

Note de cadrage

Pour le projet de démarrage du programme régional de coopération et de mobilité en formation technique, technologique et professionnelle dans l'océan Indien



13.11.2024

EXPERTISE FRANCE

Direction : Jean-Paul Mortelette

Auteur.e.s : Naila Abbas, Philippe Foillard, Fabien Dutasta

TABLE DES MATIÈRES

1	CONTEXTE	6
1.1	La COI	6
1.2	Le programme régional de coopération et de mobilité en formation technique, technologique et professionnelle dans l'océan indien (PRCMFTP).....	6
1.2.1	Structuration du programme	8
1.2.2	Pilotage du programme	9
1.2.3	Étapes de développement.....	9
2	LES CAMPUS REGIONAUX DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS D'EXCELLENCE (CRMQE).....	10
2.1	L'exemple des Campus des Métiers et Qualifications (CMQ)	10
2.2	Les CRMQE dans le programme PRCMFTP	11
2.3	Structuration d'un CRMQE.....	11
2.3.1	Mobilité	12
2.3.2	Partenariats Stratégiques	12
2.3.3	Innovations pédagogiques et éducatives	12
2.3.4	Transfert de Connaissances et de Technologies	12
2.3.5	Réseaux Thématiques et Groupes de Travail	12
2.3.6	Support Administratif et Financier Solide	13
3	SECTEURS D'INTERVENTION DU PROJET	13
3.1	Agriculture.....	14
3.1.1	Vulgarisation et conseil agricole	16
3.2	Énergie	18
3.2.1	Réseau des électriciens renouvelables	20
3.3	Tourisme, Hôtellerie, Restauration (THR)	21
3.4	Intersectoriel	23
4	DIAGNOSTIC DES PROBLEMATIQUES DE GENRE DANS LES PAYS DE L'OCEAN INDIEN	23
4.1	Cadre légal et politique genre	23
4.2	Accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle dans les pays de l'Océan indien	24
4.3	Aspects sociaux et culturels :.....	26
4.4	Participation des femmes à la vie économique	27
4.5	Participation des femmes dans les secteurs identifiés (Agriculture, THR, énergie)	29
4.6	Défis et freins de l'accès des femmes à la formation professionnelle	30
5	LE PROJET DE DEMARRAGE.....	31

5.1	Les modalités projets	31
5.2	Mise en œuvre	32
5.3	Comitologie	33
5.4	CRMQE Agriculture et sécurité alimentaire.....	33
5.4.1	Activités	34
5.5	CRMQE Energies renouvelables	36
5.5.1	Activités	36
5.6	CRMQE Tourisme, hôtellerie, restauration	39
5.6.1	Activités	39
5.7	Actions Intersectorielles	40
5.7.1	Renforcement des capacités de gestion de projet, de réponses et appel à projet (COI et Institutions pays)	41
5.7.2	Plaidoyer COI sur le programme et la FP	41
5.8	Activités genre dans le projet régional	41
5.8.1	Intégration du genre dans les activités du projet régional (reprise des activités sectorielles)	41
5.8.2	Actions transversales genre dans le projet et la gouvernance du projet	43
5.8.3	Activités	45
5.9	Budgétisation du projet	47
5.10	Cadre logique.....	49
5.11	Chronogramme	49
5.12	Plan de passation de marché.....	49
6	ANNEXE	50
6.1	Budget UGP	50
6.2	Projets financés par l'AFD dans les cinq pays de l'Océan Indien au cours des cinq dernières années :	50
6.3	Autres projets Régionaux.....	53
6.3.1	Programme PEJAA.....	53
6.3.2	Projet FESTII	54
6.3.3	SEGA ONE Health	55
6.3.4	Projet SANOI.....	55
6.3.5	Projet PROFI	57
6.3.6	Projet AFIDEV	57
6.3.7	Projet PERER	57
6.3.8	Projet Msomo Na Hasi	58

1 CONTEXTE

1.1 La COI

La Commission de l'océan Indien (COI), créée en 1982 par la Déclaration de Port-Louis et institutionnalisée en 1984 par l'Accord de Victoria, est une organisation intergouvernementale regroupant cinq États membres : l'Union des Comores, la France au titre de La Réunion, Madagascar, Maurice, et les Seychelles. En tant que seule organisation régionale africaine composée exclusivement d'îles, la COI met en avant les spécificités de ses États membres sur les scènes continentale et internationale. Grâce au soutien actif d'une dizaine de partenaires internationaux, elle incarne la solidarité régionale à travers des projets de coopération variés, couvrant des secteurs tels que la gestion durable des ressources naturelles, la santé publique, la sécurité maritime, et la culture. Cette expérience accumulée au fil des projets fait aujourd'hui de la COI un acteur clé du paysage diplomatique régional, contribuant à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

En 2020, la COI s'est élargie pour inclure sept membres observateurs, notamment la Chine, l'Union européenne, et l'ONU. Elle bénéficie également du soutien technique et financier d'organisations telles que l'Union européenne, l'Agence Française de Développement (AFD), et la Banque mondiale. Récemment, la COI a entamé une dynamique de modernisation fonctionnelle et institutionnelle. Les États membres ont exprimé la volonté de renouveler ses objectifs, réaffirmant l'importance de l'action régionale dans ses domaines d'intervention historiques et dans de nouveaux secteurs tels que la connectivité et la santé publique. Cette modernisation a également conduit à la révision de l'Accord de Victoria, adaptée aux défis contemporains.

En mai 2023, la COI a adopté un nouveau Plan de développement stratégique (PDS), qui établit un cadre de référence pour ses actions futures. Ce plan reflète l'ambition stratégique des États membres et propose une approche basée sur les résultats pour guider et prioriser les actions de l'organisation. Le PDS permet une meilleure planification des ressources techniques et budgétaires et fixe des objectifs réalistes, tout en identifiant des indicateurs mesurables pour la mobilisation des ressources.

Pour soutenir cette transformation, l'Union Européenne et l'AFD ont lancé le programme de modernisation « Horizon 2030 », avec une enveloppe conjointe de 10 millions d'euros. Ce financement vise à accompagner la modernisation et la transformation de la COI, en facilitant la mise en œuvre efficace de ses missions prioritaires et en améliorant la gestion de son portefeuille de financements extérieurs.

Le présent projet, dont le champ d'application est la formation professionnelle, intégrera au maximum le secteur privé, acteur essentiel de la professionnalisation, ainsi que les principes d'un mécanisme de financement. Ces évolutions seront vecteurs de changements dans la mise en œuvre du programme au sein de la COI en amenant un travail conjoint avec tous les acteurs socio-économiques de la formation professionnelle dans les secteurs identifiés pour en assurer la pérennité.

1.2 Le programme régional de coopération et de mobilité en formation technique, technologique et professionnelle dans l'océan indien (PRCMFTP)

Dans le contexte actuel marqué par des bouleversements économiques et sociaux globaux, la formation technique, technologique, et professionnelle se révèle être un vecteur crucial de développement durable et de prospérité. Le programme régional de coopération et de mobilité en formation technique, technologique et professionnelle dans l'océan Indien s'inscrit précisément dans cette dynamique. Il a pour ambition de transformer les défis en opportunités de croissance et de renforcer les capacités des cinq États membres de la Commission de l'océan Indien (COI) : les Comores, Madagascar, Maurice, les Seychelles, et la Réunion (France).

Dans de nombreux secteurs, des problématiques communes telles que le changement climatique, la gestion durable des ressources et le besoin d'innovation émergent. Par exemple, l'agriculture souffre de l'irrégularité des précipitations et de la dégradation des sols, tandis que le secteur des énergies renouvelables doit surmonter les défis liés au financement et à l'intégration des technologies. Le tourisme, quant à lui, cherche à préserver les écosystèmes tout en augmentant sa capacité d'accueil. Une réponse régionale à ces problématiques permet de mutualiser les ressources et l'expertise, favorisant ainsi des solutions adaptées aux spécificités locales. En intégrant une approche collaborative, les pays de la COI peuvent partager des infrastructures de formation, développer des référentiels et programmes communs et harmoniser les contenus de formation et les enrichir des expériences de toutes les expertises régionales, complétant ainsi les efforts nationaux, les économies d'échelles, et le partage des connaissances via des réseaux mêlant institutions publics ou secteur privé. Cette coopération régionale renforce la résilience des secteurs face aux défis globaux tout en respectant les diversités culturelles et environnementales des états de l'océan Indien.

Ce programme est actuellement conçu pour répondre aux besoins pressants de développement de compétences et d'employabilité dans une région où les disparités économiques et sociales sont notables. L'importance de cette initiative réside dans sa capacité à aligner les politiques de formation professionnelle avec les priorités économiques et stratégiques des États membres. En mettant l'accent sur le développement d'une main-d'œuvre mieux qualifiée, le programme vise à soutenir l'insertion professionnelle, à stimuler la reconversion et la réinsertion, et à favoriser une croissance économique inclusive et durable.

Les objectifs principaux du programme sont triples : d'abord, il s'agit de créer un bassin de compétences en phase avec les orientations économiques des pays membres et les besoins des secteurs économiques porteurs, ce qui implique une adaptation continue aux besoins du marché du travail et à ses évolutions. Ensuite, le programme cherche à renforcer l'employabilité des jeunes et des adultes, et à faciliter leur insertion professionnelle par une formation initiale ou continue de qualité. Enfin, il s'engage à soutenir le développement économique et social durable en promouvant l'équité et l'inclusion, notamment en adressant les enjeux de genre et en intégrant les populations vulnérables vers une société moins carbonée et plus protectrice à l'égard de la nature.

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, le programme s'appuie sur une approche collaborative et régionale. En effet, la coopération entre les États membres est au cœur de cette initiative, permettant ainsi un partage des meilleures pratiques et une mutualisation des ressources. Le programme met l'accent sur des secteurs à fort potentiel de croissance économique tels que la santé, l'économie bleue, la sécurité alimentaire, le tourisme, l'énergie, la construction, le numérique, et l'environnement. Ces secteurs ont été identifiés comme prioritaires en raison de leur capacité à générer des emplois et à soutenir une croissance durable.

En outre, le programme aborde plusieurs défis sociétaux majeurs. Parmi ceux-ci, on retrouve la réduction des écarts de compétences et le chômage, qui sont des préoccupations pressantes dans la région. Le programme vise à corriger le déséquilibre entre les compétences disponibles et les exigences du marché du travail, en mettant en place des formations adaptées et en améliorant la reconnaissance des qualifications. De plus, l'initiative assure également que les opportunités de formation soient accessibles à tous, sans distinction de genre ou de statut socio-économique.

La Commission de l'océan Indien joue un rôle central dans ce programme en tant que facilitateur et coordinateur. Son engagement garantit une exécution cohérente et efficace du programme, tout en assurant une solidarité régionale. La COI est également un acteur clé dans l'alignement du programme avec les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. En particulier, le programme répond aux ODD liés à l'éducation de qualité, au travail décent, et à la croissance économique durable et décarbonée, tout en s'inscrivant dans une vision plus large de coopération internationale soutenue par des partenaires tels que la Banque mondiale et l'UNESCO.

Les résultats attendus de ce programme sont significatifs pour la région. En développant les compétences de la main-d'œuvre, le programme vise à améliorer la compétitivité des économies locales et à offrir de meilleures perspectives de carrière aux jeunes. Cela devrait conduire à une réduction du chômage et à une amélioration des conditions de vie, contribuant ainsi à une stabilité sociale accrue. De plus, en renforçant la coopération régionale, le programme crée un cadre propice à l'intégration économique et sociale, permettant aux États membres de travailler ensemble pour relever les défis communs et capitaliser sur leurs atouts respectifs.

Le programme régional de coopération et de mobilité en formation technique, technologique, et professionnelle dans l'océan Indien représente une opportunité stratégique pour transformer les systèmes de formation professionnelle dans la région. En s'appuyant sur une approche collaborative et inclusive, il vise non seulement à améliorer l'employabilité et les compétences, mais aussi à promouvoir un développement économique durable qui bénéficie à tous les citoyens. Ce programme, par sa portée et ses ambitions, constitue un modèle de coopération régionale à l'échelle de l'océan Indien, aligné avec les grandes priorités mondiales en matière de développement.

Ce programme porte l'ambition de dépasser une approche projet en ce sens qu'il n'est pas conçu pour déployer des activités ponctuelles selon les initiatives des financements qui seront prises ou pas, mais au contraire d'être porté par un mécanisme pérenne de gouvernance et financement lui permettant d'inscrire dans la durée des activités à courte et à moyenne échéances au bénéfice d'un développement socio-économique durable et inclusif par l'enseignement technique et professionnel à l'échelle de la région.

1.2.1 Structuration du programme

. La mise en œuvre du programme est structurée autour de projets sectoriels et intersectoriels, ainsi que d'initiatives de mobilité, incluant la création de Campus Régionaux des Métiers et des Qualifications d'Excellence. Le programme s'attaque aux défis économiques, sociaux, et environnementaux, en assurant une formation professionnelle de qualité pour soutenir la croissance économique et l'inclusion sociale. Son processus d'élaboration est supervisé par le Conseil des Ministres de la COI et le Comité des Officiers Permanents de Liaison, avec une unité de gestion responsable de l'animation et de la coordination des activités. Enfin, le programme s'aligne sur les Objectifs de Développement Durable et les priorités stratégiques de partenaires

internationaux tels que l'UNESCO et la Banque mondiale. Ce programme vise à renforcer la coopération régionale et à améliorer les systèmes de formation pour répondre aux besoins actuels et futurs de la région de l'océan Indien.

1.2.2 Pilotage du programme

La structure de pilotage, telle que décrite dans les documents de constitution du programme, support de l'élaboration du programme comprend un Comité Régional de Pilotage (COPIL) qui est chargé de la mise en œuvre et de la supervision des projets. Des commissions techniques et scientifiques, ainsi que des commissions sectorielles, sont établies pour chaque secteur prioritaire. Le COPIL a pour rôle de proposer des règlements, de rédiger des rapports, et de définir les orientations stratégiques, tandis que les commissions consultatives émettent des avis sur les projets et assurent la veille scientifique.

Il est prévu qu'une unité de gestion soit responsable de la mise en œuvre des plans d'action, de l'organisation des formations, et de l'animation des réseaux sectoriels. Les recrutements pour cette unité seront progressifs et basés sur des profils bien définis pour garantir son efficacité. L'accent sera mis sur l'expertise en formation technique, technologique et professionnelle, afin de soutenir les objectifs du programme. Cette unité de gestion sera en charge du projet AFD dans un premier temps, puis transitionnera vers la gestion du programme lors de la mise en œuvre du mécanisme de financement assurant une continuité d'actions et une capitalisation sur les actions de pilotage menées par le projet d'amorçage financé par l'AFD décrit dans ce document.

1.2.3 Etapes de développement

L'élaboration du programme de coopération et de mobilité en formation professionnelle de la Commission de l'océan Indien (COI) a été initiée lors du 35ème Conseil des ministres en mai 2021. Cette réunion a marqué le début d'une réflexion approfondie sur le développement d'un projet régional axé sur la formation universitaire et professionnelle, inspiré du modèle "ERASMUS". Le Secrétariat général de la COI a été encouragé à mettre en œuvre ce programme, avec un accent particulier sur la création d'un fonds régional dédié à la mobilité universitaire.

À la fin de l'année 2021, un rapport d'opportunité a été présenté pour évaluer la faisabilité d'un programme régional de coopération en formation professionnelle. Ce rapport, soutenu par l'Agence Française de Développement (AFD) et Expertise France, a conclu que le projet suscitait un intérêt marqué parmi les acteurs régionaux, et qu'il favoriserait la coopération et l'échange de bonnes pratiques.

Une étape clé a eu lieu en février 2022 avec l'organisation des Assises régionales de la formation professionnelle et de la mobilité dans l'océan Indien, tenues en ligne. Ces assises ont permis de définir huit axes prioritaires pour le programme, tels que la visibilité régionale sur l'emploi, l'attractivité des métiers en tension, la reconnaissance des qualifications, et l'inclusion des publics vulnérables.

En février 2023, un projet de programme a été rédigé, intégrant les conclusions des assises et les contributions des partenaires de la COI. Ce projet a été validé par le Secrétariat général le 2 mars 2023 et présenté aux Officiers Permanents de Liaison le 10 mars, suivi d'une présentation lors du Conseil des Ministres le 17 mai 2023. Ce dernier a donné mandat pour organiser des consultations nationales dans chacun des cinq États membres, afin de peaufiner le projet.

Les consultations, achevées en septembre 2023, ont permis de recueillir des perspectives nationales et d'ajuster le programme en conséquence. Un séminaire interne s'est tenu en

octobre 2023 au sein du Secrétariat général, suivi d'une réunion du Comité des Officiers Permanents de Liaison en novembre 2023 pour discuter des mécanismes de financement proposés par l'AFD.

Enfin, le 38ème Conseil des Ministres de la COI, en mai 2024, a validé les principaux axes du programme, désormais structuré en projets sectoriels, intersectoriels et de mobilité. La mise en œuvre de ce programme s'appuie sur les consultations et le travail de conception réalisés avec l'aide d'un expert technique international : M. Jean-Claude Chapu. Au-delà de cette validation, la question du financement n'a pas été traitée en tant que telle, et a été renvoyée à la création d'un mécanisme qui assurera la gouvernance et le financement du programme. Le programme couvre aujourd'hui de nombreux secteurs économiques et permet dans sa définition constitutive une amplitude d'actions très large, nécessitant des actions préliminaires de cadrage, priorisation et dimensionnement des activités avant leur mise en œuvre. La philosophie du programme est de favoriser la construction par les parties-prenantes des thématiques de réflexion puis des activités, cela nécessitera un effort collaboratif soutenu, visant à renforcer la formation professionnelle et la mobilité dans l'océan Indien, et à répondre aux besoins de développement durable de la région. Le présent projet qui vise à la fois la mise en place d'un mécanisme de gouvernance et de financement et des activités d'amorçage du programme va se concentrer sur des activités précises dont les parties-prenantes seront déjà identifiées, dans le but de permettre un pilotage rapide et avec des réalisations dans une durée courte de 3 ans.

2 LES CAMPUS REGIONAUX DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS D'EXCELLENCE (CRMQE)

2.1 L'exemple des Campus des Métiers et Qualifications (CMQ)

Les Campus des métiers et des qualifications en France¹ sont des réseaux d'établissements d'enseignement secondaire et supérieur, de formation initiale ou continue, centrés sur des secteurs d'activité d'excellence. Ils visent à répondre aux enjeux économiques nationaux ou régionaux en partenariat avec les collectivités et les entreprises. Ces campus offrent une large gamme de formations, allant du CAP au doctorat, et sont conçus pour soutenir le développement économique régional et l'insertion professionnelle des jeunes.

Les campus sont labellisés pour une durée de 1 à 5 ans, renouvelable, et sont classifiés selon 12 filières d'activités dynamiques, telles que l'aéronautique, le numérique, et l'écoconstruction. Ils favorisent l'innovation technologique et les transferts de compétences, tout en facilitant l'insertion des jeunes dans l'emploi grâce à des liens étroits avec les entreprises locales.

Si ces campus ont déjà montré des résultats positifs, notamment en améliorant l'attractivité des formations, en développant les compétences des formateurs, en modernisant les équipements, et en facilitant la réussite des élèves. Ils ont également réussi à organiser des échanges entre les acteurs de la formation, du travail, de la recherche et de l'innovation à l'échelle territoriale. Cependant, ces progrès ne sont pas uniformes entre les campus, en partie à cause de ressources humaines parfois sous-estimées et d'un turnover élevé parmi les directeurs opérationnels, dont le rôle est crucial mais insuffisamment reconnu. Bien que le cadre formel et la liberté d'innover soient des atouts, la diversité des contextes et des fonctionnements des projets lauréats rend

¹ <https://www.education.gouv.fr/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications-5075>

l'évaluation complexe². Les évaluations disponibles recommandent de renforcer l'engagement des partenaires économiques, de mieux intégrer la formation continue et de développer des parcours de formation alternant formation initiale et apprentissage³.

Ces premières évaluations des CMQ en France sont des points d'attentions importants dans la définition et la mise en œuvre des CRMQE, certes dans un contexte différent, dans l'océan indien, mais dont les succès dépendront de paramètres similaires : engagement des acteurs économiques, des directeurs d'établissements, difficulté de financement et manque d'innovation pédagogique.

2.2 Les CRMQE dans le programme PRCMFTP

Les Campus Régionaux des Métiers et des Qualifications d'Excellence (CRMQE) sont conçus pour regrouper, sur un territoire donné, un réseau d'acteurs et de structures collaborant pour développer une large gamme de formations professionnelles, technologiques et générales. Ces formations couvrent l'enseignement secondaire et supérieur, ainsi que la formation initiale et continue. Les CRMQE associent divers partenaires, notamment des services institutionnels, des structures de formation comme les lycées professionnels, les centres de formation des apprentis, les établissements d'enseignement supérieur, des laboratoires de recherche, des entreprises, et des associations, tous positionnés dans la région de l'océan Indien.

Ces campus sont organisés autour de secteurs d'activité d'excellence correspondant à des enjeux économiques nationaux ou régionaux. Ils visent à soutenir, par la formation, les politiques territoriales de développement économique et social, facilitant ainsi l'insertion et parfois la réinsertion des jeunes dans l'emploi. Les CRMQE offrent des filières de formation en lien avec des politiques de redressement productif, créatrices d'emploi et d'avenir. En synergie avec le monde économique, les entreprises sont associées dès la conception des campus pour garantir une adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, soit aux étapes de définition des besoins en compétences des entreprises, soit dans la gouvernance des centres et de leurs orientations stratégiques, soit enfin dans le pilotage des financements .

Les CRMQE proposent aux jeunes des structures de formation d'excellence, offrant une gamme de formations jusqu'au plus haut niveau dans un champ d'activités ciblé. Ils permettent aux entreprises d'embaucher des salariés bien formés et certifiés, favorisant ainsi le développement économique régional et l'insertion professionnelle des jeunes. Les liens privilégiés avec les entreprises locales facilitent l'accueil des élèves pour leur formation en entreprise et la formation continue des salariés. Ces campus sont également des lieux propices à l'innovation technologique et aux transferts de compétences, jouant un rôle important en matière d'information sur les possibilités offertes par la validation des acquis de l'expérience (VAE) et favorisant la mixité des parcours éducatifs.

2.3 Structuration d'un CRMQE

Les CRMQE forment le cœur stratégique du programme, visant à transformer les défis en opportunités grâce à la promotion de la mobilité, l'innovation pédagogique, ou la collaboration

² <https://www.cereq.fr/en/node/10623>

³ <https://igas.gouv.fr/Premier-bilan-des-campus-metiers-et-des-qualifications>

internationale. Chaque CRMQE est structuré autour d'axes jouant un rôle crucial dans le renforcement des capacités locales, et permettant aux États membres, dans l'environnement régional, de mieux répondre aux besoins dynamiques du marché du travail. Ces axes

2.3.1 Mobilité

Stages et Apprentissages à l'Étranger

Le programme vise à élargir les horizons des étudiants grâce à des stages et des apprentissages à l'international, favorisant l'acquisition de compétences pratiques et multiculturelles. Cela inclut le développement de partenariats avec des entreprises étrangères pour offrir des expériences de travail enrichissantes.

Mobilité des Enseignants et Formateurs

Encourager la circulation des enseignants et formateurs à travers les pays de l'océan Indien pour échanger des pratiques pédagogiques innovantes et renforcer leurs compétences. Ce volet soutient la création de réseaux d'instructeurs capables d'intégrer de nouvelles méthodes d'enseignement dans leurs curricula locaux.

2.3.2 Partenariats Stratégiques

Partenariats Filières

Établir des collaborations entre écoles, universités, entreprises et autres organisations pour développer des projets éducatifs communs, permettant le partage de ressources et d'expertise. Ces partenariats visent à aligner les formations sur les besoins du marché du travail régional, renforçant ainsi l'employabilité des diplômés.

2.3.3 Innovations pédagogiques et éducatives

le développement de nouvelles approches pédagogiques et outils éducatifs pour répondre à des défis communs dans la formation professionnelle. Les parcours d'apprentissage personnalisés ou les technologies immersives, par exemple, augmentent non seulement l'engagement des étudiants et l'acquisition de compétences, mais assurent également que la formation professionnelle reste en phase avec les demandes évolutives du marché du travail.

2.3.4 Transfert de Connaissances et de Technologies

Renforcement de Capacité des Formateurs

Mettre en œuvre des programmes de formation continue pour les formateurs, assurant qu'ils disposent des compétences nécessaires pour intégrer les innovations pédagogiques dans leurs enseignements.

Capitalisation

Partager les résultats et les réussites des projets financés avec un large public pour encourager l'adoption généralisée des innovations et des bonnes pratiques. Cela inclut l'organisation de conférences et de publications pour disséminer les connaissances acquises. L'intérêt principal est de permettre des économies d'échelles et une diffusion plus large sur des projets mis en œuvre dans différents pays de la région.

2.3.5 Réseaux Thématiques et Groupes de Travail

Création de Réseaux

Établir des réseaux thématiques regroupant des experts, éducateurs, chercheurs et professionnels du secteur pour échanger sur les tendances, défis et solutions dans l'éducation et la formation. Ces réseaux faciliteront l'échange de connaissances et le développement de partenariats stratégiques.

Observatoire Régional de l'Emploi et de l'Insertion

Mettre en place un observatoire pour suivre les tendances de l'emploi et de l'insertion professionnelle, fournissant ainsi des données précieuses pour orienter les politiques éducatives et de formation.

2.3.6 Support Administratif et Financier Solide

Soutien Logistique et Financier

Fournir un soutien administratif et financier robuste aux participants et aux organisations, garantissant une gestion efficace des projets et la mise en œuvre réussie des activités. Ce soutien inclut des conseils en gestion de projet, en suivi budgétaire, et en reporting.

Accompagnement et Suivi

Offrir une assistance pour répondre aux appels d'offres, assurer le suivi, et gérer les projets de manière efficace. Cela comprend la formation en gestion de projet et l'accompagnement des équipes pour optimiser les résultats et garantir la pérennité des initiatives.

3 SECTEURS D'INTERVENTION DU PROJET

Le choix de se concentrer sur les secteurs de l'agriculture et de la sécurité alimentaire pour la formation professionnelle dans la région est justifié par l'importance cruciale de ces secteurs pour la durabilité et la stabilité régionale. Avec de nombreux projets soutenus par l'AFD, ces initiatives visent à améliorer la productivité agricole, promouvoir des pratiques agricoles durables et assurer la sécurité alimentaire. En investissant dans la formation professionnelle dans ce domaine, la COI peut développer une main-d'œuvre qualifiée, capable d'innover et de renforcer la résilience du secteur agricole, contribuant ainsi à la croissance économique et à l'autonomie alimentaire régionale.

Le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration est un domaine économique clé pour la COI. Ce secteur est également un acteur majeur de la formation professionnelle, offrant de nombreuses opportunités d'emploi et favorisant l'échange culturel et le développement. L'appui de projets de l'AFD et l'accent mis sur ces industries permet de tirer parti de la beauté naturelle de la région et de son patrimoine culturel, en améliorant la qualité des services et en renforçant la compétitivité à l'échelle mondiale. Les programmes de formation conçus permettent également de soutenir des pratiques touristiques durables qui profitent à la fois à l'économie locale et à l'environnement.

Les énergies renouvelables s'imposent comme un secteur pertinent pour la formation professionnelle dans la COI en raison de leur importance croissante dans la transition mondiale vers des sources d'énergie durables. La région dispose de ressources naturelles abondantes, telles que l'énergie solaire et éolienne, offrant un potentiel considérable pour le développement des énergies renouvelables. Les programmes de formation dans ce domaine peuvent préparer la main-d'œuvre à s'engager avec des technologies et à améliorer drastiquement l'accès à l'électricité des populations, permettant à la COI d'exploiter efficacement ces ressources.

En revanche, la décision de ne pas inclure le secteur de la santé du focus de la formation professionnelle est motivée par la présence du projet SEGA One Health, qui aborde déjà de nombreux défis liés à la santé au sein de la COI. Ce projet propose une approche intégrée de la santé, englobant la santé humaine, animale et environnementale, répondant ainsi à de nombreux besoins de formation dans ce domaine. De même, le choix de ne pas prioriser l'économie bleue découle de son ampleur et du manque actuel de liens directs avec les parcours de formation professionnelle. Bien que l'économie bleue présente un potentiel considérable, son étendue nécessite une approche plus ciblée pour garantir une intégration efficace avec les programmes de formation professionnelle. Le secteur de la construction dans l'océan Indien présente des défis uniques, chaque île possède ses propres réglementations locales et normes de construction, souvent influencées par des facteurs géographiques, climatiques et culturels spécifiques. Harmoniser les formations et qualifications professionnelles à l'échelle régionale impliquerait de concilier des différences significatives dans les standards et les pratiques professionnelles. Comme pour l'économie bleue, une approche plus ciblée serait nécessaire et devra faire l'objet d'études complémentaires. En se concentrant sur des secteurs avec des applications de formation plus immédiates et pratiques, la COI peut allouer stratégiquement ses ressources pour maximiser l'impact et favoriser un développement durable.

In fine, il résulte que la sélection des trois secteurs retenus est un aspect de cadrage du projet qui a été décidé par les parties prenantes à savoir la COI et l'AFD en amont de l'étude.

3.1 Agriculture

L'agriculture demeure un pilier fondamental des économies de la COI, occupant une large part de la population active et contribuant significativement au PIB des États membres. La diversité climatique et géographique de la région permet la culture de produits variés tels que la vanille, les clous de girofle, la canne à sucre, et les épices. Madagascar, par exemple, est le premier exportateur mondial de vanille, un produit phare pour l'économie locale.

Chiffres Clés: L'agriculture représente 51% des travailleurs de la région⁴ et occupe une part variable du PIB des pays membres (22% à Madagascar⁵, 6% à Maurice⁶, 34.5% aux Comores⁷, 2.8% aux Seychelles⁸).

Les défis incluent le changement climatique, les pratiques agricoles traditionnelles souvent inefficaces, et la dépendance aux marchés internationaux pour l'exportation. Cependant, l'agroécologie et l'agriculture durable émergent comme des opportunités pour accroître la résilience et la durabilité.

Comores

Aux Comores, l'agriculture est la colonne vertébrale de l'économie, employant environ 80% de la main-d'œuvre et contribuant à environ 40% du PIB. Le secteur est principalement basé sur

⁴<https://comesa.opendataforafrica.org/wiqcbkg/afdb-socio-economic-database-1960-2019?country=1000960-indian-ocean-commission-ioc>

⁵ <https://www.statista.com/statistics/460387/share-of-economic-sectors-in-the-gdp-in-madagascar/>

⁶ <https://govmu.org/EN/infoservices/finance/Pages/economy.aspx>

⁷ <https://www.afdb.org/en/countries/east-africa/comoros/comoros-economic-outlook>

⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/NV.AGR.TOTL.ZS?locations=SC>

l'agriculture de subsistance, les cultures comme le cocotier, le manioc, la banane et le riz étant les plus courantes. Le pays exporte également des clous de girofle, de l'ylang-ylang et de la vanille, les clous de girofle représentant 71% des exportations totales.

Le secteur agricole est confronté à de nombreux défis, notamment une mécanisation limitée, de mauvaises infrastructures, des paysans généralement insuffisamment formés aux meilleurs pratiques agricoles et une vulnérabilité au changement climatique. Pour répondre à ces problèmes, des collaborations telles que celles sous l'initiative PROFI visent à améliorer l'éducation professionnelle en agriculture par le biais de partenariats avec des institutions comme le Lycée Technique Agricole (LTA) de Mvouni et l'IUT et ses homologues à la Réunion. Ces efforts sont complétés par le soutien du projet Msomo Na Hasi, qui aide des établissements éducatifs comme l'IUT et l'École Nationale de la Pêche, soulignant la synergie potentielle entre l'agriculture et la pêche.

Les femmes sont prioritaires dans les stratégies de développement agricole, notamment dans la mécanisation, la valorisation et l'agroécologie. La création d'un réseau régional de conseillers agricoles pourrait renforcer les communautés vulnérables par l'échange de bonnes pratiques et de curricula. Aussi, la coopération régionale est considérée comme un moyen de renforcer les exportations agricoles des Comores, en alignement avec des initiatives comme le partenariat AFIDEV et celui de l'Union des Chambres de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture (UCCIA) avec la Chambre de Commerce de la Réunion.

Madagascar

Le vaste et diversifié paysage agricole de Madagascar soutient la majorité de sa population. Le riz est la culture de base, complétée par le manioc, le maïs, la vanille et les clous de girofle. L'agriculture à Madagascar est caractérisée par de petits exploitants, dont beaucoup font face à des défis tels que l'insécurité foncière, le manque de mécanisation, un manque de formation sur les meilleurs pratiques agricoles et de mauvaises infrastructures.

Le gouvernement a lancé la deuxième stratégie du Plan National de Développement Agricole (SNFAR) 2023-2035, axée sur l'amélioration de l'éducation agricole et des services de vulgarisation. Le Ministère de l'Agriculture supervise cela, employant une Équipe Nationale d'Ingénierie pour la Formation Agricole (ENIFAR) pour développer des matériels de formation et améliorer l'éducation des agriculteurs. Une stratégie nationale de vulgarisation et du conseil agricole est aussi en cours de rédaction. Le Ministère de l'Éducation et de la Formation Technique (MinETFP) aborde le déficit de compétences dans l'éducation agricole notamment dans le cadre des Lycées Techniques Agricoles, bien qu'une meilleure coordination avec le Ministère de l'Agriculture soit nécessaire.

Des programmes stratégiques comme le PEJAA financé par la Banque Africaine de Développement visent à incuber de jeunes agripreneurs, et la CCI Madagascar soutient la transformation et l'exportation de cultures de rente. Cependant, l'accès aux ressources financières reste limité pour les agripreneurs. Il y a six fédérations agricoles à Madagascar, membre de la Confédération des Syndicats Agricoles d'Afrique Australe, qui jouent un rôle essentiel dans la vulgarisation agricole, bien qu'une plus grande intégration avec les curricula éducatifs soit nécessaire. Leur intégration dans des activités de renforcement de capacité des conseillers agricoles semble intéressante.

Maurice

Maurice a un secteur agricole historiquement significatif, avec la canne à sucre comme culture dominante. Cependant, le pays fait face à une pénurie de main-d'œuvre en agriculture, notamment dans la canne à sucre et les cultures maraîchères. Le Food and Agricultural Research and Extension Institute (FAREI) dirige les efforts de recherche et de vulgarisation, à l'exception de la canne à sucre, qui est gérée par l'Autorité de l'Industrie de la Canne à Sucre de Maurice (MCIA).

Maurice est un importateur net de nourriture, ce qui souligne la nécessité de l'autosuffisance et de la diversification en agriculture. Le projet d'Agriculture Intelligente, soutenu par l'Union Européenne, vise à encourager des pratiques durables et à numériser les connaissances agricoles. Des partenariats avec des organismes régionaux comme REAP-OI et des collaborations avec des institutions aux Comores et à Madagascar sont envisagés pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et améliorer le développement des compétences.

L'Université de Maurice offre un programme en Transformation Agricole. La collaboration de l'institution avec l'Université des Seychelles et son implication dans des réseaux régionaux comme le PrérAD-OI soulignent l'importance des partenariats académiques pour atteindre la durabilité agricole.

Seychelles

Aux Seychelles, l'agriculture est limitée en raison de contraintes géographiques et climatiques, avec le secteur contribuant minimalement au PIB. L'accent est principalement mis sur les fruits, les légumes et le bétail. Compte tenu de sa petite taille, les Seychelles dépendent fortement des importations pour répondre à leurs besoins alimentaires, ce qui pose un défi à la sécurité alimentaire.

Les efforts pour accroître la production locale incluent des initiatives gouvernementales pour soutenir les petits agriculteurs et encourager des pratiques durables. La coopération régionale, notamment avec Maurice et la Réunion, peut jouer un rôle essentiel dans l'amélioration de l'expertise agricole et le transfert de technologie pour surmonter les limitations domestiques et accroître les pratiques des petits exploitants (conseil agricole).

Réunion

L'agriculture à la Réunion est diversifiée, avec la canne à sucre, les fruits et les légumes comme principales cultures. En tant que département d'outre-mer français, la Réunion bénéficie du soutien de l'Union Européenne, qui aide à moderniser ses pratiques agricoles et ses infrastructures.

Le secteur agricole de l'île se concentre sur la durabilité et la diversification, abordant des défis tels que la rareté des terres et le changement climatique. Les initiatives promouvant l'agroécologie et l'agriculture biologique gagnent du terrain, soutenues par la recherche et les services de vulgarisation. Le rôle de la Réunion en tant que centre de connaissance dans la région est crucial, fournissant une expertise et facilitant les partenariats avec les pays voisins de la COI. Le CIRAD constitue notamment une référence importante et coordonne le PrérAD-OI.

3.1.1 Vulgarisation et conseil agricole

Les services de conseil et de vulgarisation agricoles (SCVA) jouent un rôle crucial dans les pays de la COI en améliorant l'accès aux connaissances et aux technologies pour une agriculture durable. Voici quelques points clés sur leur importance :

1. **Transfert de connaissances et de technologies** : Les SCVA fournissent aux agriculteurs les connaissances et services nécessaires pour améliorer leurs productions et promouvoir une agriculture durable. Ils facilitent l'adoption de nouvelles technologies et pratiques, ce qui peut conduire à une augmentation de la productivité et des retours financiers.
2. **Renforcement des capacités** : Ces services sont essentiels dans les programmes éducatifs et de développement des compétences qui renforcent la capacité des agriculteurs. Ils aident à développer des compétences techniques, de gestion et de marketing, en particulier pour les agriculteurs marginalisés et les petits exploitants.
3. **Agriculture durable** : Les SCVA soutiennent l'agriculture durable en promouvant des pratiques qui conservent les ressources naturelles, minimisent les impacts environnementaux et renforcent la résilience face au changement climatique. Ils jouent un rôle dans le développement participatif et l'utilisation efficace de solutions innovantes.
4. **Égalité des genres et nutrition** : Les SCVA peuvent contribuer à réduire les inégalités de genre et à améliorer la nutrition en intégrant des pratiques sensibles au genre et améliorant la nutrition. Ils aident à surmonter les obstacles à l'égalité des genres et à garantir que les hommes et les femmes aient un accès équitable aux services et aux technologies.
5. **Développement communautaire** : En fournissant des services de courtage de connaissances et en facilitant les interactions entre divers acteurs, les SCVA contribuent au développement communautaire et à la création de systèmes alimentaires durables.

Les SCVA sont essentiels pour améliorer la productivité agricole, augmenter les revenus et promouvoir la durabilité environnementale dans les pays de la COI. Ils aident les agriculteurs à s'adapter aux environnements économiques, climatiques et sociaux changeants, soutenant ainsi des objectifs de développement plus larges.

Dans le secteur agricole, une approche régionale de la formation professionnelle dans l'océan Indien présente des avantages significatifs par rapport à une approche uniquement nationale. Les projets AFD, tels qu'AFIDEV aux Comores, ont déjà ouvert la voie en développant des solutions adaptées aux cultures de rente et de maraîchage, qui sont pertinentes pour d'autres pays de la région. Capitaliser sur ces développements au niveau régional permettrait non seulement une dissémination plus large des bonnes pratiques, mais aussi un renforcement accru des capacités à travers les îles.

Sur le plan économique, une coopération régionale, au-delà de la formation professionnelle, renforcerait la sécurité alimentaire en diversifiant les sources d'approvisionnement et en stabilisant les marchés agricoles. Elle permettrait également de créer des emplois locaux dans le secteur agricole, contribuant ainsi à la réduction de la pauvreté. Socialement, cela favoriserait un développement inclusif, en promouvant l'égalité des genres et l'intégration des jeunes dans le marché du travail agricole.

Environnementalement, l'adoption de pratiques agricoles durables à l'échelle régionale renforcerait la résilience face aux changements climatiques, protégeant les écosystèmes locaux tout en augmentant la capacité d'adaptation des communautés agricoles. L'expérience du projet Varuna sur la protection de la biodiversité illustre bien comment la collaboration régionale peut enrichir les stratégies de conservation et de gestion des ressources naturelles.

L'implication de structures éducatives et de représentants du secteur privé, comme CAP Business OI, dans un dialogue public/privé, est cruciale pour la réussite de la formation professionnelle. Cette collaboration régionale faciliterait l'harmonisation des standards de formation, encouragerait l'innovation et renforcerait la compétitivité des secteurs agricoles. En somme, une approche régionale offre une plateforme pour échanger des idées, partager des ressources et développer des solutions innovantes adaptées aux défis communs des îles de l'océan Indien.

3.2 Énergie

Le secteur énergétique est critique pour le développement économique de la COI, mais il est fortement dépendant des importations de combustibles fossiles, ce qui expose la région à la volatilité des prix internationaux et aux rejets de gaz à effet de serre. Toutefois, les énergies renouvelables sont en plein essor, grâce à l'abondance de ressources naturelles telles que le soleil, le vent, et l'eau.

Chiffres Clés: Actuellement, les énergies renouvelables couvrent une part variable des besoins énergétiques des États membres, avec une augmentation prévue à 30% d'ici 2030. Maurice et les Seychelles sont en tête, avec des investissements importants dans le solaire et l'éolien.

Les défis comprennent le manque d'infrastructure, le manque de compétences, les coûts initiaux élevés, et les barrières réglementaires. Cependant, le potentiel inexploité des énergies renouvelables offre des possibilités d'innovation et de croissance durable, tout en contribuant à la réduction des émissions de carbone de la région.

Au niveau régional, deux initiatives récentes soutenues par la COI peuvent être citées :

- Le projet Formation et Enseignement Supérieur pour la Transition énergétique dans les territoires Insulaires et en Indianocéanie (FESTII) s'est achevé en 2023. Il visait le renforcement de compétences des ressources humaines au niveau de cinq établissements d'enseignement supérieur dans trois pays de la zone Océan indien (Comores, Madagascar et Maurice) dans le domaine des Energies renouvelables et de l'efficacité énergétique.

Le Club des Electriciens de l'Océan Indien

Comores

Aux Comores, le potentiel des énergies renouvelables est largement sous-exploité, malgré un marché en pleine expansion. L'accès à l'électricité est limité, avec seulement 8% de la population bénéficiant de services d'énergie, principalement dépendants des combustibles fossiles. Le projet de promotion des énergies renouvelables, soutenu par la Banque africaine de développement (BAD) et la Banque mondiale, vise à introduire la géothermie et le solaire pour remplacer progressivement les énergies fossiles sur la Grande Comores.

Les Comores n'ont pas encore de programmes éducatifs spécialisés dans les ENR (Une licence et un Master sciences de l'énergie, environnement, espaces bâtis sont envisagés dans le cadre de PROFI). Pour l'heure, le déploiement de formations professionnelles courtes continues et qualifiantes pourrait soutenir ce secteur émergent. Le développement d'un réseau d'agents de maintenance et de support technique, notamment dans le secteur photovoltaïque, potentiellement en partenariat avec des organismes tels que l'Union des Chambres de Commerces et de l'Industrie et de l'Artisanat (UCCIA), pourrait renforcer les compétences

locales. De plus, une structure d'analyse du marché et des besoins en ressources humaines est nécessaire pour mieux orienter la transformation énergétique.

Madagascar

Madagascar possède un potentiel considérable dans les énergies renouvelables, notamment en solaire, hydraulique et éolien. Le projet DECIM, financé par la Banque mondiale, vise à doubler l'accès à l'énergie de 33,7% à 67% et à connecter plus de 2 000 centres de santé et écoles à des services énergétiques et numériques renouvelables. La faible densité de population dans les zones isolées complique la fourniture commerciale de ces services, justifiant ainsi les subventions publiques.

Le pays fait face à des défis tels que le manque de compétences en ENR et une entreprise nationale d'électricité endettée. Le secteur privé doit aussi mettre ses centrales en hybridation. Cependant, des initiatives comme le projet Star C, qui propose une école régionale sur l'énergie solaire - hébergée à l'Ecole Supérieure Polytechnique d'Antananarivo - en collaboration avec l'International Solar Association, visent à combler ces lacunes.

Maurice

À Maurice, l'Université de Maurice collabore avec l'Université de La Réunion pour développer un Master en Sustainable Energy, visant à le digitaliser pour une portée régionale. L'île s'efforce d'intégrer les ENR dans son mix énergétique, avec des projets solaires et éoliens en cours. L'objectif est de réduire la dépendance aux énergies fossiles et de renforcer la sécurité énergétique.

Les partenariats régionaux, tels que ceux avec la Réunion dans le cadre du Master en Sustainable Energy, illustrent l'engagement envers la coopération académique pour promouvoir les ENR. Maurice exploite également la digitalisation de ses formations pour atteindre un public plus large et renforcer les compétences locales dans le secteur énergétique.

Seychelles

Aux Seychelles, les énergies renouvelables sont essentielles pour pallier les contraintes géographiques et climatiques qui limitent la production énergétique. Le gouvernement a mis en place des politiques pour encourager l'énergie solaire et l'énergie éolienne, notamment à travers des incitations fiscales pour les installations privées et publiques.

Les Seychelles collaborent activement avec des partenaires régionaux pour partager des connaissances et des technologies. Des initiatives telles que le développement de parcs solaires et éoliens sont en cours, soutenues par des financements internationaux pour renforcer la résilience énergétique de l'île.

L'Université des Seychelles est impliquée dans la délivrance de formations continues au sur les sujets du solaire photovoltaïque via un partenariat avec la British High Commission⁹. Cette formation est fournie par un prestataire privé (Gridworks). Des formations en énergie

⁹ <https://www.nation.sc/articles/13544/seychelles-takes-next-step-in-renewable-energy-future-with-solar-industry-training-programme>

marémotrice et éolien sont également disponible¹⁰. L'offre en formation initiale semble être limitée.

Réunion

À La Réunion, l'énergie renouvelable est au cœur de nombreuses stratégies de développement durable notamment le Plan Régional des Energies Renouvelables et d'Utilisation Rationnelle de l'Energie (PRERURE). L'île bénéficie du soutien de l'Union européenne pour moderniser ses infrastructures énergétiques et promouvoir l'agroécologie. Les projets de fermes solaires et éoliennes sont emblématiques de l'engagement de la Réunion pour une transition énergétique verte.

La Réunion joue également un rôle de leader régional en partageant son expertise et ses technologies avec les pays voisins de la COI. La coopération avec Maurice dans le cadre de programmes éducatifs et de formation sur les énergies renouvelables illustre cette volonté de collaboration pour un avenir énergétique durable.

L'université de la Réunion fournit une Licence professionnelle – Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique¹¹. Il existe également des prestataires de formation continue¹². Ces programmes sont conçus pour développer des compétences dans le domaine des énergies renouvelables et sont adaptés aux professionnels cherchant à se spécialiser ou à se perfectionner.

Les énergies renouvelables sont un pilier fondamental pour le développement durable des pays de la COI. La mission propose de développer des activités liées au partage de contenus de formations pour le renforcement de capacités des professionnels et aux réseaux.

3.2.1 Réseau des électriciens renouvelables

Le Club des électriciens de la COI a été créé dans le cadre du programme COI-ENERGIES, soutenu par l'Union européenne. Ce programme visait à promouvoir les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique dans les États membres de la COI. Le programme COI-ENERGIES est conçu pour harmoniser et développer les capacités énergétiques dans la région, attirant ainsi des investissements et contribuant à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Ce club regroupait les professionnels du secteur de l'électricité des pays membres de la COI. Il visait à mutualiser les connaissances et à partager les expériences entre les différents pays¹³. Faute de financement ce réseau n'a pas été poursuivi au-delà de 2019.

Les activités principales incluaient :

- **Réunions et Échanges** : Les représentants des sociétés nationales d'électricité se rencontrent pour échanger sur les pratiques et technologies utilisées dans la production et la distribution d'électricité.

¹⁰ <https://www.weamec.fr/formations/formation-emr/>

¹¹ <https://www.univ-reunion.fr/formations/2094/>

¹² <https://www.formation-enr.org/annuaire/974-la-reunion>

¹³ <https://www.commissionoceanindien.org/commission-de-locean-indien-2018-01-15-le-club-des-electriciens-de-locean-indien-est-lance/>

- **Visites Techniques** : Des visites de centrales électriques, comme celle de Saint-Louis à Maurice, sont organisées pour permettre aux membres de découvrir les technologies et ressources employées.
- **Programme de Travail** : Le club a formalisé son programme de travail, incluant la création d'un réseau régional axé sur les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.

Le club facilitait ainsi le partage de connaissances et de meilleures pratiques dans le secteur énergétique de la région.

Chaque état de la COI est à un stade différent de développement de son infrastructure en énergie renouvelable, cependant la croissance du secteur au niveau régional est globalement forte et la demande en main d'œuvre qualifiée est importante. Plusieurs acteurs privés dans chaque état apparaissent en capacité de contribuer aux formations dans le secteur, à renforcer ainsi le nombre et la qualité des employés, à l'employabilité et à la mobilité des formés, et donc à la compétitivité du secteur et de ses entreprises. En ce sens, le développement de ressources de formation accessibles et mises en commun au niveau régional appuierait toutes les initiatives en infrastructure de la région. Une forme pérenne financièrement du Club des Electriciens doit permettre une mise en œuvre durable de ces activités.

3.3 **Tourisme, Hôtellerie, Restauration (THR)**

Le secteur du tourisme est un moteur économique vital pour la COI, attirant des millions de visiteurs chaque année. Ce secteur est une source majeure de devises étrangères et de création d'emplois.

Chiffres Clés: Avant la pandémie de COVID-19, le secteur THR représentait jusqu'à 30% du PIB dans certaines îles comme les Seychelles et Maurice. La région accueille environ 2 millions de touristes annuellement, générant des revenus substantiels.

Les défis incluent la dépendance aux marchés étrangers, le déficit de main d'œuvre qualifiée, la vulnérabilité aux chocs externes tels que les pandémies, et les impacts environnementaux du tourisme de masse. Néanmoins, le développement d'un tourisme durable et responsable présente une opportunité pour préserver les écosystèmes fragiles tout en renforçant l'attractivité touristique.

En matière de formation professionnelle, le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration dans l'océan Indien bénéficie d'une attention particulière en raison de son importance économique. Chaque pays de la région présente des particularités dans son marché du travail, avec une demande croissante pour des professionnels qualifiés capables d'offrir des services de haute qualité. Par exemple, les îles comme Maurice et les Seychelles ont un secteur touristique très développé, nécessitant constamment des compétences innovantes pour maintenir leur attrait international.

La mobilité régionale est cruciale dans ce contexte, car elle facilite l'échange de compétences et d'expertise entre les îles. Ce mouvement de professionnels qualifiés permet non seulement de combler les lacunes en matière de compétences dans certains pays, mais aussi de diffuser les meilleures pratiques et de renforcer la qualité des services touristiques. Ainsi, la mobilité contribue à l'amélioration de la compétitivité de la région en tant que destination touristique durable et attractive.

De plus, la mobilité régionale offre aux travailleurs du secteur la possibilité de diversifier leurs expériences professionnelles et d'acquérir de nouvelles compétences, ce qui est essentiel pour leur développement professionnel. Elle encourage également une compréhension interculturelle plus profonde, enrichissant ainsi l'expérience touristique globale proposée aux visiteurs de l'océan Indien.

En somme, l'intégration d'une dimension de mobilité régionale dans la formation professionnelle du secteur touristique renforce la capacité des îles à proposer des services de qualité tout en soutenant le développement économique local et régional.

Secteur fort de la région, les problématiques de l'emploi et de la mobilité des travailleurs sont centrales pour le tourisme, hôtellerie, restauration. La facilitation du dialogue entre le secteur privé et les institutions de formation au niveau régional permettrait d'aborder le problème de mobilité d'un côté et le renforcement du niveau de formation de l'autre de manière coordonnée tant sur le plan humain que sur le plan des ressources financières. En effet, les opportunités de financement de la mobilité dans le secteur au niveau régional sont importantes.

Comores

Aux Comores, le secteur touristique reste relativement sous-développé malgré un riche potentiel naturel incluant plages et paysages montagneux. Les attractions principales se concentrent sur l'Île de Mohéli et la Grande Comores, où se trouvent la majorité des infrastructures hôtelières. La demande en ressources humaines dans le secteur THR fluctue en fonction des projets touristiques, tels que les hôtels Galawa et Corniche.

Pour structurer ce secteur, des initiatives sont en cours pour dynamiser les filières professionnelles par la formation continue (FC) et la formation qualifiante (FQ), en collaboration avec l'UCCIA et la CCI Réunion. Un projet de tourisme durable, soutenu par l'OIF, vise à former 200 jeunes comoriens, tandis que la création d'un lycée hôtelier à Mitasamiouli, financé par les Émirats Arabes Unis, est envisagée. La filière Tourisme de l'IUT et le soutien aux travailleurs informels via le programme européen Msomo Na Hazi renforcent cette dynamique.

Madagascar

Madagascar, avec sa biodiversité unique et ses paysages variés, attire des touristes du monde entier. Le secteur THR est un des axes d'intervention de l'AFD en formation professionnelle à Madagascar via le soutien au projet Tremplin, en partenariat avec l'IECD : soutien à cinq centres de formation, dont l'INTH, à travers la révision des référentiels, la formation de formateurs et l'équipement.

L'INTH, qui propose des programmes allant du management hôtelier au tourisme durable, pourrait élargir ses capacités pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre qualifiée à Maurice et aux Seychelles. La Fédération des Hôteliers de Madagascar entretient des liens étroits avec Maurice, renforçant les échanges d'expertise et de stagiaires.

Maurice

Le tourisme est un pilier économique majeur à Maurice, célèbre pour ses plages paradisiaques et sa diversité culturelle. Le pays a diversifié ses marchés touristiques, attirant des visiteurs d'Asie et d'Afrique. Le secteur professionnel est structuré notamment autour de l'Association des Hôteliers et Restaurants de Maurice (AHRIM). Des écoles hôtelières sont aussi renommées à Maurice, notamment l'institution publique Gaétan Duval. Néanmoins le secteur connaît une

pénurie de main d'œuvre qualifiée. Le partenariat de mobilité des compétences avec l'INTH de Madagascar ou l'IUT des Comores pourrait combler les besoins en main-d'œuvre dans le secteur THR.

Maurice développe également des programmes éducatifs en partenariat avec l'Université de Tananarive, tels qu'un MBA en tourisme, et soutient des initiatives de tourisme durable, en mettant l'accent sur les petites structures THR.

Seychelles

Aux Seychelles, le tourisme est un moteur économique essentiel, soutenu par une politique de développement durable. Les îles offrent une expérience unique, combinant luxe et écotourisme. La Seychelles Hospitality and Tourism Association (SHTA) structure le secteur professionnel tandis que la Seychelles Tourism Academy (STA) est l'institution de formation de référence dans le secteur. Les formations en hôtellerie et restauration pourraient être renforcées par des partenariats régionaux, notamment avec l'INTH de Madagascar et d'autres institutions de la COI.

Les Seychelles mettent également en œuvre des incitations pour encourager les initiatives écologiques dans le secteur THR, avec des efforts pour réduire l'empreinte carbone des activités touristiques et promouvoir la conservation de l'environnement.

Réunion

À la Réunion, le tourisme bénéficie du soutien de l'Union européenne et de la France, avec une mise en valeur de la biodiversité et de la culture locale. L'île exploite son patrimoine naturel et culturel pour attirer des touristes, tout en promouvant des pratiques durables.

La Réunion joue un rôle central dans la formation régionale, partageant son expertise en hôtellerie et restauration avec les pays voisins. La coopération avec Maurice et Madagascar dans le cadre de programmes éducatifs et de stages professionnels renforce cette position de leader régional.

3.4 Intersectoriel

Le projet aura également des interventions transversales et intersectorielles notamment dans le renforcement des capacités des structures (COI, institutions de formation, etc.). Ces interventions pourront être liées à la gestion de projet et de fonds, les réponses à appel à projet ou le montage de projet, mais également sur des thématiques transversales prioritaires telles que l'environnement, le développement durable ou le genre.

4 DIAGNOSTIC DES PROBLEMATIQUES DE GENRE DANS LES PAYS DE L'OCEAN INDIEN

4.1 Cadre légal et politique genre

Comores :

Le pays s'est doté d'une politique nationale d'équité et d'égalité de genre (PNEEG 2) en 2017 qui relaie la PNEEG de 2007. On note des engagements juridiques significatifs en matière d'égalité femmes-hommes, dont la reconnaissance de l'égalisation des deux genres en matière de droits sociaux, économiques, politiques. Néanmoins, les défis persistent. Des vides et des situations

de neutralité juridique permettent divers abus et des pratiques d'exclusion annihilant l'accès des femmes à leurs droits ¹⁴.

Le cadre politique et institutionnel sur l'égalité femmes-hommes est confronté à des défis de divers ordres. Des déficits en ressources financières et techniques, conjugués aux défis liés à la coordination d'actions, au suivi-évaluation des politiques et à la communication avec les acteurs, ce qui handicape la systématisation de l'intégration du genre dans les politiques publiques¹⁵.

Une des cinq orientations stratégiques du PNEEG est le relèvement du taux de scolarisation et de formation des filles et des femmes en vue d'une parité fille/garçon.

Madagascar :

La Politique Nationale pour l'Égalité Homme Femme(PNEFH) 2021-2025 fournit un cadre politique ambitieux pour réaliser des progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et d'émancipation des femmes. Le pays a élaboré d'autres cadres comme le Plan National pour l'Éducation des Filles (PANEF)et la Stratégie Nationale de lutte contre les VBG.

Maurice :

L'île Maurice a inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa Constitution. Elle a lancée en 2022 une politique nationale sur le Genre 2012-2020 qui vise à intégrer l'égalité de genre sur le plan économique, social et politique. Des politiques sectorielles en matière d'égalité entre hommes et femmes ont ainsi été mises en place dans huit ministères sectoriels, avec une désignation de points focaux genre dans chacun de ces ministères ¹⁶.

Malgré l'existence du cadre juridique, de mécanismes institutionnels mis en place pour rendre effective l'instauration de l'égalité femmes-hommes à l'île Maurice et des avancées notoires, il existe encore, dans divers domaines, de nombreux obstacles qui freinent l'atteinte de cet objectif.

Seychelles :

Le pays a adopté une politique nationale genre en 2016, complété par un plan d'action national pour l'égalité des sexes (2019) visant à promouvoir l'égalité des sexes et à lutter contre les stéréotypes de genre persistants, la VBG et la faible participation des filles dans les domaines des STEM. La Seychelles National Gender Policy et le plan d'action sont en cours de révision depuis 2023.

4.2 Accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle dans les pays de l'Océan indien

Comores :

¹⁴ Profil Genre de l'Union des Comores (UN/BAD – janvier 2023)

¹⁵ Profil Genre Pays 2023

¹⁶ Maurice – situation de l'égalité F/H (OIF/Réseau francophone pour l'égalité F/H)

Le taux d’alphabétisation des femmes a régressé, passant de 63,45% en 2000 à 52,95% en 2018, contre respectivement de 74,51 % et 64,64 % pour les hommes.

L’accès des filles à l’éducation a toujours été limité en raison de la domination des hommes dans le système scolaire. Cependant, des changements importants ont eu lieu après la mise en œuvre de la Politique nationale d’équité et d’égalité des sexes (PNEEG) en 2007, qui a garanti l’égalité des chances en matière d’éducation et le contrôle des ressources. En 2014, 48,7 % des filles, contre 46,3 % des garçons, ont terminé le premier cycle du secondaire.

L’Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (ETFP) reste embryonnaire dans le pays avec un nombre très limité de filières professionnelles y compris informelles : en 2014/2015, 2479 élèves étaient inscrits dans la formation technique et professionnelle dans le public (**1,6% des effectifs globaux scolarisés**) et 1 954 élèves dans le privé ¹⁷.

Par rapport à la formation professionnelle, il ressort du Rapport du Ministère de la Population, de la Protection de la Femme (MPPSF) en 2015 que le nombre de filles pour l’année scolaire 2016-2017 ne représenterait que 34,9% des inscrits dans les lycées techniques professionnels. Quant à l’enseignement supérieur, le pourcentage de celles-ci est d’environ 28,9% de la population estudiantine.

Dans tous les niveaux du système éducatif, les filles sont sous-représentées.

Madagascar

Le taux d’alphabétisation de la population âgée de 15 ans ou plus est de 76,7% selon les résultats du 3e recensement général de la population et de l’habitat (RGPH3 de 2018). Des disparités importantes du taux d’alphabétisation entre les sexes apparaissent à partir de la tranche d’âge de 25-29 ans (79% des hommes âgés de 25-29 ans sont alphabétisés contre 75% chez les femmes. L’écart du taux est d’autant plus élevé dans la tranche d’âge de 60 ans ou plus (74% chez les hommes contre 65% chez les femmes).

Le taux de scolarisation dans l’enseignement supérieur était de 6 % pour les femmes en 2022, contre 6 % pour les hommes. On constate une baisse significative des inscriptions et de l’achèvement des études au fur et à mesure que les étudiants progressent vers les niveaux supérieurs¹⁸.

Des disparités de genres marquent autant l’enseignement technique et professionnel. Les lycées techniques représentent 34% de filles parmi leurs effectifs.

Dans les instituts et universités publics, un écart notable subsiste entre les deux sexes (46% d’étudiantes contre 54% d’étudiants). Les quatre Instituts Supérieurs de Technologie et Écoles Supérieures enregistrent respectivement 39% et 33% de jeunes femmes¹⁹.

Maurice

L’île Maurice a fait des progrès significatifs en matière d’éducation inclusive. L’éducation est gratuite et obligatoire jusqu’à l’âge de 16 ans, et le gouvernement a mis en place des programmes

¹⁷ Rapport FAR Comores

¹⁸ UNESCO : Note d’information sur l’éducation

¹⁹ Profil Genre Madagascar 2017-2021 (BAD)

de bourses et de subventions pour aider les enfants issus de milieux défavorisés à poursuivre leurs études.

En 2022, le taux d’alphabétisation des adultes à Maurice était de 98,6 %. **Les femmes ont un taux d’alphabétisation légèrement supérieur à celui des hommes, à 99,2 % contre 98 %** ²⁰.

L’égalité des sexes est totale en ce qui concerne l’accès à l’enseignement primaire, secondaire et supérieur (score moyen : 1; rang : 1er) ²¹.

Seychelles

En 2020, **le taux d’alphabétisation des femmes est supérieur à celui des hommes, à 96,70 % contre 95,80%**.

L’égalité entre les hommes et les femmes dans l’éducation primaire a été atteinte. **Les femmes sont plus nombreuses que les garçons dans les établissements d’enseignement secondaire et tertiaire, bien qu’elles continuent à être sous-représentées dans les disciplines scientifiques.** Les Seychelles font également partie des pays de la SADC ayant atteint les objectifs de représentation des femmes à tous les échelons décisionnels, les pourcentages de femmes au parlement et à des postes de direction et de cadre intermédiaire étant respectivement de 35% et 45%.

Dans les établissements d’enseignement supérieur et de formation universitaires et non universitaires, les filles continuent d’être bien représentées. Désormais, **le nombre de filles inscrites dans des établissements d’enseignement supérieur non universitaires et de formation est plus élevé que le nombre de garçons** ²².

4.3 Aspects sociaux et culturels :

Comores :

La filiation matrilineaire permet aux femmes comoriennes, en général les aînées, d’hériter des terres et des maisons. Mais l’utilisation effective et le contrôle restent entre les mains des hommes : mari, frère, oncle maternel. En 2017, 32 % des femmes sont propriétaires des terres contre 58% pour les hommes. Dans la société traditionnelle, la femme au foyer reste le modèle dominant.

En plus des tâches domestiques, la plupart des femmes rurales accompagnent leur mari dans les champs ou y vont seules, selon le cas. Elles vendent leurs récoltes au marché. Souvent, elles remettent à leur époux la totalité des revenus qu’elles en tirent. Cette pratique malheureusement ne leur confère ni une autonomie financière ni un quelconque contrôle sur leurs propres ressources et celles du ménage ²³.

Madagascar :

²⁰ Magellan – Ou en est l’île Maurice

²¹ Maurice : Document de stratégie Pays (2022-2027)

²² Seychelles - situation de l’égalité F/H (OIF/Réseau francophone pour l’égalité F/H)

²³ Profil Genre Comores (janvier 2023) - BAD

On constate une persistance de la division traditionnelle du travail au sein du ménage, attribuant des rôles et responsabilités d'exécution aux femmes et de contrôle/décision aux hommes, tendance qui se retrouve dans toutes les régions, en milieu du travail et dans le monde associatif.

Les rôles multiples des femmes au sein du ménage représentent une contrainte majeure à leurs activités économiques et à leur propre santé. Les hommes ont le statut de chef de famille, avec contrôle et pouvoir de décision, y compris sur l'héritage familial. Les femmes sont en charge des travaux domestiques et de l'entretien de la famille « où elle y consacre plus du trois quart de son budget temps ». Ceci conforte les résultats de l'unique enquête nationale « emploi du temps » (2001) soutenant la surcharge de travail des femmes et qui n'a guère évolué²⁴.

Maurice

Bien que la société mauricienne soit encore patriarcale, les femmes brillent dans tous les secteurs et brisent les stéréotypes en faisant leur entrée dans des secteurs encore dominés par les hommes. Maurice a eu une présidente femme de juin 2015 à fin mars 2018 lorsqu'elle a présenté sa démission²⁵.

Avec l'évolution économique et sociale, de plus en plus de femmes participent activement à la vie économique., bien qu'elles soient encore sous-représentées dans certains secteurs (STIM).

L'île Maurice progresse vers une plus grande égalité des sexes sur son marché du travail, grâce aux mesures gouvernementales et à une prise de conscience croissante. Toutefois, des défis persistent, notamment en ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes de direction

Seychelles :

Malgré l'existence d'un cadre juridique, de mécanismes institutionnels mis en place pour rendre effective l'instauration de l'égalité femmes-hommes aux Seychelles et des avancées notoires, il existe encore, dans divers domaines, de nombreux obstacles qui freinent l'atteinte de l'égalité femmes/hommes.

On constate néanmoins que les Seychelles ont depuis longtemps accordé une place de choix aux femmes dans l'administration comme en politique, sans recourir aux quotas.

4.4 Participation des femmes à la vie économique

Bien que des avancées sociales soient constatées à Maurice et aux Seychelles dans le domaine du genre, on constate que la participation des femmes à la vie économique reste faible dans tous les pays de la région.

Comores :

Malgré un cadre juridique garantissant aux femmes le droit de postuler aux mêmes emplois que les hommes et un cadre législatif favorisant la participation des femmes à tous les types d'emploi (la loi impose un salaire égal pour un travail égal, quel que soit le secteur d'activité ou le danger

²⁴ Profil Genre Madagascar (2017-2021) - BAD

²⁵ Maurice - situation de l'égalité F/H (OIF/Réseau francophone pour l'égalité F/H)

perçu du travail), **le taux de participation des femmes au marché du travail reste faible**, s'établissant en 2018 à 38,44% contre 51,04% pour les hommes ²⁶.

Elles sont à 82,92% (2018) dans le secteur informel. On considère **que 78,14 % des emplois qu'elles occupent en 2018 sont vulnérables.** Le faible niveau d'instruction des femmes explique en partie ces écarts entre les genres, ainsi que l'orientation stéréotypée de leurs domaines d'activités.

Madagascar :

Dans le domaine de l'emploi, les femmes sont les plus défavorisées malgré leur importance numérique dans la population Malgache. Les femmes se trouvent en effet essentiellement confinées dans les emplois sous-qualifiés et faiblement rémunérés. **Six personnes en chômage sur dix sont des femmes**, la moitié des femmes en chômage étant jeunes.

Les disparités de revenus sont renforcées par les orientations stéréotypées dans le choix des filières et la formation professionnelle, qui ne les mènent pas toujours vers des « carrières » les plus payées²⁷.

Maurice :

L'absence de discrimination à l'égard des filles et des femmes pour l'accès à l'éducation ne se traduit pas par leur participation active à la vie économique et politique. Depuis 2006, le classement général de Maurice s'est détérioré dans le sous-indicateur de l'indice mondial d'écart entre les sexes, "participation aux opportunités économiques" (score : 0,592; rang : 116ème)

Seulement 52 % de la main-d'œuvre féminine est active contre 79 % des hommes. Toutefois, si la disparité est plus prononcée dans les segments peu qualifiés du marché du travail, le taux d'activité est supérieur à 80 % chez les femmes ayant suivi un enseignement post-secondaire et tertiaire, soit un taux aussi élevé que le taux moyen chez les hommes. En règle générale, les femmes occupent moins de postes de direction, de cadres supérieurs et de législateurs (32,1 % pour les femmes contre 67,9 % pour les hommes) ²⁸.

Seychelles :

Les Seychelles ont été classées première nation d'Afrique pour la sous-catégorie sur l'égalité des sexes dans l'indice Ibrahim 2014 de la gouvernance africaine, qui a évalué 52 pays africains sur huit indicateurs différents, notamment l'égalité des sexes, l'équilibre hommes-femmes dans l'éducation, la participation des femmes dans la population active, les femmes présentes au parlement etc.

Il existe néanmoins des disparités salariales entre les sexes pour le même type de travail. Certaines offres d'emploi demandent spécifiquement des hommes (agents de sécurité,) ou des femmes (aides familiales résidentes, aides familiales, employées de maison). Ces types de discrimination sont pratiqués ouvertement et sans contrôle, soit par les journaux, soit par les

²⁶ Projet conjoint genre - PNUD

²⁷ Document stratégie pays 2022-2028

²⁸ Document de stratégie pays 2022-2027

autorités compétentes. Et cela ne semble pas déranger vu qu'il n'y a pas de dénonciation formelle en ce sens ²⁹.

4.5 Participation des femmes dans les secteurs identifiés (Agriculture, THR, énergie)

Agriculture

Le secteur agricole est un levier de femmes entrepreneures agricoles (66,9% aux Comores, 73%) Madagascar). Dans ces deux pays, elles peuvent également travailler dans les cultures de rente mais rarement au niveau de la commercialisation. De façon prépondérante **elles sont des aides familiales**. Ceci renvoie au **faible niveau d'étude des femmes et des filles du milieu rural** ³⁰. Le statut social des femmes dans l'agriculture est généralement peu valorisé dans ces pays.

Dans la plupart des pays de la région, les femmes rurales font face à de nombreux défis qui limitent leur contribution dans l'économie rurale, dont **le principal est l'accès aux moyens de production et l'accès aux financements**.

On retrouve majoritairement les femmes dans les maillons de la chaîne à faible valeur ajoutée (cueillette au niveau de l'ylang-ylang, coupe au niveau de la canne à sucre, par exemple). Néanmoins, on constate le développement croissant d'entreprises dirigées par des femmes dans l'agro-alimentaire et les produits de rente (vanille, girofle, ylang-ylang), qui se professionnalisent afin d'exporter leurs produits sur les marchés internationaux.

THR (Tourisme-Hôtellerie-Restauration)

Un récent rapport de l'IORA a souligné le rôle crucial des femmes dans le secteur du tourisme. À Maurice, les femmes représentent 42,6 % de la main-d'œuvre touristique, dépassant la moyenne nationale de 38,4 % ³¹.

Le tourisme fait partie des secteurs identifiés comme prioritaires dans les pays de la région, et particulièrement le tourisme durable représentant un levier pour "pour bâtir un secteur touristique résilient, inclusif et prospère dans la région océan Indien" ³². Avec l'apparition de nouveaux métiers et la recherche de compétences de plus en plus spécifiques dans le secteur, de programmes de formation plus inclusifs permettront de renforcer les compétences des femmes du secteur et les faire progresser dans leur carrière.

ENERGIE

Le secteur de l'énergie peine à inclure les femmes, il a été traditionnellement dominé par une forte inégalité dans la représentativité des femmes. Les stéréotypes sociaux et culturels et leurs effets sur l'orientation éducative et académique des jeunes filles les excluent trop souvent des domaines STIM. « *Les femmes ont un rôle majeur à jouer dans la transition énergétique pour construire une plus grande autonomie en matière de ressources énergétiques nécessaires au développement de notre pays (Comores)* », selon Amarilis Kamil Abdallah, enseignante et

²⁹ Seychelles - situation de l'égalité F/H (OIF/Réseau francophone pour l'égalité F/H)

³⁰ Profil genre Comores- 2016 (AFD)

³¹ Promotion de l'autonomisation des femmes et du tourisme dans la région de l'Océan Indien - ict.io

³² IFEF : Salon du tourisme à Madagascar – activités de l'OIF sur le tourisme durable et solidaire

doctorante en énergies renouvelables au Laboratoire de Physique et Ingénierie Mathématique pour l'Énergie et l'environnement (PIMENT) de l'Université de la Réunion³³.

Le développement des énergies renouvelables représente une opportunité pour inclure les femmes dans le secteur. Le PNUD a développé un programme d'appui à l'autonomisation des femmes et l'accès à l'énergie durable dans plusieurs pays, dont Madagascar, avec le projet Powering Equality Gender qui offre des opportunités économiques dans la filière des énergies renouvelables, notamment dans le système solaire domestique (SSD), à travers des formations qui couvrent les aspects techniques de l'installation et de la maintenance des SSD³⁴.

4.6 Défis et freins de l'accès des femmes à la formation professionnelle

L'accès des femmes à la formation reste inégalitaire par rapport aux hommes, ce qui limite leurs opportunités de carrière et de développement personnel. Parmi les freins à l'accès des femmes aux formations professionnelles, on peut citer :

- **Les normes sociales** qui renforcent la discrimination et l'exclusion économique des femmes dans le monde du travail ;
- **Les stéréotypes de genre**, qui influencent les choix de formation et de carrière. Les femmes sont ainsi orientées (ou s'orientent) généralement vers des secteurs moins rémunérateurs et moins valorisés. Les stéréotypes de genre assignent les filles à certains types de tâches comme les tâches domestiques ou les emplois informels et freinent leur accès à des formations qualifiantes dans des domaines comme l'informatique, la science, etc. ³⁵. Dans tous les pays de la région, on constate des **orientations stéréotypées** dans le choix des filières universitaires, avec une prédominance des garçons dans les branches scientifiques, industrielles et techniques tandis que les filles sont sous-représentées dans les filières scientifiques et techniques qui offrent des salaires plus élevés ;
- **Le poids des responsabilités familiales** qui incombent encore fortement aux femmes et qui freinent considérablement l'accès à la formation (par manque de temps) ;
- **Les mariages et grossesses précoces** demeurent un problème préoccupant dans tous les pays de la région. Ils représentent un des freins à l'accès des filles à l'enseignement secondaire, supérieure et à la formation professionnelle. Le taux de grossesse des adolescentes est élevé dans la plupart des pays de la région ;
- La **violence basée sur le genre** en milieu scolaire, universitaire ou sur les lieux de formation limite également de manière significative l'accès des filles/femmes aux formations. Les données sont peu disponibles, la plupart des femmes qui subissent des violences sollicitant rarement les institutions officielles.

³³ Le PNUD et ses partenaires valorisent la participation des femmes | Programme De Développement Des Nations Unies (undp.org)

³⁴ Vers un avenir énergétique propre et inclusif à Madagascar – Les femmes techniciennes dans le système solaire domestique et le biogaz | Programme De Développement Des Nations Unies (undp.org)

³⁵ ONG Plan International France – la formation professionnelle pour l'émancipation des filles et des femmes

Le coût des formations, l'accès éloigné des lieux de formation et les conditions de formations inadaptées aux besoins spécifiques des femmes (conditions de logements, conditions sanitaires) sont également des barrières restreignant l'accès des jeunes filles/femmes aux formations professionnelles.

Les actions à mener doivent promouvoir l'égalité et l'équité des chances et lutter contre les stéréotypes de genre afin de :

- garantir un accès égal et équitable aux filles et aux garçons à l'ensemble des programmes de formations professionnelles; y compris les filles jeunes mamans
- favoriser un développement de carrière équitable et libre de discrimination entre hommes et femmes;

5 LE PROJET DE DEMARRAGE

L'appui via le financement de l'AFD au démarrage du programme régional de coopération et de mobilité en formation technique et professionnelle de la Commission de l'océan Indien (COI) vise deux objectifs : d'abord, proposer un mécanisme de financement pluri donateurs et inter pays aligné avec les besoins des États membres, pilotés par la COI, ou une entité autonome, pour garantir la pérennité du programme jusqu'en 2050. Ensuite, évaluer et ajuster le programme et le PTAB 2025/2027, et proposer des activités sélectionnées de démarrage financées par l'Agence Française de Développement (AFD).

La prestation menée par Cap Compétences se décline en trois composantes principales.

La première consiste à sélectionner des activités financées par partie d'une subvention initiale de 5 millions d'euros de l'AFD, en ciblant les jeunes en situation de vulnérabilité et en promouvant l'égalité professionnelle, parmi lesquelles les femmes apparaissent défavorisées.

La deuxième composante prévoit une analyse comparative et participative, incluant le secteur privé, des mécanismes de financement et de gouvernance pour piloter et financer durablement le programme, en intégrant des critères légaux, financiers et de genre.

La troisième composante définit les modalités et les ressources, humaines et budgétaires, nécessaires pour soutenir la COI dans la mise en œuvre et la gouvernance du programme et du projet.

La mission souligne l'importance de l'implication du secteur privé, qui doit être partie prenante dans le financement et l'alignement des activités avec les besoins du marché du travail. L'intégration de la perspective de genre est cruciale pour réduire les inégalités et garantir que les financements contribuent efficacement à cet objectif transversal et aux ODD sociaux et environnementaux.

5.1 Les modalités projets

Le projet de démarrage propose deux types de modalités d'approches :

- la première étant **l'approche projet** qui se caractérise par la mise en œuvre d'un projet ou d'une ou plusieurs activités préalablement défini avec les parties prenantes et décrit par l'équipe de consultants. Cette méthode repose sur l'exécution d'un plan précis avec des objectifs clairs, des rôles bien établis et des ressources identifiées. Elle implique une planification rigoureuse et une gestion structurée pour atteindre les résultats escomptés.

Les parties prenantes s'engageront dès le début sur les objectifs et les méthodes à utiliser, garantissant ainsi une direction unifiée et une coordination efficace tout au long de la durée du projet. Les projets et actions sont conformes aux orientations du programme régional de coopération et de mobilité en formation technique et professionnelle

- La seconde, **l'appel à propositions de projet**, est une approche plus ouverte qui invite les parties-prenantes au programme à développer des soumissions en réponse à des thématiques ou des enjeux spécifiques. Cette méthode offre aux postulants une certaine liberté quant à la manière d'aborder et de répondre aux problématiques posées. Les propositions sont ensuite évaluées et sélectionnées sur la base de critères tels que l'innovation, la faisabilité et la pertinence par rapport aux objectifs globaux. Cette approche encourage la diversité des idées et solutions, permettant ainsi de découvrir des méthodes nouvelles et potentiellement plus efficaces pour aborder les problématiques définies. Aussi, cette approche par appel à projet serait certainement mise en œuvre dans le cadre du programme et du mécanisme de financement et permet donc d'initier la mécanique.

Le projet de l'AFD se veut démonstrateur d'actions positives démontrant le potentiel de la collaboration régionale en formation professionnelle. Par conséquent, dans le cadre du projet pilote, les appels à proposition resteront largement orientés sur des axes d'intervention forts et dynamiques identifiés/confirmés lors de la faisabilité.

5.2 Mise en œuvre

La Commission de l'océan Indien (COI) entreprendra la mise en œuvre de ce projet d'une durée de trois ans en tant que maître d'ouvrage. À cette fin, une unité de gestion de projet interne sera établie au sein de la COI. Cette unité, dirigée par un chef de projet (qui pourra devenir à terme le gestionnaire de programme), sera chargée de coordonner, superviser et mettre en œuvre les actions de projets en conformité avec les deux types de modalités précédemment définies qui sont proposées. Pour soutenir les domaines spécifiques, tels que l'ingénierie de formation et l'expertise sectorielle, une assistance technique ponctuelle sera mobilisée. Cette assistance sera principalement constituée d'expertises provenant des pays membres de la COI et des parties prenantes du programme. Dans les rares cas où une expertise particulière ne serait pas disponible au sein de la COI, le chef de projet pourra solliciter des expertises externes. Cependant, cela restera une exception. Pour les expertises intersectorielles, telles que le genre, les mécanismes de financement et le développement durable, la priorité sera également donnée aux experts de la région COI.

L'équipe projet, installée dans les locaux de la COI, comprendra un.e chef.fe de projet, deux expert.es en formation professionnelle (avec une connaissance des secteurs concernés par le projet et le genre) et un.e assistant.e administratif.ive. Cette équipe ne se limitera pas à la durée du projet, mais s'étendra potentiellement dans le cadre de la gestion globale du programme et de son mécanisme de financement, permettant ainsi une continuité et une pérennité dans l'approche de la COI. Cette structuration assure une gestion efficace et intégrée, avec la flexibilité nécessaire pour répondre aux exigences évolutives du projet et du programme dans son ensemble.

Le budget de l'équipe projet pour la durée du projet sur 3 ans est décrit en annexe.

5.3 Comitologie

La gouvernance du projet, comme sa mise en œuvre, a été pensée pour permettre une transition naturelle vers le programme et la gestion du mécanisme de financement. Un Comité de pilotage est créé afin d'assurer le suivi de l'orientation globale du projet en vue de l'atteinte de ses objectifs spécifiques et des résultats attendus et de veiller à l'appropriation du projet par l'ensemble des parties prenantes.

Ce comité, est chargé :

- d'apprécier l'état d'avancement du projet et l'atteinte des résultats sur la base des rapports d'exécution ;
- d'approuver les plans de travail annuels du projet ;
- de faire des recommandations aux différentes parties dans le cadre de la mise en œuvre du projet ;
- d'analyser l'exécution des engagements pris par les parties ;
- de valider les rapports d'audits techniques et financiers-comptables du projet ;
- d'échanger sur des obstacles/difficultés généraux rencontrés par le projet, et de formuler des solutions/voies de sortie le cas échéant
- animer les CRMQE, les réseaux sectoriels
- organiser des formations, les ateliers, etc.
- mettre en œuvre la politique de communication et de valorisation

Le Comité de pilotage se réunit annuellement de façon ordinaire. Des réunions ad hoc sont organisées en cas de nécessité. Le secrétariat des réunions est assuré par l'unité de gestion de projet. Le COPIL est composé de représentants gouvernementaux et représentants du monde économique, des représentants des structures publiques et privées de formation scolaires et universitaires, des représentants de la COI, son Secrétaire Général et le responsable du domaine formation professionnelle auprès du secrétariat général de la COI.

Par ailleurs, les commissions consultatives telles que la commission régionale technique et scientifique (regroupant les Points Focaux Nationaux) et les commissions régionales techniques et sectorielles (commissions sous-sectorielles consultatives ad hoc découlant des CRMQE sectoriel) seront sollicités selon les mêmes modalités que décrites dans les documents programmes.

5.4 CRMQE Agriculture et sécurité alimentaire

L'agriculture joue un rôle crucial dans les économies de la COI, en fournissant de l'emploi, en contribuant au PIB et en assurant la sécurité alimentaire. Une vue d'ensemble des paysages agricoles de chaque Etat est fournie ci-dessous, examinant l'importance, les défis et les initiatives stratégiques qui composent le secteur.

La mission propose d'axer les interventions sur le secteur du conseil et de la vulgarisation agricole car les besoins de ce sous-secteur sont communs et importants dans les 5 pays. Le conseil et la vulgarisation agricoles visent directement l'agriculture familiale et/ou les petits exploitants qui restent majoritaires dans la plupart des îles et constituent souvent des publics vulnérables.

A l'autre versant du sous-secteur, un appui sera aussi apporté à la meilleure valorisation des cultures d'exportation.

5.4.1 Activités

Dans le cadre du projet, l'élaboration de référentiels métiers pour le conseil agricole et l'exportation des cultures de rente constitue une activité majeure. Cette activité vise à créer un cadre de compétences pour ces métiers, facilitant ainsi la définition des rôles et des compétences nécessaires. Ce référentiel pourra être développé en collaboration avec des institutions clés telles que le FAREI et l'Université de Maurice, l'ESSA et l'Équipe Nationale Ingénierie de la FAR (ENIFAR) à Madagascar, le LTA de Mvouni, l'IUT et la FST aux Comores, les lycées techniques agricoles et l'Université de La Réunion, Seychelles Institute of Agriculture and Horticulture (SIAH). Les fédérations agricoles pourront également participer afin d'assurer que le référentiel soit pertinent et adapté aux besoins locaux. Ces partenariats stratégiques garantissent que les résultats de ce projet soient solides et répondent efficacement aux exigences du secteur. Cette production de référentiel sera suivie d'une formation des formateurs et formatrices en conseil agricole et en conseil à l'exportation.

En outre, cette composante intégrera des modules dédiés à la réduction des inégalités de genre dans les programmes de formation agricole pour s'assurer que les approches de formation soient inclusives et sensibles aux besoins diversifiés des communautés. Des institutions comme l'Université de Maurice et l'ESSA à Madagascar, le LTA de St Paul et St Joseph à La Réunion, aux Seychelles l'Institute of Agriculture and Horticulture (SIAH), ainsi que des écoles telles que le LTA de Mvouni et l'IUT de Moroni aux Comores, pourront être impliquées dans la révision des curricula existants. La mise en œuvre de formations sur le genre auprès des conseillers et conseillères agricoles améliorera la réponse de l'éducation agricole aux besoins de tous les membres des communautés. Ce volet du projet est crucial pour promouvoir l'égalité des sexes et renforcer l'autonomisation au sein du secteur agricole.

Enfin, le projet pourra améliorer les contenus et le partage des modules de vulgarisation agricole entre formateurs, avec l'implication potentielle du réseau REAP. Cette activité vise à harmoniser et enrichir les contenus pédagogiques, assurant ainsi une cohérence et une pertinence accrues dans les formations dispensées. De plus, le projet pourra collaborer avec des organisations féminines, telles que l'AMFCE à Maurice, pour intégrer des outils numériques dans les formations, facilitant ainsi l'accès de tous et particulièrement des femmes aux opportunités éducatives et renforçant leur autonomisation dans le secteur agricole.

Un résumé de ces propositions est fait dans le tableau suivant.

Axe	Actions	N°	Activités

Partenariats Stratégiques			
	Partenariats filières : Des collaborations entre écoles, universités, entreprises, et autres organisations pour développer des projets éducatifs communs, permettant le partage de ressources et d'expertise.	A.1.1	Élaboration d'un référentiel métier pour le conseil agricole et le conseil à l'exportation des cultures de rente.
		A.1.2	Intégration des modules genre dans les programmes de formation agricole, et dans les services de conseil agricole et de vulgarisation dans le cadre de l'activité A.1.2 et A.1.3 Modules de sensibilisation aux problématiques de genre et inclusion dans la filière
Innovations pédagogiques et éducatives			
	Développement de nouvelles approches pédagogiques et outils éducatifs pour répondre à des défis communs dans la formation professionnelle	A.2.1	Mise en commun des contenus existants en conseil agricole, harmonisation des contenus pertinents au niveau régional, et création de ces modules de formation continue simple et court en ligne pour les agriculteurs.
		A.2.2	Numérisation des contenus et mise en ligne
Transfert de Connaissances et de Technologies			
	Renforcement de capacité des formateurs: Mise en œuvre de programme de formation continue	A.3.1	Organiser des formations continues pour les formateurs en conseil agricole
		A.3.2	Encourager les femmes à participer aux programmes de formations professionnelles
	Transfert d'Innovation : Adaptation et mise en œuvre de bonnes	A.3.3	Faciliter le partage des contenus via des séances d'information aux agriculteurs via les conseillers agricoles.

	pratiques et d'innovations identifiées dans un pays ou une région à d'autres contextes régionaux, permettant de tirer parti des succès locaux pour une application plus large.		Mise en place d'une plateforme de mise à disposition des contenus Assurer la diffusion de l'information à toutes parties prenantes
Réseaux Thématiques et Groupes de Travail			
		A.4.1	Former le personnel la collecte de données, y compris l'intégration des données genre. Intégration systématique des données désagrégées dans les analyses et études. Développer des outils pour analyser l'impact des actions + outils d'analyse sensibles au genre

5.5 CRMQE Energies renouvelables

La transition énergétique est devenue un enjeu majeur pour les pays de la COI. Ces îles reconnaissent l'importance cruciale des énergies renouvelables (ENR) pour le développement économique, la sécurité énergétique, la lutte contre le réchauffement climatique et la coopération régionale.

5.5.1 Activités

Le projet pourrait soutenir l'élaboration d'un référentiel métier régional pour les monteurs/installateurs photovoltaïques, en visant à créer un cadre de compétences standardisé pour ces professions. Cela permettrait d'harmoniser les qualifications et d'améliorer la formation dans ce secteur en pleine croissance. Les fédérations professionnelles des énergies renouvelables pourraient être impliquées, apportant leur expertise pour garantir la pertinence et l'efficacité du cadre développé. Le projet pourrait également tirer parti des succès du projet FESTII en intégrant les meilleures pratiques existantes.

En outre, le projet pourrait appuyer la recherche appliquée dans le domaine des énergies renouvelables, en mettant l'accent sur des innovations comme l'éolien offshore, l'hydrogène vert et la géothermie. Il pourrait identifier des projets de recherche prometteurs associant plus laboratoires de la région, financer des études, et encourager les partenariats avec des experts du secteur. Des institutions telles que l'Université de Maurice, l'ISA, l'École Supérieure

Polytechnique d'Antananarivo et l'Université de La Réunion (via son laboratoire PIMENT³⁶) pourraient jouer un rôle central dans ces initiatives en partageant leur expertise académique.

Par ailleurs, la création d'un Master en ligne sur les énergies renouvelables pourrait être envisagée, avec l'Université de Maurice à la tête de cette initiative. Ce programme pourrait élargir sa portée régionale grâce à sa numérisation, permettant à un large public d'accéder à une formation de qualité dans ce domaine.

Le projet pourra également organiser des formations pour les formateurs en énergies renouvelables auprès des structures d'enseignement secondaires et supérieures, des CCI et des Fédérations professionnelles en énergies renouvelables, tout en intégrant des considérations de genre dans les offres de formation. Cela inclurait potentiellement la collaboration avec des organisations féminines locales et régionales et des réseaux régionaux pour s'assurer que les formations soient inclusives et diversifiées. Un accompagnement auprès des parties-prenantes pourrait être fait pour recruter davantage de femmes formatrices, renforçant ainsi la participation féminine dans le secteur.

Enfin, le projet pourrait relancer le club des électriciens afin de favoriser l'innovation et l'échange dans le secteur des énergies renouvelables. Cette initiative pourrait structurer un réseau fonctionnel et pérenne dans son financement, permettant l'analyse des besoins en compétences et la production de données pertinentes pour divers acteurs. Des actions spécifiques pourraient également être déployées pour augmenter la participation des femmes dans les réseaux d'énergies renouvelables, en collaboration avec des organisations féminines et des réseaux ENR.

Un résumé de ces propositions est fait dans le tableau suivant.

Axe	Actions	N°	Activités
Partenariats Stratégiques			
	Partenariats filières : Des collaborations entre écoles, universités, entreprises, et autres organisations pour développer des projets éducatifs communs, permettant le partage de ressources et d'expertise.	B.1.1	Élaborer un référentiel métier régional pour les monteurs/installateurs PV.
		B.1.2	Appui à la recherche appliquée en ENR comme l'éolien offshore, l'hydrogène vert et la géothermie.

³⁶ <https://piment.univ-reunion.fr/qui-sommes-nous-1-1>

Innovations pédagogiques et éducatives			
	Développement de nouvelles approches pédagogiques et outils éducatifs pour répondre à des défis communs dans la formation professionnelle	B.2.1	Création d'un Master en ligne sur les énergies renouvelables
Transfert de Connaissances et de Technologies			
	Renforcement de capacité des formateurs: Mise en œuvre de programme de formation continue	B.3.1	Organiser des formations pour les formateurs en ENR (PV, éolien)
		B.3.2	Intégration du genre dans la conception des offres de formation.
		B.3.3	Sensibiliser pour l'implication des femmes dans le renforcement des capacités. Recruter des femmes formatrices
	Transfert d'Innovation : Adaptation et mise en œuvre de bonnes pratiques et d'innovations identifiées dans un pays ou une région à d'autres contextes européens, permettant de tirer parti des succès locaux pour une application plus large.	B.3.4	Création des contenus de formation en ligne pour les LT notamment ceux dépourvus d'équipement suffisant pour l'enseignement ENR
	Diffusion des Résultats : Partage des résultats et des réussites des projets financés avec un large public pour encourager l'adoption généralisée des innovations et des bonnes pratiques.	B.3.5	Création d' une base de données des référentiels et tutoriels

Réseaux Thématiques et Groupes de Travail			
	Création de Réseaux : Mise en place de réseaux thématiques regroupant des experts, des éducateurs, des chercheurs et des professionnels du secteur pour échanger sur les tendances, les défis et les solutions dans l'éducation et la formation.	B.4.1	Relancer le club des électriciens pour les ENR en assurant une forme de financement pérenne
		B.4.2	Capitaliser sur le RACEE pour structurer le réseau.
		B.4.3	Former le personnel la collecte de données, y compris l'intégration des données genre. Intégration systématique des données désagrégées dans les analyses et études. Développer des outils pour analyser l'impact des actions + outils d'analyse sensibles au genre

5.6 CRMQE Tourisme, hôtellerie, restauration

La région possède un potentiel touristique exceptionnel, grâce à sa biodiversité unique et ses richesses culturelles. Le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration (THR) y joue un rôle crucial dans le développement économique, l'échange culturel et la coopération régionale.

Le secteur THR dans l'Océan Indien est un levier majeur pour le développement économique et l'échange culturel. Malgré des défis tels que les infrastructures limitées et la variabilité de la demande, ces pays exploitent des initiatives régionales et internationales pour améliorer leurs offres touristiques. La coopération régionale - notamment la mobilité des compétences en fonction des bassins régionaux d'emplois - est essentielle pour maximiser le potentiel de ce secteur, assurant un avenir prospère et durable pour la région.

5.6.1 Activités

Le projet pourrait soutenir l'organisation de programmes d'échange pour les stagiaires du secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration (THR), en favorisant une mobilité internationale avec un équilibre hommes/femmes. Cela pourrait impliquer des partenariats avec le secteur privé à Maurice (ARHIM) et aux Seychelles (SHTA) et l'engagement d'institutions de formation comme l'INTH à Madagascar et l'IUT des Comores.

Le secteur privé pourrait être sollicité pour prendre en charge les frais de voyage et d'hébergement des stagiaires internationaux. L'OIM pourrait faciliter ces mobilités et les écoles

hôtelières à Maurice (Gaétan Duval) et aux Seychelles (STA) pourraient assurer un complément de formation aux contextes nationaux. L'Université de La Réunion pourrait être un partenaire de formation et de renforcement des capacités auprès de l'INTH et de l'IUT des Comores.

Par ailleurs, le projet pourrait soutenir, avec la collaboration des parties prenantes précitées, le développement des référentiels métiers, l'intégration du genre et des concepts de tourisme durable, en synergie avec le programme tourisme de l'OIF sur ce dernier volet. Enfin, le projet pourrait rechercher des moyens complémentaires de financement, par exemple via le secteur privé, pour équiper les plateaux d'application nécessaires aux formations pratiques à l'INTH ou l'IUT de Moroni et/ou augmenter leurs capacités d'accueil des apprenants.

Un résumé de ces propositions est fait dans le tableau suivant.

Axe	N°	Activité	Objectif
1. Mobilité			
	Stages et Apprentissages à l'Étranger	C.1.1	Organiser des programmes d'échange pour les stagiaires du secteur THR et leur suivi. En privilégiant un équilibre h/f
		C.1.2	Renforcement de capacités des stagiaires à Maurice et aux Seychelles
		C.1.3	Évaluer le niveau des élèves venant des Comores et Madagascar pour permettre des recommandations sur les formations dans les établissements d'origine
2. Partenariats Stratégiques			
	Partenariats filières : Des collaborations entre écoles, universités, entreprises, et autres organisations pour développer des projets éducatifs communs, permettant le partage de ressources et d'expertise.	C.2.1	Harmonisation des référentiels métiers régionaux (FBS, FP, HKL, FO)
4. Transfert de Connaissances et de Technologies			
		C.3.1	Mission de co-enseignement à Madagascar et Comores depuis la Réunion

5.7 Actions Intersectorielles

5.7.1 Renforcement des capacités de gestion de projet, de réponses et appel à projet (COI et Institutions pays)

Le renforcement des capacités en gestion de projet, en réponse à appel à projet, et en développement d'appel à projet au sein de la Commission de l'Océan Indien (COI) et des institutions des pays membres est crucial pour améliorer l'efficacité et l'impact des initiatives régionales. En développant ces compétences, les organisations peuvent mieux associer toutes les parties prenantes potentielles aux actions proposées en réduisant la fracture méthodologique/technocratique de la réponse à projet, structurer et exécuter leurs projets, optimiser l'utilisation des ressources disponibles, et accroître leur capacité à attirer des financements externes.

5.7.2 Plaidoyer COI sur le programme et la FP

Pour soutenir efficacement les initiatives de formation professionnelle dans le cadre de la Commission de l'Océan Indien (COI), il est essentiel d'établir des partenariats stratégiques. La première étape consiste à identifier les partenaires clés, y compris les organisations internationales, les gouvernements locaux, les institutions éducatives et les entreprises privées. Il s'agit d'un travail solide de pédagogie sur les bénéfices d'une action régionale/partagée en formation professionnelle en étant à l'écoute et force de proposition sur des actions concrètes. Ces collaborations peuvent être formalisées par la signature de Protocoles d'Entente (MoU) qui définissent des cadres clairs pour la coopération. Des projets conjoints peuvent être développés pour tirer parti des forces de chaque partenaire en veillant à mettre en cohérence les financements avec les objectifs visés.

Le résultat attendu est un réseau solide de partenaires soutenant les initiatives de formation professionnelle, renforçant ainsi leur portée et leur impact. Le recueil des données complètes sur les impacts et les besoins en formation professionnelle dans la région permettra d'identifier les lacunes et les opportunités, fournissant une base solide pour le plaidoyer. La valorisation des données et des résultats opérationnels des actions antérieures du programme pour renforcer le plaidoyer constitue également une opportunité forte.

5.8 Activités genre dans le projet régional

5.8.1 Intégration du genre dans les activités du projet régional (reprise des activités sectorielles)

Objectif : garantir que les activités du projet bénéficient de manière égale, équitable et inclusive aux femmes et aux hommes, assurent une représentativité des femmes dans les structures appuyées par le projet et augmentent les opportunités économiques offertes aux femmes dans les trois secteurs.

Renforcement de capacités et formations des formateurs

Garantir une représentativité des femmes dans les activités de renforcement de capacités et de formations (activités A.3.2 et B.3.3)

- Mener des campagnes de communication ciblant les femmes afin de les sensibiliser aux opportunités offertes par les formations et les encourager à s'inscrire dans les formations
- Collaborer avec les instituts de formations pour mener ces campagnes de sensibilisation

Recruter et former des femmes formatrices en conseil agricole (activités A.3.1.)

- Garantir une représentativité de 50% de femmes dans le recrutement et la formation des conseillers agricoles

Révisions de référentiels / curricula et digitalisation de la formation

Intégrer des notions de genre dans les référentiels métiers et modules de formation (activités A.1.2 et B.3.2) : Revoir les curricula existants, développer des contenus axés sur le genre, former les instructeurs, surveiller et évaluer l'efficacité du programme

Des études de l'UNICEF ont mis en évidence les conséquences de l'intégration de la notion de genre dans la pédagogie des écoles : on constate une amélioration de 10% des résultats et de la rétention scolaires des filles dans les écoles qui appliquent cette approche ³⁷.

- Intégrer des modules de formation sur les notions de genre dans les programmes de formation
- Intégrer le genre dans le développement des contenus des curricula

Des initiatives existent pour intégrer la perspective de genre dans la formation professionnelle. Par exemple, en Suisse un guide a été développé par l'Institut Suisse de Pédagogie pour la Formation Professionnelle (ISFPF) pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Ce guide est présenté comme un outil pratique pour toute personne désirant intégrer le genre à sa formation ³⁸.

Digitalisation des formations (activité A.2.2)

Le numérique joue un rôle essentiel dans l'amélioration de l'accès des femmes aux formations. Selon une étude de l'IFC, ³⁹ menée en partenariat avec Coursera ⁴⁰ et la Commission Européenne, intitulée "Women and Online Learning in Emerging Markets" ⁴¹, les formations en ligne éliminent certains freins à l'accès pour les femmes s'occupant de personnes, estimant que 60 % d'entre elles auraient différé ou abandonné leurs études si l'apprentissage en ligne n'avait pas existé.

- Faciliter l'accès des femmes aux outils numériques et aux formations en ligne (collaboration avec les réseaux de femmes entrepreneures)
- Mettre en place des programmes en ligne de mentorat/leadership pour développer les compétences des femmes dans les secteurs identifiés et renforcer les programmes déjà existants (exemple du programme "Business Beyond Borders" de l'association des femmes entrepreneures mauriciennes - AMFCE)

Mobilité de stagiaires

³⁷ www.unicef.org/esa/media/6726/file/GRP-A-Toolkit-for-Teachers-and-Schools-2020

³⁸ Guide pour intégrer le genre dans la FP : www.2e-observatoire.com/wp-content/uploads/2021/05/Pour-integrer-le-genre-dans-la-formation-professionnelle

³⁹ IFC (Société Financière Internationale) – Groupe de la Banque mondiale

⁴⁰ Coursera est une société numérique proposant des formations en ligne ouvertes à tous

⁴¹ Etude réalisée sur les marchés émergents dont l'Egypte, le Mexique, le Nigeria :

www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/executive-summary-women-and-online-learning-in-emerging-markets

Augmenter les effectifs des filles dans les secteurs des énergies renouvelables et tourisme durable , particulièrement aux Comores et à Madagascar (activités B.3.3 et C.1.1)

Aujourd’hui encore, de nombreux stéréotypes et normes sociales liés au genre subsistent dans certaines filières considérées comme “masculines”. Or ce sont généralement des filières à forte valeur ajoutée, qui pourraient améliorer durablement l’autonomisation des femmes.

- Mener des campagnes d’informations dans les établissements d’enseignement sur les opportunités de ces secteurs et sur les nouveaux métiers porteurs (exemples : conseil agricole, métiers du tourisme durable et des énergies renouvelables)
- Collaborer avec les ONG et notamment les associations de femmes entrepreneures pour atteindre les communautés vulnérables

Le manque d’informations des femmes sur certains secteurs porteurs est une des causes de la sous-représentation des femmes dans des métiers à forte valeur ajoutée. “Le Gender Innovation Lab de la Banque mondiale pour l’Afrique fournit des informations sur les revenus dans différents secteurs pour lever les obstacles à la circulation de l’information qui empêchent les femmes de prendre des décisions éclairées en matière d’emploi et pour encourager les filles à s’intéresser à des emplois non traditionnels à forte valeur. [...] Les femmes qui reçoivent des informations sur certains secteurs d’activité sont 29 % plus susceptibles de postuler pour des emplois dominés par les hommes, et les hommes comme les femmes postuleront plus probablement dans des branches d’activité plus lucratives” ⁴².

Mobilité des apprenants : favoriser la mixité des stagiaires et apprenants (activité C1.1)

- Mise en place d’un système de quotas avec les établissements d’accueil pour favoriser la participation des jeunes femmes aux stages à l’étranger

Collecte et analyse de données

Intégrer systématiquement le genre dans la collecte de données, rapports et analyses (activité A.4.1. et B.4.3)

- Former le personnel de l’Observatoire sur l’intégration du genre dans la collecte et l’analyse de données

5.8.2 Actions transversales genre dans le projet et la gouvernance du projet

5.8.2.1 Mise en place d’un cadre institutionnel sensible au genre dans les structures visées :

Appui à l’intégration du genre dans les textes réglementaires des établissements de formation appuyés par le projet

- **Élaboration et adoption de textes et programmes afin d’encadrer la prévention et la répression des violences basées sur le genre** sur les lieux de formation (mise en place d’une politique de tolérance zéro à l’égard de toute forme de violence, mise en place d’un mécanisme de signalement des violences et de dépôt des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe et définition claire des sanctions)
- **Mise en place de quotas** sur la représentativité des apprenantes, des formatrices et du personnel d’encadrement et de gestion des établissements de formation appuyés

⁴² Gender Innovation Lab (Gassier, Rouanet et Traore, 2022)

- Accompagner les établissements pour **développer un environnement de travail favorable aux femmes** (horaires flexibles pour les femmes, programme de mentorat et leadership, par exemple) et tenant compte de leurs besoins spécifiques (en cas de grossesses, par exemple)

Mise en place d'un référent.e. genre dans chaque structure appuyée : élaborer les termes de référence définissant les missions des référents genre (dont principalement : relayer auprès du personnel des établissements et des enseignants les informations sur l'égalité professionnelle, aider à la mise en place et la mise en application des mesures de lutte contre les discriminations et violences basées sur le genre, dont l'adoption de codes de conduite et mécanismes de signalement des violences dans les établissements)

5.8.2.2 Actions de sensibilisation/formations sur les aspects genre (recrutement des femmes, transfert de compétences, orientations stéréotypées, campagnes de sensibilisation sur la lutte contre les VBG et le harcèlement, grossesses précoces, etc.)

Encourager le recrutement des femmes dans l'enseignement et la formation :

Dans la plupart des pays de la région, notamment aux Comores et à Madagascar, on constate des disparités importantes entre le nombre d'enseignants et d'enseignantes. Or, de nombreuses études démontrent "le rôle essentiel que jouent les enseignants et les chefs d'établissement dans la création d'environnements d'apprentissage inclusifs, ainsi que l'importance d'un corps enseignant diversifié pour permettre aux apprenants de dépasser les stéréotypes de genre et les normes discriminatoires, à la fois en classe et dans les communautés"⁴³.

- Des **campagnes de sensibilisation genre auprès des établissements de formation appuyés par le projet** (avec une formation sensible au genre auprès du personnel en charge de la gestion des ressources humaines) devront être menées afin de promouvoir l'égalité des sexes lors des recrutements des formateurs/formatrices et des enseignants/enseignantes ;
- Accompagner les établissements dans la mise en place de **systèmes d'incitations ou de quotas afin de promouvoir le recrutement de femmes enseignantes** (par exemple, avoir des comités de recrutement composés de représentants hommes et femmes, un processus de recrutement sensible au genre avec des critères transparents de sélection, tenant compte du genre ⁴⁴, former le personnel des RH à l'intégration de la dimension de genre dans leurs stratégies de recrutement)

Encourager les établissements de formation partenaires du projet à intégrer des femmes dans leur gouvernance et leur gestion (particulièrement aux Comores et à Madagascar) :

- Intégrer des notions de genre dans les formations du personnel d'encadrement et de gestion des établissements de formation

Favoriser le transfert de compétences et mobilité des formatrices :

- Créer un pool de formatrices des pays de l'Océan Indien dans chaque secteur prioritaire (à l'instar de celui créé dans le cadre du projet GPS (Gouvernance, Paix et Stabilité) de la COI

⁴³ Global Partnership - Agir pour l'égalité des genres : le rôle des enseignants et de l'enseignement

⁴⁴ INEE: Pocket guide to gender

soutenu par l'AFD ⁴⁵: formations en techniques de formation et de facilitation, en leadership et mentorat de femmes membres d'ONG et d'associations de femmes entrepreneures des Comores, Madagascar, La Réunion, Maurice et Seychelles;

Mener des campagnes de sensibilisation sur le genre auprès d'un large public, en collaboration avec les structures partenaires (référents genre), : enseignants, apprenants, maitres de stage, employeurs, familles (dont pères et maris)

Ces campagnes porteront sur :

- Le harcèlement et toutes formes de violence faites aux femmes et aux hommes ;
- La prévention des grossesses précoces et l'exploitation sexuelle dans les établissements d'enseignement et les lieux de travail;
- Les stéréotypes

Elles pourront se faire en collaboration avec les ONG nationales qui mènent des actions contre les violences basées sur le genre au niveau national, et plus particulièrement les plateformes de lutte contre les VBG lancées par la COI dans les cinq États membres.

5.8.2.3 *Gouvernance du projet sensible au Genre : représentativité des femmes dans les instances et dispositifs de gouvernance et de financement des appels à projets, conditions de financement des appels à projets*

- Intégrer de manière équitable des représentants de femmes dans le dispositif de gouvernance du projet régional (organisations professionnelles de femmes, référent genre des structures partenaires)
- Formations des membres du dispositif de gouvernance sur la prise en compte du genre
- Financement des appels à projets : assurer une représentation équilibrée H/F dans le comité de sélection des projets (fixation d'un quota de 50% de femmes dans le comité de sélection), établissement de critères de sélection (accorder davantage de points aux programmes et projets qui apportent clairement la preuve d'une intégration de l'égalité dans tous les aspects de leur dossier, notamment l'impact sur l'autonomisation des femmes et l'emploi des femmes)
- Suivi-évaluation des activités du projet : mesure régulière de l'impact des activités sur la réduction des inégalités de genre, élaboration et mise en place d'outils d'analyse sensibles au genre afin de s'assurer que les formations professionnelles sont efficaces et qu'elles contribuent à réduire les inégalités de genre

5.8.3 Activités

Axe	N°	Activité	Objectif
6. Support Administratif et Financier Solide			
	Soutien Logistique et Financier : Fourniture d'un soutien	D.1.1	Renforcement des capacités d'animation de réseaux à la COI

⁴⁵ www.commissionoceanindien.org/formation-en-leadership-un-pool-regional-de-formatrices-cree/

	administratif et financier robuste aux participants et aux organisations, garantissant une gestion efficace des projets et la mise en œuvre réussie des activités.		
	Accompagnement et Suivi : Assistance pour la réponse aux appels d'offres, le suivi et la gestion de projet	D.1.2	Renforcement des capacités de créations et de réponses à appel à projets
		D.1.3	Renforcement des capacités de gestion de projet et à la gestion de fonds
		D.1.4	Base de données des compétences et des formateurs et formatrices dans les 3 secteurs concernés par le projet Plateforme des contenus et des formations
		D.1.5	Plaidoyer FP et Programme régional via des actions de communications
Genre			
		F.1.1	Atelier de lancement et consolidation à l'intégration du genre dans les textes réglementaires des structures appuyées par le projet
		F.1.2	Mise en place d'un référent genre dans chaque structure appuyée et activités de fonctionnement au niveau de l'établissement

5.9 Budgétisation du projet

Secteur	N°	Activités	Budget pour 3 ans
			782,220.00 €
			112,514.00 €
	A.1.1	Élaboration d'un référentiel métier pour le conseil agricole et le conseil à l'exportation des cultures de rente.	112,514.00 €
	A.1.2	Intégration des modules genre dans les programmes de formation agricole, et dans les services de conseil agricole et de vulgarisation dans le cadre de l'activité A.1.2 et A.1.3	- €
		Modules de sensibilisation aux problématiques de genre et inclusion dans la filière	
			211,410.00 €
	A.2.1	Mise en commun des contenus existants en conseil agricole, harmonisation des contenus pertinents au niveau régional, et création de ces modules de formation continue simple et court en ligne pour les agriculteurs.	111,410.00 €
	A.2.2	Numérisation des contenus et mise en ligne	100,000.00 €
			351,070.00 €
	A.3.1	Organiser des formations continues pour les formateurs en conseil agricole	151,070.00 €
	A.3.2	Encourager les femmes à participer aux programmes de formations professionnelles	100,000.00 €
	A.3.3	Faciliter le partage des contenus via des séances d'information aux agriculteurs via les conseillers agricoles. Mise en place d'une plateforme de mise à disposition des contenus Assurer la diffusion de l'information à toutes parties prenantes	100,000.00 €
			107,226.00 €
	A.4.1	Former le personnel la collecte de données, y compris l'intégration des données genre. Intégration systématique des données désagrégées dans les analyses et études. Développer des outils pour analyser l'impact des actions + outils d'analyse sensibles au genre	107,226.00 €
			890,657.00 €
			163,051.00 €
	B.1.1	Élaborer un référentiel métier régional pour les monteuses/installateurs PV.	63,051.00 €
	B.1.2	Appui à la recherche appliquée en ENR comme l'éolien offshore, l'hydrogène vert et la géothermie.	100,000.00 €
			100,000.00 €
	B.2.1	Création d'un Master en ligne sur les énergies renouvelables	100,000.00 €
			401,070.00 €
	B.3.1	Organiser des formations pour les formateurs en ENR (PV, éolien)	151,070.00 €
	B.3.2	Intégration du genre dans la conception des offres de formation.	- €
	B.3.3	Sensibiliser pour l'implication des femmes dans le renforcement des capacités. Recruter des femmes formatrices	100,000.00 €
	B.3.4	Création des contenus de formation en ligne pour les LT notamment ceux dépourvus d'équipement suffisant pour l'enseignement ENR	100,000.00 €
	B.3.5	Création d'une base de données des référentiels et tutoriels	50,000.00 €
			226,536.00 €
	B.4.1	Relancer le club des électriciens pour les ENR en assurant une forme de financement pérenne	44,364.00 €
	B.4.2	Capitaliser sur le RACEE pour structurer le réseau.	74,946.00 €
	B.4.3	Former le personnel la collecte de données, y compris l'intégration des données genre. Intégration systématique des données désagrégées dans les analyses et études. Développer des outils pour analyser l'impact des actions + outils d'analyse sensibles au genre	107,226.00 €
			582,038.00 €

CRMQE THR			341,193.00 €
	C.1.1	Organiser des programmes d'échange pour les stagiaires du secteur THR et leur suivi. En privilégiant un équilibre h/f	95,465.00 €
	C.1.2	Renforcement de capacités des stagiaires à Maurice et aux Seychelles	200,000.00 €
	C.1.3	Évaluer le niveau des élèves venant des Comores et Madagascar pour permettre des recommandations sur les formations dans les établissements d'origine	45,728.00 €
			193,455.00 €
	C.2.1	Harmonisation des référentiels métiers régionaux (FBS, FP, HKL, FO)	193,455.00 €
			47,390.00 €
	C.3.1	Mission de co-enseignement à Madagascar et Comores depuis la Réunion	47,390.00 €
	-	-	789,704.00 €
Intersectoriel			458,090.00 €
	D.1.1	Renforcement des capacités d'animation de réseaux à la COI	12,950.00 €
	D.1.2	Renforcement des capacités de créations et de réponses à appel à projets	175,070.00 €
	D.1.3	Renforcement des capacités de gestion de projet et à la gestion de fonds	120,070.00 €
	D.1.4	Base de données des compétences et des formateurs et formatrices dans les 3 secteurs concernés par le projet Plateforme des contenus et des formations	
	D.1.5	Plaidoyer FP et Programme régional via des actions de communications	150,000.00 €
			331,614.00 €
	F.1.1	Atelier de lancement et consolidation à l'intégration du genre dans les textes réglementaires des structures appuyées par le projet	187,614.00 €
	F.1.2	Mise en place d'un référent genre dans chaque structure appuyée et activités de fonctionnement au niveau de l'établissement	144,000.00 €
Mécanisme de financement			2,000,000.00 €
Unité de Gestion de projet			943,353.76 €
Réunions du COPIL			87,825.60 €
Fonctionnement des comités consultatifs			82,147.20 €
Audit, évaluation			40,000.00 €
Imprévus		3%	184,738.37 €
Total			6,382,684 €

5.10 Cadre logique

Voir fichier annexe

5.11 Chronogramme

Voir fichier annexe

5.12 Plan de passation de marché

Voir fichier annexe

6 ANNEXE

6.1 Budget UGP

Postes	Remarques	Budget
Equipe projet résidente		
Chef de Projet	Expert FP, gestion programme	378,509.89 €
Adjoint.e chef de projet - Expert EFTP	Expert FP et sectoriel	112,298.85 €
Assistant.e administratif.ve et financier.ère		29,821.18 €
Expertise FP & GI	Expertise FP & Genre et inclusion	112,298.85 €
Expertises perlées		
Expertise métier, ingénierie pédagogique, qualité, S&E	Expertises perlées	
Expert Passation de marché		72,000.00 €
RAF-Log		72,000.00 €
RH		24,030.00 €
Frais de transports		117,195.00 €
COPIL		87,825.60 €
Frais généraux		25,200.00 €
Total		1,031,179.36 €

6.2 Projets financés par l'AFD dans les cinq pays de l'Océan Indien au cours des cinq dernières années :

Pays	Secteur	Nom Officiel du Projet	Projet	Année de Début	Budget (en millions €)	Description
Comores	Agriculture	Projet de Développement Rural et Agricole (PDRC)	Améliorer la production agricole et soutenir les petits exploitants.	2020	15	Améliorer la production agricole et soutenir les petits exploitants.
	Tourisme Hôtellerie et Restauration	Programme de Développement du Tourisme Durable	Renforcer les infrastructures touristiques et promouvoir le	2019	8	Renforcer les infrastructures touristiques et promouvoir le

			tourisme durable.			tourisme durable.
	Énergie et Transition Énergétique	Programme de Modernisation des Réseaux Électriques	Moderniser les infrastructures électriques pour une meilleure efficacité.	2018	20	Moderniser les infrastructures électriques pour une meilleure efficacité.
	BTP	Projet de Construction de Routes et d'Infrastructures	Améliorer les infrastructures de transport pour stimuler l'économie locale.	2021	25	Améliorer les infrastructures de transport pour stimuler l'économie locale.
	Santé	Renforcement des Capacités Sanitaires	Améliorer les infrastructures et les services de santé publique.	2019	10	Améliorer les infrastructures et les services de santé publique.
Madagascar	Agriculture	Programme d'Appui à l'Agriculture Durable (PAAD)	Soutenir l'agriculture durable et améliorer les techniques agricoles.	2019	30	Soutenir l'agriculture durable et améliorer les techniques agricoles.
	Tourisme Hôtellerie et Restauration	Développement du Tourisme Écotouristique	Promouvoir l'écotourisme et développer des infrastructures d'accueil.	2020	12	Promouvoir l'écotourisme et développer des infrastructures d'accueil.
	Énergie et Transition Énergétique	Projet de Transition Énergétique et d'Efficacité Énergétique	Promouvoir les énergies renouvelables et améliorer l'efficacité énergétique.	2018	50	Promouvoir les énergies renouvelables et améliorer l'efficacité énergétique.
	BTP	Réhabilitation des Infrastructures Routières	Réhabiliter les routes principales pour améliorer le transport et la logistique.	2020	40	Réhabiliter les routes principales pour améliorer le transport et la logistique.
	Santé	Programme de Santé Maternelle et Infantile	Améliorer les soins de santé pour les mères et les enfants.	2021	18	Améliorer les soins de santé pour les mères et les enfants.

Maurice	Agriculture	Projet de Promotion de l'Agriculture Biologique	Encourager les pratiques agricoles biologiques et durables.	2019	10	Encourager les pratiques agricoles biologiques et durables.
	Tourisme Hôtellerie et Restauration	Renforcement des Capacités Touristiques	Développer des infrastructures touristiques et former le personnel.	2019	15	Développer des infrastructures touristiques et former le personnel.
	Énergie et Transition Énergétique	Programme de Développement des Énergies Renouvelables	Promouvoir l'utilisation des énergies renouvelables sur l'île.	2020	35	Promouvoir l'utilisation des énergies renouvelables sur l'île.
	BTP	Construction de Logements Sociaux	Construire des logements abordables pour les populations vulnérables.	2021	25	Construire des logements abordables pour les populations vulnérables.
	Santé	Amélioration des Services de Santé Publique	Moderniser les infrastructures de santé et améliorer la qualité des services.	2018	20	Moderniser les infrastructures de santé et améliorer la qualité des services.
Seychelles	Agriculture	Programme de Développement Agricole Durable	Soutenir les pratiques agricoles durables et la sécurité alimentaire.	2018	5	Soutenir les pratiques agricoles durables et la sécurité alimentaire.
	Tourisme Hôtellerie et Restauration	Initiative de Tourisme Durable	Promouvoir le tourisme durable et écologique.	2020	10	Promouvoir le tourisme durable et écologique.
	Énergie et Transition Énergétique	Projet de Transition Énergétique	Développer les infrastructures pour les énergies renouvelables.	2021	15	Développer les infrastructures pour les énergies renouvelables.
	BTP	Projet de Construction et de	Construire et réhabiliter les infrastructures scolaires.	2019	8	Construire et réhabiliter les infrastructures scolaires.

		Réhabilitation d'Écoles				
	Santé	Programme de Renforcement des Capacités Sanitaires	Améliorer les infrastructures et les services de santé publique.	2020	12	Améliorer les infrastructures et les services de santé publique.
La Réunion	Agriculture	Programme de Recherche Agricole et de Développement	Soutenir la recherche et le développement en agriculture.	2019	7	Soutenir la recherche et le développement en agriculture.
	Tourisme Hôtellerie et Restauration	Développement du Tourisme Culturel et Historique	Promouvoir le tourisme culturel et historique dans la région.	2021	9	Promouvoir le tourisme culturel et historique dans la région.
	Énergie et Transition Énergétique	Projet de Transition Vers les Énergies Vertes	Soutenir la transition vers les énergies vertes et renouvelables.	2018	25	Soutenir la transition vers les énergies vertes et renouvelables.
	BTP	Projet de Développement d'Infrastructures Urbaines	Améliorer les infrastructures urbaines pour le développement économique.	2020	30	Améliorer les infrastructures urbaines pour le développement économique.
	Santé	Initiative de Modernisation des Hôpitaux	Moderniser les infrastructures hospitalières et améliorer les soins.	2021	20	Moderniser les infrastructures hospitalières et améliorer les soins.

6.3 Autres projets Régionaux

6.3.1 Programme PEJAA

Le Programme pour l'Entrepreneuriat des Jeunes dans l'Agriculture et l'Agro-industrie (PEJAA) est une initiative du gouvernement malgache, sous l'égide du Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage, et soutenue par la Banque Africaine de Développement. Ce programme est conçu pour incuber et promouvoir l'entrepreneuriat agricole et agro-industriel parmi les jeunes à Madagascar, en adoptant une approche axée sur la chaîne de valeur.

Objectifs du Programme

Le PEJAA a pour objectif principal de promouvoir la création d'emplois rémunérateurs et de générer des revenus pour les jeunes, à travers la transformation et la modernisation de

l'agriculture malgache. En ciblant les jeunes âgés de 18 à 35 ans, le programme vise à réduire le chômage en facilitant l'émergence d'entrepreneurs dans le secteur agricole et agro-industriel.

Composantes du Programme

Le programme est structuré autour de quatre composantes clés :

1. **Création d'un Environnement Favorable** : Établir les conditions nécessaires pour le développement de l'entrepreneuriat agricole des jeunes, en améliorant l'accès aux ressources et en fournissant un soutien institutionnel.
2. **Développement de l'Entrepreneuriat des Jeunes** : Encourager et soutenir les initiatives entrepreneuriales dans le secteur de l'agribusiness, en offrant des formations et en développant les compétences des jeunes entrepreneurs.
3. **Financement et Installation des Agripreneurs** : Fournir les ressources financières nécessaires pour aider les jeunes à lancer et à établir leurs entreprises agricoles et agro-industrielles.
4. **Coordination et Gestion du Projet** : Assurer une gestion efficace des activités du programme et coordonner les efforts pour maximiser l'impact sur les bénéficiaires.

Résultats Attendus

Le PEJAA ambitionne de réaliser des avancées significatives, notamment :

- Former 410 jeunes et installer 370 jeunes agripreneurs, dont 50% sont des femmes.
- Créer 350 entreprises et générer 1 791 emplois directs.
- Sensibiliser 10 000 jeunes à l'entrepreneuriat agricole.

Centres Incubateurs

Pour soutenir ces objectifs, le PEJAA a établi des centres incubateurs dans plusieurs régions stratégiques de Madagascar, notamment à Andranomanelatra, Toamasina, et Vohipeno. Ces centres jouent un rôle crucial dans la formation et le soutien des jeunes entrepreneurs.

6.3.2 Projet FESTII

Le projet FESTII, ou Formation et Enseignement Supérieur pour la Transition Énergétique dans les Territoires Insulaires et en Indianocéanie, est une initiative phare visant à renforcer les compétences des ressources humaines dans les établissements d'enseignement supérieur, spécifiquement dans les domaines des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique. Ce projet a été lancé sous l'égide de la Commission de l'océan Indien et a été sélectionné dans le cadre du programme Erasmus+, sous l'action clé n°2 dédiée au renforcement des capacités dans l'enseignement supérieur.

Objectifs du Projet

FESTII vise principalement à :

- Améliorer les compétences des enseignants et des étudiants des établissements d'enseignement supérieur des régions insulaires en matière de transition énergétique.
- Soutenir le développement de programmes éducatifs innovants et adaptés aux besoins spécifiques des territoires insulaires.
- Promouvoir la coopération régionale et le partage de connaissances entre les institutions académiques de Comores, Madagascar, et Maurice.

Activités du Projet

Le projet FESTII est structuré autour de plusieurs activités clés qui permettent d'atteindre ses objectifs :

1. **Développement de Programmes de Formation** : Création et mise à jour de cursus académiques intégrant les dernières avancées technologiques et méthodologiques dans le domaine des énergies renouvelables.
2. **Ateliers et Séminaires** : Organisation de sessions de formation et de développement professionnel pour les enseignants afin de renforcer leurs compétences pédagogiques et techniques.
3. **Projets Collaboratifs** : Encouragement à la réalisation de projets de recherche collaborative entre les institutions participantes, favorisant l'innovation et l'application pratique des connaissances.
4. **Mobilité Académique** : Facilitation des échanges et des mobilités pour les étudiants et le personnel académique entre les établissements partenaires.

Résultats et Réussites

Depuis son lancement en 2020, le projet FESTII a réalisé des avancées significatives :

- **Renforcement des Capacités** : Formation de nombreux enseignants et étudiants, augmentant ainsi les compétences techniques et pédagogiques disponibles dans la région.
- **Coopération Régionale** : Création d'un réseau durable de collaboration entre les institutions de Comores, Madagascar, et Maurice, contribuant à un échange continu de savoirs et d'expériences.
- **Innovation Éducative** : Intégration réussie de nouveaux modules et approches pédagogiques dans les programmes d'études, adaptés aux défis énergétiques contemporains des territoires insulaires.

Le projet FESTII représente une avancée majeure vers une meilleure préparation des futures générations face aux enjeux de la transition énergétique dans les régions insulaires.

6.3.3 SEGA ONE Health

Le projet SEGA ONE HEALTH, piloté par la Commission de l'océan Indien (COI), aspire à instaurer une approche intégrée de la santé qui englobe les dimensions humaines, animales et environnementales à l'échelle régionale. Ses principaux objectifs consistent à améliorer les systèmes de surveillance et de réponse face aux menaces sanitaires émergentes, tout en favorisant une synergie renforcée entre les différents secteurs de la santé. Ce projet mobilise un vaste réseau de partenaires, incluant des ministères de la santé, des agences de protection de l'environnement, des institutions vétérinaires, ainsi que des organisations internationales et locales. Ensemble, ils cherchent à mettre en œuvre des solutions globales pour la prévention et le contrôle des maladies, en prenant en compte les interactions complexes entre les écosystèmes. L'impact attendu de SEGA ONE HEALTH est d'accroître la santé globale des populations en minimisant les risques sanitaires, tout en soutenant la durabilité environnementale et le bien-être des communautés locales.

6.3.4 Projet SANOI

Le programme SANOI, financé par l'Union européenne, est une initiative stratégique visant à réduire la malnutrition et l'insécurité alimentaire dans la région de l'océan Indien, avec un accent

particulier sur les enfants âgés de 0 à 5 ans et les femmes enceintes. Ce programme s'inscrit dans une démarche de renforcement des capacités nationales et régionales, afin de créer des systèmes alimentaires résilients et durables.

Objectifs du Projet

Les objectifs principaux du SANOI incluent :

- **Amélioration des Capacités de Production Agro-alimentaire** : Renforcer les infrastructures et les techniques agricoles pour augmenter la production alimentaire de qualité.
- **Valorisation Commerciale des Filières** : Développer des chaînes de valeur efficaces et rentables pour maximiser le potentiel économique des produits agricoles.
- **Conformité aux Normes Phytosanitaires** : Assurer que les produits agro-alimentaires respectent les standards de sécurité nécessaires pour protéger la santé publique.

Le projet vise également à promouvoir des pratiques agricoles durables et économiquement viables, tout en tenant compte des impacts du changement climatique et des besoins nutritionnels des populations.

Activités du Projet

Le programme SANOI met en œuvre une série d'activités ciblées pour atteindre ses objectifs :

1. **Promotion des Pratiques Agricoles de Qualité** : Introduction de techniques agroécologiques et gestion intégrée des nuisibles pour améliorer la résilience des systèmes agricoles.
2. **Sensibilisation et Accompagnement pour la Diversification Alimentaire** : Initiatives visant à diversifier l'alimentation des populations vulnérables pour améliorer leur sécurité nutritionnelle.
3. **Renforcement de la Sécurité Alimentaire Régionale** : Coordination des efforts régionaux pour garantir une sécurité alimentaire durable et fiable.
4. **Amélioration de l'Information sur la Sécurité Alimentaire** : Collecte et analyse de données pour informer les politiques nationales et régionales sur les enjeux de sécurité alimentaire.

Résultats et Réussites

Le projet SANOI, avec un budget de 16 millions d'euros sous le 11ème FED et une durée de cinq ans, a permis de réaliser des progrès notables :

- **Capacités Renforcées** : Augmentation significative des capacités locales dans la production et la gestion des produits agro-alimentaires.
- **Pratiques Durables Adoptées** : Adoption de nouvelles pratiques agricoles qui améliorent la productivité tout en réduisant l'impact environnemental.
- **Amélioration de la Sécurité Nutritionnelle** : Diversification des régimes alimentaires pour améliorer la santé et le bien-être des populations ciblées.

Le programme SANOI constitue une réponse intégrée aux défis de la sécurité alimentaire dans la région de l'océan Indien, en soutenant des initiatives qui renforcent la résilience et l'autonomie des communautés locales face aux défis nutritionnels.

6.3.5 Projet PROFI

Le projet AFD PROFI aux Comores se concentre sur la formation de ressources humaines répondant aux besoins des employeurs pour faire face aux défis socio-économiques du pays. Il englobe la révision et la création de diplômes dans les établissements soutenus, ainsi que la rénovation et l'extension des infrastructures éducatives. L'acquisition d'équipements pédagogiques est également prévue pour optimiser le processus d'apprentissage, en favorisant une approche participative grâce aux travaux pratiques et stages. Le projet soutient la mise en place d'une gouvernance fonctionnelle dans les institutions éducatives, renforce les capacités des équipes pédagogiques, et aligne les formations sur les besoins économiques. En identifiant les secteurs clés de l'emploi tels que les technologies industrielles, l'agriculture, la construction, l'informatique, l'environnement, et les secteurs tertiaires, le projet développe des programmes de formation pertinents. Il met aussi l'accent sur l'amélioration des infrastructures, la gestion environnementale et sociale, et la coordination avec d'autres initiatives pour une approche globale de l'éducation et de l'employabilité dans la région.

6.3.6 Projet AFIDEV

Le projet AFIDEV⁴⁶ aux Comores vise à renforcer la compétitivité des secteurs d'exportation de la vanille, de l'ylang-ylang et du clou de girofle tout en soutenant le développement rural. Il se concentre sur l'augmentation du volume et de la qualité de la production, l'amélioration des revenus, et l'accès à l'emploi. Le projet cherche également à consolider les chaînes de valeur de ces produits d'exportation clés, en garantissant des pratiques agricoles durables et en renforçant la résilience économique des communautés rurales des Comores.

6.3.7 Projet PERER

Le projet PERER à Madagascar se concentre sur l'avancement de l'électrification rurale par le biais d'initiatives en matière d'énergie renouvelable. L'élément central du projet est le renforcement de la capacité institutionnelle de l'Agence pour le développement de l'électrification rurale (ADER), l'amélioration de la planification énergétique régionale par l'évaluation du potentiel renouvelable dans des régions pilotes telles que Boeny, Sofia et Sava, et l'encouragement des investissements du secteur privé dans des projets d'énergie renouvelable. En encourageant la collaboration entre les entités publiques et privées, le projet vise à accroître de manière significative l'accès des zones rurales à l'électricité, à stimuler les activités économiques et à contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, améliorant ainsi les conditions de vie et les perspectives économiques dans les zones rurales.

GiZ, à travers le projet PERER (Promotion de l'Électrification Rurale par les Énergies Renouvelables), met en œuvre des initiatives à Madagascar pour promouvoir l'électrification rurale via des sources d'énergie renouvelable comme le solaire et l'hydroélectricité. Ce projet inclut des mesures pour améliorer l'offre de formations pratiques pour les spécialistes de l'énergie solaire, en particulier dans la région du Grand Sud. Cela implique la formation des acteurs nationaux et locaux à la gestion des projets d'électrification rurale.

⁴⁶ <https://www.expertisefrance.fr/fr/fiche-projet?id=873538>

6.3.8 Projet Msomo Na Hasi

Le projet Msomo Na Hasi aux Comores vise à élargir les services éducatifs à travers la formation professionnelle et des mesures d'insertion sur le marché du travail. Ce projet relie les services de formation aux opportunités du marché du travail pour faciliter la transition vers l'emploi. L'approche adoptée implique tous les acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle (EFP) afin d'assurer une génération d'emplois durable. Mis en œuvre en collaboration avec IBF International Consulting et soutenu par le gouvernement des Comores, le projet s'étend d'octobre 2021 à octobre 2027, renforçant ainsi l'infrastructure éducative du pays pour mieux répondre aux besoins du marché du travail.

