres partenaires intéressés par la problématique de développement des Daaras ;
- recherche de partenaires pour consommer les produits confectionnés dans le Daara et pour alimenter les comptes des apprenant(e)s comme c'est le cas pour le protocole qui doit être signé avec la SONATEL dans le volet restauration à Tamba qui est fortement recommandée.
- la mobilisation de l'Etat et de ses démembrements ;
- l'implication des services et projets intervenant dans la zone en matière d'entrepreneuriat et d'insertion au profit des jeunes de la localité.

Concernant la mobilisation des ressources financières, un plan de financement doit être élaboré au moment de la conception du modèle. A cet effet, le plan identifie et quantifie au besoin les paramètres suivants :

- les coûts unitaires de formation des apprenants et apprenantes ;
- les besoins de financement globaux et par filière ;
- les différentes actions à financer par nature de dépenses ;
- l'apport propre du Daara en nature ou en numéraire ;
- la répartition des besoins et des financements par année ;
- la liste des partenaires techniques et financiers potentiels ;
- l'apport estimé des différent(e)s partenaires (collectivités locales, communautés, parents et parentes d'élèves, partenaires techniques et financiers,...).

IV- RECOMMANDATIONS

Pour le Collège :

1. créer une convention entre le Ministère de l'Education, le Ministère de la Formation Professionnelle et Technique et le Ministère de l'Alphabétisation et des Langues Nationales d'une part, et des conventions entre ces trois ministères et les partenaires techniques et financiers pour le financement des CEMAFP, d'autre part ;
2. impliquer la Chambre des métiers et la Chambre de Commerce qui, avec leurs partenaires locaux et/ou étrangers pourront organiser des formations de proximité et trouver des moyens additionnels pour contribuer au financement des formations et trouver des marchés, des partenaires commerciaux ou des entreprises pour l'insertion des jeunes formé(e)s ;
3. solliciter fortement le PAM pour l'appui alimentaire des jeunes apprenantes et apprenants pendant le cursus de formation ;
4. améliorer le schéma de pilotage surtout au niveau central ;
5. Prendre en compte les notes obtenues dans les filières professionnelles et les thèmes transversaux dans les évaluations en cours comme à la fin de la formation ;
6. alléger les programmes et les emplois du temps classiques pour articuler l'enseignement général et la formation professionnelle sans surcharger les apprenants et apprenantes et éviter ainsi de travailler en dehors de l'horaire officiel ;
7. intégrer le modèle dans le PDEF en vue de sa pérennisation et de son extension. A cet effet, il convient d'intégrer le modèle dans les POBA des IA pour le suivi et le pilotage de l'extension ;
8. renforcer les capacités et les missions des CNOPS/CROSP pour prendre en charge l'insertion des élèves.

Pour le Daara :

1. définir le statut des Daaras et régler leur ancrage institutionnel ;
2. Assurer la certification des acquis des apprenants et apprenantes à la fin des cycles ;
3. réserver un quota en infrastructures et personnels pour les Daaras dans le cadre des programmes de construction et de recrutement du PDEF ;
4. promouvoir à travers les comités départementaux et régionaux de coordination et de pilotage, la poursuite du modèle dans les IDEN et IA de la phase expérimentale ;
5. assurer une harmonisation du modèle avec les innovations en cours dans le secteur de l'éducation et de la formation notamment avec la politique de modernisation des Daaras initiée par les pouvoirs publics ;

6. élaborer la carte de la demande et de l'offre pour les Daaras ;
7. Solliciter fortement le PAM pour l'appui alimentaire des jeunes apprenantes et apprenants pendant le cursus de formation ;
8. organiser un large plaidoyer à l'endroit des IA, des IDEN et des collectivités locales pour l'extension du modèle.

V- PERSPECTIVES D'EXTENSION

1- Plan de communication

La vulgarisation du modèle devra reposer sur l'élaboration d'un plan de communication dans le but :

- d'amener les acteurs et les partenaires de l'éducation à s'approprier la philosophie et les acquis du projet "Réduire la pauvreté par la pédagogie de l'entrepreneuriat dans les Collèges et Daaras" ;
- de mobiliser les acteurs et actrices à la base en faveur de la mise en œuvre pertinente, efficace et efficiente du modèle.

2- Critères de choix

Le choix des établissements et des Daaras est laissé à l'appréciation du comité local de pilotage, selon des critères définis et à enrichir d'accord parties.

Le choix définitif des sites se fera à raison de deux par IDEN (un Daara et un Collège).

3- Signature des protocoles

La signature des protocoles de financement avec les partenaires se fera en présence du BREDA et des représentants et représentantes de ME, METFP, MALN, ARD, APE, CGE et le Comité Régional et Départemental de Suivi et de Pilotage.

4- Planification de la mise en œuvre du modèle

La mise en œuvre du modèle implique une planification rigoureuse et une conception des outils de gestion en tenant compte du cadre de référence du modèle.

Une reconduction du modèle dans les établissements pilotes à partir d'octobre 2007 permettra la consolidation et l'amélioration des expériences déjà menées.

5- Partenariat

Dans le cadre de la pérennisation du modèle, le Comité Régional de Pilotage devra définir une politique partenariale adéquate dans le cadre des offres et possibilités existantes dans la région pour compléter celle élaborée au niveau national.

VI- CONCLUSION

L'Afrique, aujourd'hui ne capte qu'environ 2% du commerce mondial. C'est le continent qui souffre le plus des fléaux que sont : la pauvreté, le sida, le paludisme, la tuberculose, la désertification, les conflits internes comme celui du Darfour, etc..

La solution miracle pour résoudre toutes ces difficultés serait la mise en place d'une masse critique de ressources humaines productives, compétitives et responsables.

Dans sa quête pour améliorer sa croissance économique et le partage équitable de ses ressources, le Sénégal, grâce à l'appui de l'UNESCO et d'autres partenaires techniques et financiers a expérimenté une recherche - action dont l'objectif est de «réduire la pauvreté par la pédagogie de l'entrepreneuriat» par l'articulation entre l'enseignement général dans les Collèges d'une part, les Daaras d'autre part et la formation professionnelle ou l'apprentissage. Aujourd'hui ces deux sous-secteurs que nous voulons réformer par cette expérience regroupent près d'1 million d'apprenants ce qui suppose que leur prise en charge dans le combat pour le développement durable est devenue incontournable.

C'est pourquoi, il est permis de nourrir l'espoir que l'Etat sénégalais saisira cette opportunité pour l'étendre progressivement au moins au tiers des établissements concernés dans le cadre de la diversification de l'offre éducative.

Il est également souhaitable que ces deux modèles puissent inspirer toute l'Afrique subsaharienne.

NB : Des outils et instruments seront proposés pour faciliter la mise en œuvre des modèles. En tout état de cause, dans le document intégral des instruments sont proposés.