

Séminaire « Mutualisation et Capitalisation des Etudes réalisées sur les partenariats universités/entreprises dans le domaine de la formation professionnelle supérieure »

04 - 05 - 06 Avril 2016

**Institut National Polytechnique – Felix HOUPHOUËT-BOIGNY
Abidjan, Côte d'Ivoire**

Dans la continuité des actions de coopération bilatérale précédemment réalisées, le projet Fonds de Solidarité Prioritaire (FSP) mobilisateur n°2011-028 « Compétences professionnelles supérieures » a été conçu à l'initiative du Ministère des Affaires Etrangères et du Développement International (MAEDI) français, en étroite collaboration avec les Autorités Nationales des pays partenaires. Le projet a pour finalité le renforcement des compétences professionnelles supérieures (niveau Bac +2 et Bac +3). Il contribue au renforcement de la qualité des formations professionnelles supérieures et appuie les institutions en charge de l'accompagnement des jeunes vers une meilleure employabilité. Il se développe dans douze pays d'Afrique Subsaharienne et trois pays du Maghreb.

En Afrique subsaharienne le projet s'est décliné selon 3 principaux axes :

1. Amélioration des partenariats universités/entreprises
2. Renforcement de la qualité des formations professionnelles supérieures de niveau Bac+2/3
3. Réflexion autour du développement d'un pôle d'expertise internationale dans le domaine de la formation professionnelle supérieure

Le présent séminaire a pour finalité de formaliser dans un document de synthèse :

- Les repères juridiques issus des études élaborées dans le cadre du projet, en mettant l'accent sur les recommandations et outils pertinents à la formalisation des liens entre les universités et les entreprises dans le cadre des formations supérieures professionnalisantes.
- Les résultats de l'auto-évaluation du guide opérationnel pour la mise en place et l'organisation de la relation universités/entreprises, dans une perspective de valorisation et de dissémination de ce guide.

SEMINAIRES ET ATELIERS PRECEDENTS

Lancement du projet FSP « Compétences professionnelles supérieures » en novembre 2013 à Ouagadougou – BURKINA FASSO

- Adoption d'un plan d'actions décliné en deux axes majeurs :
 - Développer un réseau d'experts
 - Structurer le cadre juridique, la gouvernance, le modèle économique de ce réseau

Organisation de près d'une dizaine de séminaires numériques et en présentiel, dont :

- Parakou – BENIN en février 2014
- Nouakchott – MAURITANIE en mars 2014
- Douala – CAMEROUN en mai 2014

Autour de 3 thématiques

- Le système LMD et ses articulations avec la professionnalisation et l'employabilité
- Les synergies universités – entreprises
- Le numérique, la formation et l'emploi : place des réseaux dans l'employabilité

Atelier organisé à Nouakchott du 10 au 13 mars 2014

- Un plaidoyer à l'intention des décideurs politiques et des milieux économiques en faveur de la relation universités-entreprises
- L'élaboration d'un guide opérationnel pour la mise en place et l'organisation des relations universités-entreprises

**A l'origine conçu avec 12 pays,
7 d'entre eux ont remis les conclusions de leurs travaux
relatifs à la composante II**

**Evaluation d'un guide opérationnel pour la mise en place
et l'organisation des relations universités – entreprises**

**Etude des cadres juridiques nationaux
en matière de formations professionnelles supérieures**

BENIN CAMEROUN GUINEE MAURITANIE NIGER SENEGAL TOGO

**ETUDE RAPPROCHEE
DES RESULTATS DE L'AUTO-EVALUATION
DES PARTENARIATS UNIVERSITES – ENTREPRISES**

Vérification des préalables des politiques et des stratégies nationales

Etats des lieux des pratiques de la relation universités - entreprises

Opérationnalisation de la relation universités - entreprises

Au travers de 4 domaines, 39 standards et 107 indicateurs

ACTEURS DU RAPPORT FINAL

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
MIN.	MESRS	MINESUP	MESRS	MESRS	MESR	MESRS	MESR
MAITRES D'ŒUVRE	Experts nationaux SCAC	Experts nationaux PAPESAC SCAC	Institut Supérieur de Formation à Distance Experts nationaux SCAC	Experts Nationaux SCAC	CESAF SCAC	Experts nationaux SCAC	Experts nationaux SCAC
ETABLISSEMENTS	Ecole Nationale de l'Economie Appliquée et de Management. Université Polytechnique d'Abomey. Université Africaine de Technologie et de Management. Ecole Supérieure de Gestion, d'Informatique et des Sciences. Ecole Supérieure de génie Civil.	Université de Yaoundé. Université de Douala. Université de Buéa. Université de Dschang.	17 institutions universitaires publiques et 6 établissements privés.	Université des sciences, des techniques et de médecine (USTM) Université de Nouakchott (UN)	Université Abdou Moumouni – Niamey.	Université de Thiès. Université Alioune Diop. Université Gaston Berger. Université Cheikh Anta Diop Dakar. ESP Dakar. Ecole supérieure multinationale télécommunications. ISEP de Thiès.	Université de Lomé. Université de Kara encore trop jeune pour participer à l'étude.

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



COMPOSANTES	Services dédiés à la relation U-E	Ecole nationale supérieure polytechnique. Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales de Douala. IUT de Douala. Faculty of Engineering de Buéa. Faculté d'agronomie et des Sciences agricoles de Dschang. IUT Fotso Victor de Bandjoun.	Services des relations extérieures mis en place par arrêté ministériel.	Institut universitaire professionnel. Faculté des sciences et techniques. Faculté de médecine. Faculté des sciences juridiques et économiques. Faculté des lettres et sciences humaines.	Cellule chargée de la professionnalisation. Centre de didactique et pédagogique universitaire. Centre incubateur. Direction du développement, de la prospective et de l'innovation suite à une auto évaluation.	Non renseigné.	15 établissements rattachés à l'université de Lomé dont 5 facultés et 10 établissements à caractère scientifique et professionnel.
DUREE	Non renseignée	18 – 29 janvier 2016	Septembre – décembre 2015	20 jours	Du 16 octobre au 11 novembre 2015	Non renseignée	Non renseignée

TEXTES ET ACTES FONDAMENTAUX

BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
<p>Loi d'Orientation pour l'Enseignement Supérieur de 2003 + décrets d'application.</p> <p>Plan de développement de l'ESR 2013-17.</p> <p>En cours : projet de texte pour mettre en place un cadre partenarial entre l'Etat, les universités et les entreprises.</p>	<p>Document de stratégie et de croissance pour l'emploi (2009-20).</p> <p>Loi d'orientation de l'enseignement supérieur Avril 2011.</p> <p>Charte universités-entreprises depuis 2010.</p> <p>Guide des métiers et compétences dans la zone CEMAC – 2009.</p>	<p>Absence de texte de référence, de loi cadre pour le développement de la formation professionnelle et de la relation Universités-Entreprises.</p>	<p>Textes de référence, loi cadre pour le développement de la formation professionnelle et de la relation Universités-Entreprises indiqués dans la loi 2010. (Cf. l'étude du cadre juridique de la RUE).</p>	<p>Loi d'Orientation du Système Educatif et Plan sectoriel de l'Education et de la Formation 2014-2024.</p> <p>Programme de Développement Economique et Social 2012-2015.</p>	<p>Gouvernance et financement, LMD (licences et masters à caractère pro – Loi du 30/03/11), TIC, formation professionnelle cycle court (Bac+2).</p> <p>Document de stratégie pour l'enseignement supérieur 2011-16.</p> <p>Projet de Gouvernance et de financement de l'enseignement supérieur signé avec la Banque Mondiale 05/2011.</p> <p>Concertation nationale sur l'avenir de l'enseignement supérieur – Décisions Présidentielles Août 2013.</p> <p>Plan Sénégal Emergent Février 2014.</p>	<p>Décret Présidentiel du 28/07/08 pour l'instauration du LMD.</p> <p>Loi d'Orientation de l'Enseignement supérieur en attente d'étude au Conseil des Ministres puis validation par le Parlement.</p>

POLITIQUES ET STRATEGIES NATIONALES

BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
<p>Mobilisation de financements dédiés.</p> <p>Mise en place d'une plateforme Partenariats Publics Privés.</p> <p>Entrepreneuriat.</p> <p>Formation Tout au Long de la Vie.</p> <p>Intérêt pour les stages, participation des personnes extérieures à l'animation des formations.</p> <p>Les établissements disposent d'un plan stratégique : la professionnalisation est affichée comme une priorité mais absence d'indicateurs de mesure de l'insertion.</p>	<p>3 programmes du Ministère de l'enseignement supérieur (sur 4) en lien avec la professionnalisation : - développement de la composante technologique et professionnalisation de l'enseignement supérieur. - modernisation et professionnalisation des établissements facultaires. Structuration, amélioration et valorisation de la recherche et de l'innovation. Internationalisation de l'enseignement supérieur. Les établissements disposent d'un plan stratégique : la professionnalisation est affichée comme une priorité mais absence d'indicateurs de mesure de l'insertion.</p>	<p>Plans d'action dans les établissements mais très peu connus des enseignants-chercheurs.</p> <p>Plans d'action pas ou peu validés en Conseil d'Administration.</p> <p>Autorisation ministérielle nécessaire pour chaque ouverture de programme de formation.</p> <p>Les établissements disposent d'un plan stratégique mais d'une faible autonomie pour la définition des formations.</p>	<p>Volonté politique affichée de professionnaliser les enseignements supérieurs et de développer les partenariats entre universités et entreprises.</p> <p>Objectifs de la professionnalisation et de l'ouverture économique des universités pas bien définis.</p> <p>Absence de formation en alternance et de la Formation Tout au Long de la Vie.</p>	<p>Elaboration d'un plan d'action stratégique et d'un cadre de référence à l'UAM.</p> <p>Renforcement de la gouvernance.</p> <p>Diversification et renforcement de l'offre.</p> <p>Renforcement de la gestion des affaires estudiantines.</p>	<p>Création d'une direction générale de l'Enseignement Supérieur, d'une Autorité nationale d'assurance qualité, de conseils d'administration dans les universités publiques.</p> <p>Signature de contrats de performance entre les établissements et le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.</p> <p>Création d'un Institut Supérieur d'Education et de Formation à Thiès et d'un réseau d'Instituts Supérieurs d'Enseignement Professionnel dans chaque région.</p> <p>Utilisation intensive des TIC, réorientation vers les sciences, les technologies, les ingénieurs et les mathématiques.</p> <p>Les universités disposent d'un plan stratégique.</p>	<p>Stratégie de développement de l'Enseignement Supérieur et de la professionnalisation.</p> <p>Plan stratégique de modernisation de l'Université de Lomé 2015-20 adopté et partagé. Ouverture à l'environnement économique. Prospective : vers la création d'une université polytechnique, de centres universitaires et de centres de formation aux métiers de l'industrie. Avant projet de loi en faveur de la professionnalisation. Projet de loi d'orientation de l'enseignement supérieur adopté par le conseil des ministres et en attente à l'assemblée pour vote.</p>

GOVERNANCE (1)

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Management	<p>Identification claire de l'entité Universités- Entreprises dans l'organigramme.</p> <p>Faible présence des personnalités extérieures dans les conseils.</p>	<p>Organes de pilotage des universités et des établissements opérants.</p> <p>Conseils de direction non fonctionnels dans les établissements.</p> <p>Relation Universités- Entreprises prise en compte dans les organigrammes des IUT.</p> <p>Faible autonomie des établissements vis-à-vis de l'université de tutelle.</p>	<p>Organes de gouvernance non effectifs à l'exception du conseil pédagogique.</p> <p>Très peu de débats autour de la relation Universités- Entreprises.</p>	<p>Organes de décision délibèrent régulièrement.</p> <p>Plans d'action prenant en compte la relation Universités- Entreprises validés par les conseils.</p>	<p>Autonomie suffisante de l'Université Abdou Moumouni de Niamey.</p> <p>Ouverture du Conseil de l'Université à certains milieux professionnels.</p> <p>Création nécessaire d'une cellule dédiée.</p> <p>Comités de pilotages mis en place avec certaines entreprises (Bolloré, SEEN).</p>	<p>Loi du 24/12/2015. Création d'un Conseil d'Administration (6 personnalités extérieures sur 20 membres), un conseil académique et un conseil pédagogique.</p> <p>Pas de prise en compte dans l'organigramme des établissements. Pas de matérialisation de la relation Universités- Entreprises.</p>	<p>Autonomie insuffisante.</p> <p>Pas de Conseil d'Administration.</p> <p>Un Conseil d'Université et un Conseil Scientifique et Pédagogique qui ne délibère pas sur les relations Universités- Entreprises.</p> <p>Pas de bilan annuel.</p> <p>Entité clairement identifiée.</p>
Gestion financière	<p>Pas de programmation budgétaire spécifique.</p> <p>Besoins satisfaits selon les demandes.</p>	<p>Dépenses liées à la gestion des stages et aux relations Universités- Entreprises faibles ou insuffisantes.</p> <p>Absence de ligne budgétaire dédiée.</p>	<p>Cadre de dépenses à moyen terme existant, mais dotations insuffisantes pour identifier les besoins et y répondre.</p>	<p>Les composantes ne disposent pas suffisamment de moyens.</p>	<p>Pas de budget dédié à la professionnalisation mais activités financées selon les besoins.</p>	<p>Allocation attribuée à l'Université Cheikh Anta Diop dans le cadre du Contrat de Performance.</p> <p>Définir un cadre de dépenses à moyen terme.</p>	<p>Mobilisation de ressources pour le fonctionnement de la cellule partenariats et la refonte des programmes.</p>

GOUVERNANCE (2)

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Ressources humaines	<p>Pas de recrutement sur profil spécifique mais redéploiement.</p> <p>Pas de fiche de poste formalisée.</p> <p>Part importante mais variable d'intervenants extérieurs nationaux.</p>	<p>Implication des professionnels trop faible (30%) par rapport à la norme définie (65%).</p> <p>Faible sensibilisation des enseignants-chercheurs à la relation Universités-Entreprises sauf en IUT.</p> <p>RH inadaptées.</p>	<p>Répartition équitable en catégories (fonctionnaires, expatriés, vacataires).</p> <p>Former les intervenants extérieurs et les tuteurs.</p>	<p>Personnels pas encore suffisamment sensibilisés et formés à la relation Universités-Entreprises.</p>	<p>Question du statut des enseignants-chercheurs.</p> <p>Etats des lieux réalisés par la DDPI.</p> <p>Profils communiqués à l'ANPE.</p> <p>25% des intervenants doivent provenir des milieux professionnels.</p> <p>Formation de formateurs.</p>	<p>La question de la motivation et du statut des enseignants est posée.</p> <p>Pas d'affectation de personnel à la relation Universités-Entreprises.</p>	<p>Pas de recrutement sur profil.</p> <p>Pas de fiche de poste formalisée.</p> <p>Question de la motivation, du statut des enseignants et de la rémunération.</p>
Infrastructures	<p>Peu d'utilisation d'infrastructures d'entreprises.</p>	<p>Adéquation insatisfaisante.</p>	<p>Satisfaisant.</p>	<p>Les équipements doivent être renforcés.</p>	<p>Locaux inadaptés et insuffisants par rapport à la hausse des effectifs.</p>	<p>RAS</p>	<p>Equipements insuffisants.</p>

OFFRE DE FORMATION

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Pertinence de l'offre	<p>Faibles moyens pour enquêter sur l'évolution des métiers-compétences.</p> <p>Les programmes demeurent nationaux.</p> <p>Manque d'initiative pour proposer de nouveaux référentiels.</p>	<p>Définition des filières avec les milieux économiques insuffisante.</p> <p>Formation essentiellement en présentiel mais développement envisagé de la FOAD (formation à distance et de l'alternance, équation massification - moyens).</p> <p>Refonte des programmes : métiers - compétences</p>	<p>Très peu d'enquêtes de besoins en formation sur le territoire.</p> <p>Ouverture de formations et prestations de services selon l'intuition et les situations d'actualité.</p> <p>Pas de bases de données actualisées en général.</p> <p>Documents partenariaux insatisfaisants.</p>	<p>Les partenaires ne sont pas toujours associés à l'élaboration et à la validation de l'offre.</p> <p>Programmes non conçus pour l'alternance.</p>	<p>Atelier de mars 2014.</p> <p>Identification concertée de 30 filières porteuses pour la période 2015-17.</p> <p>Elaboration d'une offre de prestation attractive, conception d'une grille de tarification.</p>	<p>Adaptation partielle des programmes.</p> <p>Création de filières courtes professionnelles en alternance – ISEP.</p> <p>Base de données partenaires existe dans les ISEP et IFPS.</p> <p>Bâtir des référentiels métiers-compétences-formations.</p>	<p>Pas d'étude des besoins pour la définition de l'offre de formation ou de prestations de services.</p> <p>Pas de fichiers d'entreprises.</p> <p>Identification de 22 filières porteuses (PAES – UEMOA).</p> <p>Offre non conçue avec les partenaires.</p> <p>Offres professionnelles et courtes très peu nombreuses (28 parcours).</p>

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Qualité de l'offre</p>	<p>Programmes non formulés par compétences professionnelles.</p> <p>Possibilités réduites pour la VAE et la FTLV.</p>	<p>Intégration de stages en entreprises en 2^{ème} et 3^{ème} années et à tous les niveaux d'ingénieurs.</p> <p>Les entreprises participent aux jurys de soutenance : retour sur les programmes.</p>	<p>Les formations professionnelles existent mais peu de formations courtes.</p> <p>Pédagogie par compétences mais enseignement frontal.</p>	<p>Un programme d'assurance qualité est en cours de mise en œuvre : exemples de la Faculté de médecine pour son accréditation internationale et les autres programmes d'évaluation notamment par l'AUF.</p>	<p>Arrêté du rectorat en janvier 2015 : utilisation systématique du guide méthodologique d'élaboration des programmes.</p> <p>Centre Didactique et Pédagogique Universitaire pour l'innovation pédagogique.</p>	<p>Autorité Nationale pour la Qualité.</p> <p>Formation de formateurs dans le cadre des Centres Départementaux Pédagogiques.</p>	<p>Absence de conseil pédagogique auprès des intervenants.</p> <p>Pas de prise en compte de l'alternance.</p> <p>Pas de politique de communication.</p> <p>Point d'entrée pas bien identifié.</p>
----------------------------------	--	---	--	--	--	---	--

GESTION DES AFFAIRES ESTUDIANTINES

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Conseil pédagogique	<p>Service d'Information et d'Orientation dans les établissements mais avec peu de personnels formés.</p>	<p>Pas de structure formelle dédiée au conseil pédagogique dans les universités.</p> <p>La direction des études joue ce rôle y compris pour la recherche de stages.</p>	<p>Accès à l'emploi très marginal dans la réflexion et les pratiques des Instituts d'enseignement supérieurs (IES).</p>	<p>Pas suffisamment d'orientation, d'information et d'accompagnement dans la recherche d'emploi ou pour la création d'entreprises.</p> <p>Par contre, l'enseignement de l'entrepreneuriat, des sessions de coaching, un programme de C2i pour les filières professionnelles sont mis en oeuvre.</p>	<p>Un Service d'Information et d'Orientation.</p> <p>Tuteur de stage.</p> <p>Formations sur l'ouverture au marché du travail.</p> <p>Elaboration d'un CV, préparation à l'entretien d'embauche, réponse à un Appel d'offre.</p>	<p>Bureau d'aide à l'information et à l'orientation.</p> <p>Bureau de liaison Universités- Entreprises.</p> <p>Accueil et orientation des primo entrants.</p>	<p>L'organigramme dispose d'une structure chargée du conseil pédagogique et de l'orientation.</p> <p>Un corps de Conseillers Pédagogiques.</p> <p>Accueil des étudiants.</p> <p>Journées d'information.</p> <p>Pas d'information sur les opportunités de stage.</p>

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Appui à l'insertion</p>	<p>Mesure de l'employabilité peu fréquente.</p> <p>Stages académiques et stages professionnels mais pratique du stage peu formalisée et mal intégrée dans les cursus.</p> <p>Pas de cadre juridique pour l'alternance.</p> <p>Des initiatives intéressantes (fermes-ateliers et cours du soir), mais pas suffisantes....</p>	<p>Fonction ignorée dans l'université.</p> <p>Absence de structure dédiée dans l'organigramme.</p> <p>Orientation professionnelle insuffisante.</p> <p>Des initiatives en cours : Incubateurs, programme d'appui à l'insertion professionnelle des diplômés de l'Enseignement Supérieur (Universités-Fonds national de l'emploi).</p>	<p>Faibles liens avec les entreprises.</p> <p>Aides aux stages et à l'insertion déficiente.</p>	<p>Structure dédiée présente dans l'organigramme de certains établissements.</p> <p>Journées portes ouvertes existent.</p> <p>Pas d'offre de services attractive.</p> <p>Pas de prise en charge financière des frais de stages.</p>	<p>Sensibilisation à l'entrepreneuriat pour la pré-professionnalisation.</p> <p>Existence d'un incubateur.</p> <p>Projet de journées portes ouvertes et de fora des carrières.</p>	<p>Mise en place de « bureaux d'orientation des étudiants » mais faible efficacité externe.</p> <p>Existence d'incubateurs mais résultats faibles.</p> <p>Accorder une réelle identité à un service d'aide à l'insertion dans les organigrammes.</p>	<p>Pas de cellule chargée de l'appui à l'insertion.</p> <p>Pas de module sur la recherche d'emploi.</p> <p>Existence de la Maison de l'Entrepreneuriat de Lomé.</p> <p>Pas de suivi de l'insertion des étudiants.</p>
---	---	--	--	--	---	---	--



INDICATEURS DE SUIVI, DE PERFORMANCE ET AUTO EVALUATION

BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
<p>Absence d'indicateurs d'évaluation et de suivi de la relation Universités-Entreprises, de l'insertion professionnelle.</p> <p>Présentation annuelle des activités devant les instances (CA).</p> <p>Absence de mesure du taux de satisfaction des partenaires économiques.</p>	<p>Mise en œuvre différenciée de la démarche d'assurance-qualité.</p> <p>Ecart abyssal entre le plan stratégique et les moyens de sa mise en œuvre.</p> <p>Absence de formalisation des procédures de suivi-évaluation des relations Universités-Entreprises.</p>	<p>Difficulté d'avoir accès aux données en dehors du déclaratif.</p> <p>Pas de bases de données actualisées.</p> <p>Quasi absence de procédure d'évaluation de la satisfaction des entreprises.</p> <p>Absence de procédure d'évaluation des stages par les tuteurs.</p>	<p>Absence de tableaux de bord mesurant l'activité.</p> <p>Absence de mesure du taux de satisfaction des services proposés par les composantes des universités.</p>	<p>Définition nécessaire d'un cadre de référence.</p> <p>La Cellule assurance-qualité a mis en place un outil d'autoévaluation pour les écoles et facultés.</p> <p>Pas de service de suivi de l'insertion professionnelle.</p>	<p>Définition nécessaire d'un cadre de référence.</p> <p>Les relations Universités-Entreprises restent de l'ordre des pratiques informelles et non structurées.</p> <p>Présentation annuelle des activités devant les instances (CA) même si pas d'indicateurs.</p>	<p>Absence d'indicateurs pour mesurer l'activité de l'Université de Lomé.</p> <p>Les entreprises ne sont pas informées des suites données à leurs propositions d'amélioration.</p>

ANALYSE CRITIQUE DU GUIDE

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Efficacité	Le guide couvre les principaux aspects des relations Universités-Entreprises.	Permet la collecte d'informations malgré la diversité des établissements. Permet l'élaboration d'une feuille de route d'activités concrètes.	Grande qualité de sa structuration, enchaînement logique des items.	Outil très utile mais les paramètres ne permettent pas un état des lieux efficace. Difficulté à appliquer certains indicateurs par rapport à la réalité des situations.	Cadre de travail structuré pour l'état des lieux.	Très bonne structuration pour l'état des lieux.	RAS
Efficience	Bien accueilli par les responsables rencontrés.	Efficience relative au regard de l'environnement d'application.	Efficience relative au regard de l'environnement d'application.	Efficience relative au regard de l'environnement d'application.	Facile à appliquer et adapté au contexte de l'UAM.	Contextualisation nécessaire et limitation des standards.	RAS
Pertinence	Permet d'identifier des axes de progrès.	Permet la réalisation d'un état des lieux détaillé qui sous-tend la production et l'extraction d'éléments d'amélioration de la relation Universités-Entreprises.	Permet de réaliser un état des lieux et d'envisager la mise en place de réformes.	Réviser le niveau des critères au regard des situations actuelles.	Permet la caractérisation des domaines, des activités à déployer et des modalités.	Permet d'orienter les institutions dans leurs relations Universités-Entreprises.	RAS
Cohérence	Attente : mesure de l'impact du guide sur les pratiques.	Permet la définition d'une démarche globale d'amélioration de l'employabilité des jeunes.	Liens organiques entre les dimensions et les indicateurs.	Prévoir des tableaux de synthèse pour faire ressortir les remarques les plus saillantes.	Permet de bâtir une analyse pertinente sur toute la filière de conception des formations adaptées aux besoins des entreprises et à l'employabilité des jeunes.	Permet « d'opérer les ruptures et de poser les actes nécessaires ».	RAS

LIMITES DE L'ÉVALUATION

BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
<p>Absence d'indicateurs et d'outils d'aide au pilotage.</p> <p>Moins de 30% des établissements consultés ont répondu à l'enquête. (soit 5 sur 17).</p>	<p>Faible appropriation du plan stratégique par toutes les parties prenantes des établissements évalués.</p> <p>Absence de suivi-évaluation de la relation Universités-Entreprises.</p>	<p>Pas de texte législatif ou réglementaire approprié.</p> <p>Des organes de gouvernance à consolider.</p> <p>Difficulté à obtenir des données chiffrées hors du déclaratif.</p> <p>Absence de suivi-évaluation de la relation Universités-Entreprises.</p> <p>Absence de suivi des stages en entreprises.</p> <p>Moyens financiers insuffisants pour aller plus loin dans le recueil d'informations et la définition d'un schéma directeur.</p>	<p>Existence de conventions...</p> <p>Absence de tableaux de bord de suivi de la relation Universités-Entreprises dans certains établissements.</p>	<p>Informations déclaratives non vérifiées à la source par CESAF (SARL Conception Etudes Sécurité alimentaire Formation).</p> <p>Absence de cadre de référence.</p> <p>Absence d'indicateurs et d'outils d'aide au pilotage car préoccupation récente.</p> <p>La recherche n'est pas assez prise en compte.</p>	<p>Relations Universités-Entreprises caractérisées par des pratiques informelles et non ou peu structurées par convention.</p> <p>Nécessaire contextualisation du guide.</p> <p>Absence d'indicateurs et d'outils d'aide au pilotage car préoccupation récente.</p>	<p>Relations Universités-Entreprises caractérisées par des pratiques informelles et non ou peu structurées par convention.</p> <p>Absence de tableaux de bord de suivi de la relation Universités-Entreprises.</p> <p>Une seule université évaluée.</p>

**ETUDE RAPPROCHEE
DES CADRES JURIDIQUES
RELATIFS AUX RELATIONS UNIVERSITES - ENTREPRISES**

INTRODUCTION ET PERSPECTIVES HISTORIQUES DU CADRE REGLEMENTAIRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Prise de conscience	<p>Engagement du gouvernement pour la création et le soutien du secteur privé.</p> <p>Affirmation du principe de création de l'auto-emploi.</p>	<p>Années 80 et 90 : incapacité de l'université de répondre aux enjeux (explosion des effectifs, insuffisance des infrastructures d'accueil, pas de main d'oeuvre qualifiée pour les Entreprises).</p> <p>La crise de 1993 entraîne une mutation de l'Enseignement Supérieur.</p> <p>Aujourd'hui : défi de l'employabilité et de l'insertion professionnelle des diplômés.</p>	<p>Document stratégique de réduction de la pauvreté reconnaît le rôle de l'Enseignement Supérieur dans l'atteinte des objectifs de développement du pays.</p>	<p>Volonté politique affichée.</p> <p>Loi de 2010 favorise le lien Universités- Entreprises .</p>	<p>Les problèmes économiques entraînent la nécessité de rapprocher Universités et Entreprises et de développer l'employabilité des diplômés.</p> <p>Pour les Entreprises : besoin de développement des compétences et des capacités d'innovation.</p>	<p>Economie de la connaissance = atout de compétitivité</p> <p>Action sur l'Enseignement Supérieur = Investissement dans le capital humain du pays,</p> <p>Assises de la formation professionnelle et technique en 2001.</p>	<p>Document cadre 2004 : politique de l'emploi, lutte contre la pauvreté + plan opérationnel en 2009.</p> <p>Projet de loi d'orientation : priorité de l'ES, développement des compétences qualifications qui concourent au développement.</p>
Niveau de formalisation	<p>Evolution du cadre législatif déjà faite + conventions de partenariat sur les stages.</p>	<p>Enjeu affiché de la réforme de 1993. La professionnalisation = nouveau paradigme.</p>	<p>Absence de texte encadrant la relation Universités- Entreprises.</p>	<p>Des textes généraux existent mais sont à préciser.</p>	<p>Relations informelles, bilatérales existantes, à formaliser + décret à adopter sur ces thèmes.</p>	<p>CNAES * affirme la mission d'insertion professionnelle de l'université.</p>	<p>*concertation nationale sur l'avenir de l'ES.</p>

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
<p>Non évoquée dans l'étude.</p> <p>1990 : passage d'un régime planifié à un régime démocratique Avec une économie de marché.</p> <p>2015 : création de Plusieurs universités en région (Portonovo Lokossa, Natitingou).</p>	<p>1961 : institution universitaire de Yaoundé pour fournir l'administration publique : 650 diplômés.</p> <p>1971 : université camerounaise : 3 facultés générales - 5 écoles professionnelles (agronomie, relations internationales, santé) + Conseil de l'enseignement supérieur.</p> <p>1974 : centres universitaires à vocation technologique et professionnelle.</p> <p>1986-1987 : crise de croissance.</p> <p>1995 : 30 000 étudiants Reforme 1993 : 8 universités d'Etat.</p> <p>Loi d'orientation enseignement supérieur 2001 : Enseignement supérieur privé = 200 Instituts professionnels d'enseignement supérieur (IPES) 2007-2008 : Nouvelle crise des infrastructures d'accueil 2015 : 360 000 étudiants.</p>	<p>Ordonnance de 1959 crée le système éducatif.</p> <p>1962 : institut polytechnique de Conakry, (formation d'ingénieur de conception) puis université de Kankan.</p> <p>1958-84 : 30 Instituts d'Enseignement Supérieur(IES), facultés agronomiques.</p> <p>1984 : l'Institut Professionnel devient Université.</p> <p>1989 : décret portant statut des deux universités.</p> <p>2000 : 5 Instituts d'enseignement supérieur : 2 universités, 3 instituts techniques (mines, agro, sciences del'éducation).</p>	<p>1970 : 1ère Loi relative à l'enseignement supérieur.</p> <p>Remplacée par l'ordonnance de 2006.</p> <p>Puis par la Loi du 21 juillet 2010 relative à l'Enseignement Supérieur et la Recherche.</p>	<p>Prééminence du droit à l'éducation (art. 26 Déclaration Universelle des Droits de l'Homme sans vocation professionnalisant).</p> <p>1971 : création de l'Enseignement Supérieur nigérien.</p> <p>2003 : politique de l'Enseignement Supérieur prévoit de développer la professionnalisation.</p> <p>2013 : IUT, écoles d'ingénieur ou de commerce = lieux de rapprochement, convention cadre entre Université de Niamey et Entreprises.</p>	<p>Non évoqué dans l'étude.</p>	<p>Décret 1967 : mission de l'université est de fournir des ressources humaines pour un développement durable du pays.</p> <p>Université du Bénin devient Université de Lomé.</p> <p>Adoption LMD en 2008.</p> <p>Décret 2012 : mission du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : Développement de l'enseignement et de la formation professionnelle au niveau supérieur.</p> <p>2014 : Loi statutaire université publique du Togo : Missions = Formation initiale – formation continue, formation technique et professionnelle, coopération universités- Entreprises.</p>

CONTEXTE DE L'ETUDE DU CADRE JURIDIQUE LES RELATIONS UNIVERSITES-ENTREPRISES

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Analyse socio-économique	<p>31 % taux de sous-emploi visible. 59 % taux invisible.</p> <p>Quand ils existent, les stages en entreprises ne se transforment pas en emploi.</p>	<p>La crise de 1993 débouche sur une réforme, mais manque de moyens de mise en œuvre sur le plan économique.</p>		<p>Préoccupation de renforcer l'employabilité des étudiants diplômés.</p>	<p>Projet Formation supérieure professionnelle. 17 Millions d'habitants, un des plus faibles indices de développement humain. Faibles ressources économiques, faible prise en compte des RH. Changement de paradigme en cours.</p>	<p>Pas d'analyse des secteurs économiques, des besoins des entreprises.</p> <p>Emploi dans un tissu dense de PME. 2014 : Pacte national pour la stabilité sociale et l'émergence économique du Sénégal : PNESEE</p>	<p>7 millions habitants.</p> <p>Forte croissance, population jeune.</p> <p>Economie en croissance (agriculture 51%, tertiaire fort, secondaire-industriel faible).</p>
Adéquation formation /emploi	<p>Constat que les diplômés sortis de l'université viennent grossir les rangs de l'ANPE. Pas de suivi systématique de l'insertion professionnelle des diplômés.</p>	<p>Besoin de flexibilité de la formation professionnelle. Ouverture internationale (niveau africain et mondial). Développement des relations avec les entreprises pour trouver des débouchés aux étudiants.</p>	<p>Formations générales disciplinaires.</p> <p>Pas d'études des besoins des milieux économiques.</p>	<p>Nécessité du lien formation/emploi affirmée dans une loi sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche aux standards modernes.</p>	<p>Nécessité du lien affiché dans divers articles de la loi sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche.</p>	<p>Sentiment d'une inadéquation des diplômés aux postes vacants.</p> <p>Pas d'observation de la relation formation-emploi.</p>	<p>Inadéquation de la main d'œuvre, fort taux de chômage, précarité, concentration des emplois autour de Lomé.</p>

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Universités : quels établissements concernés?</p> <p>Filières courtes DUT, BTS, Licences professionnelles</p>	<p>2 Universités publiques généralistes (Abomey Calavi et Parakou, Etablissements d'Enseignement Supérieur privés.</p> <p>Ecole de santé publique ENATSE créée en 2008.</p>	<p>Université d'Etat et IPES (BTS Licences pro), institut technologique, Ecole des sciences appliquées, IUT, ENSET.</p> <p>Nombreux établissements d'ES technologiques et professionnels.</p>	<p>17 Instituts d'enseignement supérieur (IES) : institutions Enseignement supérieur publiques : 3 universités, 3 centres universitaires, 11 instituts,</p> <p>39 Institutions d'E.S. privées dont 6 ayant participé à l'étude.</p>	<p>Universités publiques (Nouakchott, USTM) et Instituts supérieurs publics (ISCAE , ISET, Ecole des mines, TP, ESP...)</p>	<p>8 universités publiques (dans toutes les régions), les écoles publiques ou privées.</p> <p>Missions de formation initiale – formation continue, diffusion des savoirs et si possible des savoir-faire.</p>	<p>Universités, instituts publics écoles privées ou publiques.</p>	<p>Université de Lomé (pas université de Kara trop récente)</p> <p>Ecoles supérieures spécialisées (informatique, biologie, agronomie, ingénieurs, TICE, IUT gestion) délivrent les licences.</p> <p>Etablissements privés délivrent le BTS.</p>
<p>Réforme engagées - programmes en cours</p>	<p>Soutien à la création d'emploi.</p> <p>Fonds national de promotion de l'entreprise et de l'emploi des jeunes : FNPEEJ</p>	<p>Depuis 2005 : programme de modernisation et professionnalisation des établissements facultaires</p> <p>Programme de développement de la composante technologique et professionnelle de l'université</p>		<p>Régime fiscal incitatif pour les relations Universités - Entreprises prévu par l'article 62 de la loi.</p> <p>Pas de mise en place effective.</p>		<p>Refondation de l'E.S. 2020 dans le cadre de l'UEMOA.</p> <p>Réforme de l'apprentissage</p>	<p>Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes.</p> <p>2013 : Plan sectoriel de l'éducation prévoit la valorisation de la formation professionnelle.</p>

PRINCIPAUX ELEMENTS DES CADRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELS RELATION UNIVERSITES-ENTREPRISES

BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
<p>Constitution - loi de 1990 - art. 8 garantit l'égal accès de tous à la formation professionnelle et à l'emploi.</p> <p>Directive UEMOA de 2007 prévoit le passage au LMD horizon 2009 – non respectée.</p> <p>Loi d'orientation de l'éducation nationale 2003 (éducation doit répondre aux besoins de la nation).</p> <p>Décret 2006 : création des universités prévoit un membre issu du milieu professionnel dans la gouvernance (CA).</p> <p>Décret de 2011 sur la création et le fonctionnement des</p>	<p>Déclaration du chef d'Etat de Libreville CEMAC 2005 Pas de mention particulière.</p> <p>2 Directives UEAC 2006 s'imposent aux Etats membres.</p> <p>Le LMD organise les études universitaires : Objectif de développement de la professionnalisation des études supérieures et de l'insertion professionnelle.</p> <p>Licence professionnelle conçue en étroite collaboration avec les milieux professionnels (25 % minimum d'enseignements assurés par des professionnels).</p>	<p>Peu de textes.</p> <p>Dispositions éparées.</p> <p>Préoccupation récente.</p> <p>Décret de 2013 sur la gouvernance des universités introduit le mot « professionnel » pour qualifier les formations des universités qui peuvent être générales ou professionnelles.</p> <p>Celles des instituts sont d'office considérées comme professionnelles.</p> <p>Une des missions de l'université est l'insertion professionnelle.</p>	<p>Loi ESR 2010 donne à l'université la mission d'insertion professionnelle (mise en place de structures internes dédiées, suivi des stages et de l'insertion professionnelle des diplômés). Encourage les conventions Universités-Entreprises.</p> <p>Décret de création des Etablissements d'enseignement supérieur spécialisés par domaine.</p> <p>Décret d'organisation et de gestion des établissements récent (2009 - 2014) : inclus la dimension insertion professionnelle avec structure dédiée, prévoit des membres du monde socio-économique dans les conseils de gouvernance.</p>	<p>Art 24 de la Constitution (principe fort : formation-emploi, insertion professionnelle des jeunes) mais peu de textes subséquents.</p> <p>Code du travail : (modifié en 2012) formation professionnelle /apprentissage donne un cadre à une relation à développer.</p> <p>Loi LOSEN (éducation) de 1998 ne mentionne pas la formation professionnelle supérieure. Former des cadres qualifiés.</p> <p>Loi éducation de 2015 inclus l'enseignement professionnel et technique. Nécessite des décrets d'application.</p>	<p>Traités internationaux : « droits de l'homme économiques ».</p> <p>Constitution nationale.</p> <p>Code du travail prévoit l'accès à la formation professionnelle.</p> <p>Loi d'orientation 2014 sur l'Université publique.</p> <p>Loi sur l'université publique de 2015 (mission, composition instances).</p> <p>Structuration du LMD. Code du travail, Loi relative au partenariat public privé (PPP) 2004. Décret 2015 sur les stages.</p>	<p>Pas de relations Universités-Entreprises expressément organisées par les textes réglementaires.</p> <p>Délivrance des diplômes de formation professionnelle en principe subordonnée à la pratique en entreprises.</p> <p>Décret de 2001 sur les BTS.</p> <p>Loi portant statut des universités publiques du Togo du 10 septembre 1997, ensemble des textes qui l'ont modifiée, notamment la loi du 9 avril 2014 qui favorise les relations Universités-Entreprises.</p>

<p>établissements privés de l'Enseignement Supérieur ne mentionne pas la relation avec les entreprises.</p> <p>Décret de 2010 pour le passage au LMD évoque la VAE et la VAP.</p> <p>Arrêté de 2014 projet de création d'établissements d'Enseignement Supérieur privés (le dossier doit comporter des lettres de soutien d'Entreprises).</p> <p>Décret de 2014 sur le fonctionnement de l'Université polytechnique d'Abomey prévoit la mission d'insertion professionnelle, la représentation d'entreprises dans les instances de gouvernance.</p> <p>Décret de 2015 :</p>	<p>Valorisation des expériences et acquis professionnels (VAE, VAP).</p> <p>Loi de 2001 sur l'orientation de l'Enseignement Supérieur, art 6 : programme TP, stages, liens avec les milieux socio-professionnels.</p> <p>Carte universitaire, Art 16 : définition des programmes, évaluation des connaissances, financement des filières de formation.</p> <p>Décrets, arrêtés : très nombreux 1993, 2001, 2012, font mention de la relation Universités-Entreprises, de l'orientation professionnelle.</p> <p>Service public de l'orientation.</p>	<p>Arrêté de 2007 sur l'organisation des études mentionne la possibilité de voyages d'études et de stages.</p> <p>Art 49 précise les conditions du retour en formation et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.</p>	<p>Révision des organigrammes en cours ou à faire, mais parfois aucune suite.</p> <p>La vocation professionnelle des instituts (médecine, comptabilité, gestion, entrepreneuriat) est réaffirmée à la différence de l'université.</p> <p>Ecole des mines exemplaire (financement en partie privé, gestion des stages organisée de façon systématique, et nombreuses conventions bilatérales).</p> <p>Adaptation au LMD via les décrets.</p> <p>Tableau synoptique très clair : arsenal juridique existant.</p>	<p>Deux ministères concernés : enseignement supérieur et formation professionnelle et technique.</p> <p>Conclusion : peu de textes, principes très généraux, peu de mises en œuvre.</p> <p>Recours au soft law (normes souples à moindre valeur juridique).</p> <p>2009-2013 via le LMD : création de nouvelles universités, introduction du concept de professionnalisation.</p> <p>Stratégie nationale diverse.</p>	<p>Convention nationale Etat employeurs CNEE (ministère de l'emploi, économie, finances, Enseignement Supérieur et les organisations patronales).</p> <p>Loi de 2015 sur l'organisation des stages en entreprises.</p> <p>Décret de 2016 sur l'apprentissage.</p> <p>Loi d'orientation sur les PME de 2008 prévoit le transfert de technologie des IUT vers les PME.</p> <p>PNESSEE : programme co-signé par l'Etat, le patronat et les syndicats.</p>	<p>Le Code du travail prévoit la possibilité de contrat d'apprentissage dans les instituts, les écoles (oléagineux, télécommunication, technologie, phosphates ...)</p> <p>Nombreuses conventions de partenariat bilatérales ex : Université de Lomé avec le conseil du patronat.</p>
---	--	---	---	--	---	---

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Création des universités de Portonovo, prévoit un vice-recteur à l'insertion professionnelle et des représentants des milieux professionnels dans la gouvernance.</p>	<p>Texte régissant les IUT et Instituts professionnels d'enseignement supérieur (IPES) prévoient l'association des milieux professionnels.</p> <p>Organisation du Ministère de l'enseignement supérieur : création d'un observatoire des métiers et des diplômes.</p> <p>2010 : Convention cadre = charte du partenariat Universités – Entreprises.</p> <p>Nombreuses conventions de partenariat bilatérales.</p>			<p>Décrets de 2009 : La politique de l'emploi, la politique sectorielle de l'enseignement et de la formation professionnelle technique (EFPT), la politique de l'enseignement supérieur évoquent l'insertion professionnelle, les stages, la valorisation des RH et la formation professionnelle, la promotion de l'EFPT pour une meilleure adéquation à l'emploi, prévoient la validation des acquis et la mise en place d'un référentiel de certifications et qualifications.</p> <p>Pas de synergie entre les universités et les entreprises organisée par le cadre réglementaire.</p> <p>Organisation interne des acteurs laissée aux universités et écoles.</p>		
---	---	--	--	---	--	--



EVALUATION DU DISPOSITIF JURIDIQUE DES RELATIONS UNIVERSITES-ENTREPRISES FORCES ET FAIBLESSES

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Cadre des relations	<p>Dispositions réglementaires existent. Subsiste le problème de la mise en œuvre effective.</p> <p>Nécessité d'une prospective emploi, besoins en compétences des métiers.</p>	<p>Prise de conscience ancienne et arsenal juridique bien développé.</p> <p>Problème de la motivation des deux parties : Universités et Entreprises.</p>		<p>Nécessité d'une évolution progressive, réaliste, participative.</p> <p>Gouvernance doit s'emparer de ces questions (CA, Conseil scientifique et pédagogique) dans les établissements.</p> <p>Les structures dédiées des universités prévues dans les organigrammes doivent devenir opérationnelles.</p> <p>Cadre général et conventions particulières bilatérales.</p>	<p>Relations non réglementaires mais via des conventions de partenariat. Convention cadre de décembre 2013 entre le Gouvernement, les universités et les milieux socio-professionnels (ANPE, CCIA).</p> <p>Objectifs coopération : projets communs, professionnalisation des formations.</p> <p>Conclusion : Relations bilatérales Universités – Entreprises (ex : Universités de Niamey/Boloré/SEEN et IUT Université Tahoua /CCIA).</p>	<p>Le corpus réglementaire existe mais se pose le problème de la mise en œuvre.</p>	<p>Dispositif varié du plus général prévu par la loi au plus précis dans les conventions bilatérales, mais problème de l'application des textes.</p>

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Contenu des relations</p>	<p>Dialogue, rencontre.</p>		<p>Plan stratégique 2000-2010 du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.</p>	<p>Au niveau ministériel : Orientation globale à adopter par le CNESRS, complétée par une commission technique et opérationnelle puis déclinée dans les établissements.</p> <p>Ex. de sujet : implication des entreprises dans les programmes, encadrement de stages, alternance, validation des acquis.</p>	<p>3 comités : pilotage de l'accord, projets et prospective ad-hoc, programmes.</p> <p>Evaluation des formations : Pertinence des programmes /besoins.</p> <p>Visites croisées.</p> <p>Favoriser l'Insertion professionnelle (permettre aux jeunes d'avoir une expérience professionnelle).</p> <p>Organisation des stages, acquisition d'expériences pratiques.</p>	<p>Professionnalisation des formations de l'enseignement supérieur.</p> <p>Généralisation de l'approche par les compétences en cours.</p> <p>Implication des entreprises dans les RH et la gouvernance.</p>	
-------------------------------------	------------------------------------	--	---	--	---	--	--



Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Forces, opportunités</p>	<p>Affirmation du principe de soutien à la relation universités-entreprises.</p> <p>Participation des entreprises aux instances de gouvernance.</p> <p>Pour les universités récentes, nomination d'un Vice-président chargé de l'insertion professionnelle.</p> <p>Recours à des Intervenants professionnels.</p> <p>Passage au LMD, stages obligatoires dans les cursus.</p> <p>Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.</p> <p>Reconnaissance des diplômes privés après contrôle qualité.</p>	<p>Cadre juridique opérationnel à tous les niveaux, des principes et des obligations précises sont posés, des procédures sont définies.</p> <p>Relance économique pour l'émergence du Cameroun.</p> <p>Développement d'une économie numérique importante.</p>	<p>Prise de conscience de l'importance du sujet dans la réduction du chômage.</p> <p>Existence d'un cadre juridique pour la création de formations professionnelles courtes.</p> <p>Possibilités de financements additionnels (coopération internationale).</p>		<p>Rapprochement des acteurs sur des sujets concrets, efficacité du dispositif.</p>	<p>Nombreux établissements d'enseignement supérieur, possibilité de hub régional dans la sous-région.</p> <p>Existence d'une agence de la qualité : ANAQ-SUP.</p>	<p>Obligation de stages dans les formations courtes et professionnelles.</p> <p>Université de Lomé dispose d'une structure dédiée à la relation avec les entreprises, au placement des étudiants en stages.</p> <p>Les établissements de formation professionnelle ont l'habitude d'avoir recours à des intervenants privés, des praticiens des métiers.</p>
------------------------------------	---	---	---	--	---	---	--



Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Faiblesses, risques</p>	<p>Pas d'organisation de la relation universités-entreprises de façon opérationnelle.</p> <p>Absences de mesures concrètes en faveur de l'insertion professionnelle.</p> <p>Pas de suivi obligatoire des diplômés.</p> <p>Marchandisation possible de la validation des acquis.</p>	<p>Problème de l'application des règles posées (méconnues, pas de sanction prévue).</p> <p>Contexte de crise de l'université de Yaoundé n'a pas permis de bien mettre en avant le caractère professionnel de la formation.</p> <p>Pas de moyens pour la mise en œuvre opérationnelle et le suivi. Inertie administrative.</p> <p>Milieu économique dominé par les PME et le secteur informel.</p> <p>Peu d'associations professionnelles.</p>	<p>Manque de textes spécifiques.</p> <p>Manque de culture des relations Universités-Entreprises, Manque d'AIOA (Accueil, Information, Orientation, Accompagnement)</p> <p>Pas de suivi de l'insertion professionnelle, devenir des diplômés.</p> <p>Inadéquation des filières formations/besoins</p> <p>Sentiment persistant que l'enseignement supérieur court professionnalisant relève du ministère de l'enseignement technique.</p> <p>Non valorisé par les étudiants et leurs familles.</p>		<p>Trop peu de mise en œuvre.</p> <p>Evolutivité du marché de l'emploi trop fluctuant, « on ne peut pas suivre ».</p>	<p>Méconnaissance des entreprises de la part des universités et vice-versa</p> <p>Même si les textes existent, peu de mise en œuvre.</p>	<p>Textes généraux ne précisent pas les standards (volume horaires en entreprise...).</p> <p>Les textes subséquents à la loi ne sont pas pris : décret sur les codes de bonnes conduite, les stages etc....</p> <p>Conventions souvent trop vagues, signées au coup par coup sans réelle politique ou stratégie.</p> <p>Pas de cartes des formations, Enseignement supérieur privés reposant sur la réputation d'un enseignant directeur.</p>
-----------------------------------	---	---	--	--	---	--	---

BONNES PRATIQUES - PROPOSITIONS D'AMELIORATION

	BENIN	CAMEROUN	GUINEE	MAURITANIE	NIGER	SENEGAL	TOGO
Implication des Entreprises	<p>Projets : Intervenants professionnels dans les formations.</p> <p>Développer le <i>Sourcing</i> de salariés.</p> <p>Encourager les forums de recrutement Universités-entreprises.</p>	<p>Mise à jour des décrets pour améliorer la représentation des entreprises dans la gouvernance.</p>	<p>Risque de faible mobilisation des entreprises.</p>	<p>Préconisation de communication préparée en conseil des ministres sur les relations Universités-Entreprises.</p>	<p>Amont : actualisation programmes/besoins en compétences liée à l'évolution des métiers</p> <p>Pendant : intervenants, stages, alternance.</p> <p>Aval : insertion professionnelle.</p>	<p>Souhait de développer le rôle de l'entreprise dans les instances, les curricula, l'ingénierie pédagogique, signature de conventions d'application.</p> <p>Création d'universités privées, d'entreprises.</p>	<p>Faire rentrer l'entreprise à l'université : dans les instances, les formateurs...</p>

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Etat Programme ministériels : insertion professionnelle des jeunes</p> <p>Plan stratégique</p>		<p>Souhait d'élaborer un répertoire national des métiers et des compétences.</p> <p>Appui à la structuration du monde économique (associations, ordres, branches). Actions de communication.</p>	<p>★ Observatoire de l'insertion des diplômés en cours de mise en place.</p>	<p>Préconisation de création d'un département ministériel de l'employabilité au MESR.</p> <p>A élaborer : état des lieux, favoriser les liens U-E, recenser et diffuser les bonnes pratiques.</p> <p>Préconisation d'un comité interministériel à 4 niveaux.</p>	<p>Programme d'insertion des jeunes diplômés de ANPE (stages pro = pré-recrutement).</p> <p>★ Programme sectoriel d'enseignement technique et professionnel (secondaire) prévoit des stages et des modules en entrepreneuriat.</p> <p>Convention de gestion des bourses par le secteur bancaire mais inclus aussi des stages pour les étudiants.</p>	<p>Créer une direction des relations entreprises au Ministère enseignement supérieur et recherche.</p> <p>Nécessaire valorisation de l'Enseignement Supérieur professionnel.</p> <p>Créer une instance de dialogue sur la politique de formation et l'emploi.</p>	<p>Stratégie nationale à élaborer.</p>
---	--	--	--	--	--	---	--

Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Etablissement Organisation de l'université – LMD</p> <p>Projet stratégique</p>	<p>Rendre obligatoire des actions de soutien à l'insertion professionnelle : journée carrière, modules entrepreneuriat, Orientation des étudiants.</p> <p>Recrutement de vacataires dans les milieux professionnels.</p> <p>★ Répertoire des anciens élèves avec contact. Existe dans le privé, réseaux sociaux, <i>mentoring</i> pour l'insertion professionnelle.</p>	<p>Renforcer les structures d'appui à la relation Universités- Entreprises et les professionnaliser.</p>	<p>Cadre juridique pour les formations professionnelles courtes existe (DUT, DEUST, LP).</p> <p>Activer les organes de gouvernance.</p>	<p>Fonctionnement des instances de gouvernance : sujet discuté, bilan des actions, mise en place de moyens opérationnels.</p>	<p>Autonomie des universités (s'en saisir).</p> <p>Mettre en place un Bureau de liaison avec les entreprises.</p> <p>Recruter des chargés de TD ou intervenants professionnels afin d'animer les formations.</p> <p>Professionnalisation progressive des filières prévue, conseil de perfectionnement (lien universités- Entreprises, dans les conseils, les programmes).</p> <p>Généralisation des stages et de l'alternance.</p>	<p>Renforcer l'autonomie des Universités.</p> <p>Révision des programmes de façon réactive pour s'adapter à la demande des acteurs économiques et des pouvoirs publics.</p>	<p>Révision universitaire : valorisation de l'enseignement supérieur professionnel.</p> <p>Complémentarité des secteurs publics et privés.</p>
---	---	--	---	---	--	---	--



Projet régional Compétences Professionnelles Supérieures

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie



<p>Textes à élaborer ou à consolider</p>		<p>Revoir les textes régissant l'Enseignement Supérieur professionnel court avec obligation d'impliquer les entreprises dans les programmes et la mise en œuvre des formations.</p> <p>Codification des dispositions sur les stages, l'alternance.</p> <p>Autoriser une structure de coût /tarif spécifique.</p>	<p>Décret sur le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur prévoit la possibilité de créer de nouvelles formations (s'en saisir) avec l'accord ministériel.</p> <p>Nécessité d'une loi cadre sur la création de formations professionnelles courtes répondant aux besoins des entreprises.</p>	<p>Suggestions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réglementation des partenariats public/privés - Réglementation de l'alternance - Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. 	<p>Suggestion :</p> <p>Rédaction d'un décret sur les formations professionnelles techniques (stages, orientation, insertion professionnelle).</p> <p>Convention bilatérale-type de mise en œuvre de l'accord cadre de 2013.</p>	<p>Réglementation des affaires favorables au développement des entreprises.</p> <p>Volonté d'harmonisation des organes de gestion de la relation universités-entreprises via une charte méthodologique applicable à tous les EPES.</p>	
<p>Structures à mettre en place</p>			<p>S'appuyer sur le programme de la Banque Mondiale pour 'booster' les compétences et l'employabilité et encourager les liens Universités-Entreprises.</p>	<p>★ Selon le patronat : effectivité des relations, des rencontres, plus importantes que l'adoption de textes et la mise en place de structures méconnus.</p>	<p>Structure de coordination et de mise en synergie des acteurs, cadre de concertation inter ministériel avec les acteurs socio-économiques.</p>	<p>Agence d'évaluation, haut conseil de la formation et de l'emploi : lieu de dialogue et démarche qualité.</p>	<p>Agence nationale de l'assurance qualité de l'enseignement supérieur.</p>

SYNTHESE GLOBALE SUR LES CADRES JURIDIQUES RELATIFS A LA RELATION UNIVERSITES-ENTREPRISES

Contexte de crise économique, population jeune, qui a un grand appétit de formation supérieure (phénomène de massification plus ou moins bien régulé).

Ces jeunes se dirigent traditionnellement vers des formations universitaires généralistes et académiques, sans lien avec le marché de l'emploi, la formation professionnelle ou technique était le plus souvent mal considérée, les mentalités évoluent très vite. Les gouvernements développent des plans stratégiques ou des initiatives de soutien aux formations courtes et à l'auto-emploi.

Existence de normes juridiques de toute nature dans la hiérarchie des normes, variable selon les pays : normes internationales, normes constitutionnelles, textes de loi, décrets, arrêtés, conventions de partenariat, ayant un caractère plus ou moins contraignant, permanent ou réversible. Les dispositions les plus fortes et les plus développées sont récentes (post 2010) dans un contexte de passage de l'enseignement supérieur au LMD, avec la volonté de répondre au défi du chômage des jeunes diplômés, en imposant des obligations nouvelles aux universités.

Spécifications plus ou moins précises au sein de ces normes : énonciation d'un droit général à la formation professionnelle ou à l'emploi, mention et/ou encouragement de principe de la relation Universités-Entreprises, mission d'insertion professionnelle confiée à l'université, organisation des départements ministériels de suivi des diplômés et/ou du marché de l'emploi, nomination de membres des milieux socio-économiques dans la gouvernance des universités, normes d'organisation des universités pour gérer la relation avec les entreprises, obligation de stages dans les formations professionnelles courtes, mise en place d'un cadre réglementaire pour les stages en entreprises et l'alternance, convention cadre évoquant les buts d'une coopération Universités-Entreprises, conventions d'application détaillées par filière métier, module de tutorat, sensibilisation à la démarche entrepreneuriale. Introduction encore plus récente de nouveaux concepts : orientation professionnelle, reconnaissance ou validation des acquis de l'expérience, reconnaissance des acquis de l'informel, usages des réseaux sociaux.

Possibilité de capitaliser sur les normes existantes dans les différents pays pour renforcer les cadres législatifs qui en ont besoin.

Les freins : résistance du milieu universitaire, réelle méconnaissance du monde de l'entreprise (typologie, mode d'organisation), inertie du système qui tarde à mettre en oeuvre les textes qui ont été promulgués, insuffisance de personnels qualifiés dans ces domaines et carence de moyens (financiers et RH).

Les leviers : démarche progressive, identification de quelques secteurs d'activité prioritaires (porteurs d'emplois), recherche de projets d'intérêt commun avec des entités constituées d'entreprises (syndicats patronaux, ordres professionnels, associations des métiers...), mise en place de structures dédiées, veiller à l'opérationnalité de chaque action. Mieux vaut un petit forum de l'emploi avec 20 entreprises présentes à l'université que 30 conseils d'administration qui prévoient la présence de représentants d'entreprises qui n'ont pas été nommés ou qui ne viennent pas aux réunions. Démarche gouvernementale de connaissance du milieu de l'entreprise et de diffusion d'informations vers les universités, exigence et démarche qualité.

SYNTHESE GLOBALE POUR LE DEVELOPPEMENT ET LA CONSOLIDATION DES RELATIONS UNIVERSITES – ENTREPRISES

I/ Une volonté politique clairement exprimée : point focal de la mobilisation générale

- Un cadre législatif et réglementaire consolidé.
- Un plan d'action territorialisé.
- Des outils de financement de la formation professionnelle et de la FTLV.
- Un cadre national de certification évolutif.
- Un renforcement de l'autonomie des établissements de formation supérieure.
- Une plus forte sensibilisation des dirigeants à l'orientation professionnelle.

II/ Un plan stratégique d'établissement orienté formation professionnelle : la priorisation des objectifs

- La sensibilisation de toute la communauté universitaire.
- La participation des professionnels aux instances de l'établissement et à l'animation des formations.
- La définition d'un cadre stratégique et de moyens financiers, humains et matériels dédiés.
- La reconnaissance d'une composante clairement identifiée dans l'organigramme et dédiée à la relation partenariale.

III/ Une structure dédiée et consacrée à la relation partenariale : un point d'entrée bien identifié par les entreprises

- Un plan d'action pluriannuel.
- Une équipe dédiée, reconnue et motivée.
- Un budget clairement identifié.
- Une visibilité assurée au sein de l'établissement.
- Une offre de formation et de service qui s'appuie sur un cadre national de certifications évolutif en fonction des besoins en compétences.
- Des indicateurs de suivi et d'évaluations dans le cadre d'une démarche qualité.

IV/ La mobilisation de tous les acteurs au sein d'instances communes : un cadre de concertation et de prospective permanent

- Pouvoirs publics locaux, régionaux et nationaux.
- Acteurs économiques.
- Etablissements d'enseignement supérieur.
- Partenaires Techniques et Financiers nationaux et internationaux.