



FR

CETTE ACTION EST FINANCÉE PAR L'UNION EUROPÉENNE

ANNEXE 1

de la décision d'exécution de la Commission relative au financement du plan d'action annuel en faveur de la République de Madagascar pour 2023

Document d'action « Compétences pour tou.te.s Madagascar »

PLAN D'ACTION ANNUEL

Le présent document constitue le programme de travail annuel au sens de l'article 110, paragraphe 2, du règlement financier, ainsi qu'au sens de l'article 23 du règlement IVCDI – Europe dans le monde.

1 SYNTHÈSE

1.1 Tableau récapitulatif de l'action

1. Titre CRIS/OPSYS Acte de base	Compétences pour tou.te.s Madagascar Référence OPSYS : ACT-61697 Financé au titre de l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale (IVCDI – Europe dans le monde)
2. Initiative «Équipe Europe» (TEI)	Oui : TEI #InvestirDansLaJeunesse à Madagascar
3. Zone bénéficiaire de l'action	L'action sera menée à l'endroit suivant: République de Madagascar.
4. Document de programmation	Programme indicatif pluriannuel 2021-2027, République de Madagascar
5. Lien avec les objectifs/résultats attendus du PIP concerné	Domaine prioritaire 1: Gouvernance et développement humain OS1. Promouvoir une gouvernance inclusive, démocratique et équitable R 1.3 Les femmes, notamment les jeunes filles, sont autonomisées et leurs droits sont respectés. OS2. Renforcer le capital humain, en particulier les jeunes (notamment les jeunes filles), les femmes et les personnes dans des situations vulnérables. R 2.1 L'accès et la qualité des services publics d'éducation sont améliorés, notamment pour les femmes, les jeunes et les populations les plus vulnérables.
DOMAINES PRIORITAIRES ET INFORMATIONS SECTORIELLES	
6. Domaines prioritaires, secteurs	150 - Gouvernement & Société Civile 110 - éducation
7. Objectifs de développement durable (ODD)	ODD principal : ODD 5 – Égalité entre les sexes Autres ODD importants : ODD 4 – éducation de qualité ODD 10 – Inégalités réduites
8. a) Codes CAD	15170 - Organisations et institutions pour l'égalité des femmes 40 % 11330 - formation professionnelle 30 % 11231 - Éducation pour une meilleure qualité de vie pour les jeunes 20 %

	15180 - Mettre fin à la violence faite aux femmes 10 %				
8. b) Principal canal d'acheminement	13000 - Gouvernement tiers (coopération déléguée) 20000 - ONG 60000 - Institution du secteur privé				
9. Objectifs de dépenses	<input type="checkbox"/> Migration <input type="checkbox"/> Climat <input checked="" type="checkbox"/> Inclusion sociale et développement humain <input checked="" type="checkbox"/> Égalité de genre <input type="checkbox"/> Biodiversité <input checked="" type="checkbox"/> Éducation <input type="checkbox"/> droits de l'homme, démocratie et gouvernance				
10. Marqueurs (À partir du formulaire CAD)	Objectif général @	Non ciblé	Objectif significatif	Objectif principal	
	Développement de la participation/bonne gouvernance	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Aide à l'environnement @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Égalité entre les hommes et les femmes et autonomisation des femmes et des filles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Santé génésique, de la mère, du nouveau-né et de l'enfant	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Réduction des risques de catastrophe @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Inclusion des personnes handicapées @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nutrition @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Marqueurs de la convention de Rio	Non ciblé	Objectif important	Objectif principal	
	Diversité biologique @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lutte contre la désertification @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Atténuation du changement climatique @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Adaptation au changement climatique @	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11. Marqueurs internes et balises	Objectifs stratégiques	Non ciblé	Objectif important	Objectif principal
Transformation numérique @		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Connectivité numérique Gouvernance numérique Entrepreneuriat numérique Compétences numériques Services numériques		OUI <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	NON <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Connectivité @		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Connectivité numérique Energie Transports Santé éducation et recherche		OUI <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	NON <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Migration @		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Réduction des inégalités @		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
COVID-19		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
INFORMATIONS RELATIVES AU BUDGET					

12. Montants concernés	<p>Ligne budgétaire: 14.020122</p> <p>Coût total estimé: 46 945 000 EUR</p> <p>Montant total de la contribution du budget de l'UE: 35 500 000 EUR</p> <p>Cette action pourrait être cofinancée en parallèle par:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Expertise France pour un montant de 1 000 000 EUR – AFD pour un montant de 10 000 000 EUR – AUF pour un montant de 445 000 EUR <p>L'action s'inscrit dans la TEI #InvestirDansLaJeunesse, à laquelle participent l'Allemagne, la France et l'Union européenne. Le montant global indicatif estimé au moment de la présentation de cette action est de 164 840 000 EUR (contributions indicatives: Allemagne 11 700 000 EUR, France 38 000 000 EUR, UE 115 140 000 EUR).</p>
GESTION ET EXÉCUTION	
13. Type de financement	<p>Gestion directe par subvention</p> <p>Gestion indirecte avec entités à sélectionner conformément aux critères énoncés aux sections 4.4.2 et 4.4.3</p>

1.2 Résumé de l'action

La problématique du genre à Madagascar s'inscrit pleinement dans le Plan d'action 2021-2025 de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GAPIII)¹: dans l'un des dix pays les plus pauvres au monde, où les filles et les jeunes femmes font partie des publics les plus vulnérables, les propositions et les projets de loi visant à abroger ou éliminer les discriminations persistantes peinent à voir le jour. Si Madagascar a ratifié plusieurs conventions internationales, le cadre juridique est incomplet et manque de force pour inciter l'Etat à la mise en œuvre des mesures appropriées. Les chantiers légaux, politiques et programmatiques relatifs à la promotion de l'égalité et à l'élimination des discriminations tendent à s'éterniser, voire à s'enliser.

La situation du genre dans l'éducation est préoccupante, particulièrement dans le secteur de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle (ETFP). Peu de filles ont accès aux Centres de formation professionnelle (CFP) publics, où elles ne représentent qu'un quart des effectifs², pour des raisons économiques, sociétales et culturelles. Le taux d'abandon chez les filles qui commencent une formation professionnelle est très élevé et leur taux d'insertion sur le marché de l'emploi est extrêmement faible³. Dans ce contexte, l'autonomisation des jeunes femmes reste une gageure et les inégalités de genre, violences et discriminations sont légion.

L'action se propose de contribuer à une inflexion de cette situation, par une approche fondée sur le genre et les droits humains, visant résolument, en s'attaquant aux causes structurelles des inégalités, à améliorer l'employabilité et l'autonomie des filles et jeunes femmes dans la formation professionnelle (impact). Les objectifs spécifiques sont doubles : (1) L'**inclusivité** du système de formation professionnelle et d'Enseignement Technique et son **efficacité** en termes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes femmes sont renforcées et (2) La **qualité** du système de formation professionnelle et d'Enseignement Technique, axée sur les besoins du marché du travail et la perspective de genre, est renforcée.

¹ https://myintracomm.ec.europa.eu/dg/INTPA/thematic-activities/gender-equality/Documents/2_GAP_III_Joint_Staff_v3_rotated.pdf https://myintracomm.ec.europa.eu/dg/INTPA/thematic-activities/gender-equality/Documents/1_GAP_III_Joint_Communication_draft_v6.pdf

² UNESCO Rapport mondial de suivi de l'éducation 2020. Les chiffres disponibles ne sont pas précis mais selon ce rapport, l'accès à l'ETFP est extrêmement limité : en 2018, seuls 1% des jeunes étaient inscrits en ETFP (contre 11% en moyenne en Afrique subsaharienne) et la proportion de scolarisation en ETFP au niveau du secondaire n'était que de 2% (comparé aux 6% en moyenne en Afrique subsaharienne). Le chiffre de 25% vient de nos discussions directes avec le Ministère en charge.

³ Les chiffres ne sont pas précis mais pour donner une idée, selon le Rapport précédemment cité, le taux global d'achèvement du deuxième cycle secondaire est de 9%.

L'action se déroulera dans les régions de concentration de l'UE à Madagascar⁵, afin d'assurer des synergies avec les autres programmes sectoriels de l'UE ainsi qu'avec les perspectives d'investissement du secteur privé. Ces régions se situent au centre, nord et sud du pays et s'élèvent au nombre maximum de cinq.

L'action vise en priorité l'ODD 5 (Egalité entre les sexes) et influe sur les ODD 4 (éducation de qualité) et 10 (Inégalités réduites). Ses indicateurs contribuent directement au suivi du GAP III (ex : nouvelles actions dans l'ETFP qui sont ciblées genre).

2 JUSTIFICATION

Le plan d'action 2021-2025 pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GAPIII) de l'Union européenne vise à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, avec pour objectif que toute personne ait la liberté de mener la vie de son choix, puisse s'épanouir socialement et économiquement et puisse participer et assumer un rôle de leader à égalité de droit. Des progrès ont été enregistrés à Madagascar dans le domaine de l'égalité homme-femme car la plupart des conventions internationales relatives aux droits des femmes et à la promotion de l'égalité des sexes ont été ratifiées. L'État malgache a également promulgué le 16 janvier 2020 la loi n° 2019-008 relative à la lutte contre les violences basées sur le genre. Pour autant, l'ensemble de la thématique du genre, dans toutes ses dimensions, est loin d'être abordée, le cadre juridique est incomplet et manque de force pour inciter l'Etat à la mise en œuvre des mesures appropriées et la réalité de terrain reste alarmante.

Page 4 sur 29

Dans l'enseignement technique et professionnel, les différences de fréquentation entre filles et garçons sont très marquées, avec en moyenne 25 % d'apprenantes et 75 % d'apprenants. Le principal défi pour les filles est lié à l'abandon scolaire, généré par la pauvreté, les filles devant souvent quitter l'école pour travailler ou fonder un foyer. Les contraintes culturelles sont aussi très prégnantes, comme le mariage des enfants et les grossesses précoces (cause de la déscolarisation de 60 % des filles). L'éloignement des écoles empêche également les filles de s'y rendre. 28,4 % des filles n'ont pas appris à lire, à écrire ou à compter. Dans le contexte socioculturel malgache, les premiers obstacles à l'égalité des sexes sont liés aux règles coutumières, qui empêchent souvent les femmes d'accéder aux ressources productives et leur nient le droit de décider de leur propre vie. Le manque d'estime de soi des femmes est très répandu, conforté par un faible statut social, économique et familial. Dans la vie quotidienne, les violences faites aux femmes prennent plusieurs aspects : mariages précoces, violences physiques, sexuelles, psychologiques et économiques, violences contre les élèves et corruption sexuelle.

Selon les statistiques de la Banque Mondiale, le nombre de malgaches qui vivent sous le seuil de pauvreté a encore augmenté en 2022 : il était de 73,7 % en 2017, il est désormais de 81 %, plaçant Madagascar parmi les dix pays les plus pauvres du monde. La crise Covid, l'augmentation des cours des énergies, de l'alimentation, la chute des exportations et la réduction des emplois ont durement frappé l'économie. Les inégalités à Madagascar restent élevées, avec un coefficient de Gini en 2012 de 42,6. De plus, selon les données du PNUD, en 2021, Madagascar avait un indice de développement humain (IDH) de 0,501, se classant 173 sur 190, tandis que son IDH ajusté aux inégalités (IHDI) était encore plus bas, 0,367. Plus précisément, l'IHDI sur l'éducation en 2021 était de 0,320. De plus, selon les données 2012 de la Banque mondiale, seuls 31 % de la population des 40 % les plus pauvres ont accès à l'enseignement primaire, alors qu'il diminue à 9 % pour l'enseignement secondaire et à 3 % pour l'enseignement supérieur.

Dans ce contexte, l'emploi des femmes est majoritairement temporaire, non qualifié et dans le secteur informel. Les femmes sont également marginalisées par leur accès limité aux financements, à l'information et à la technologie. Préférant des horaires de travail flexibles pour pouvoir s'occuper également du foyer et de la famille, les femmes restent généralement enfermées dans un cercle vicieux de pauvreté, d'informalité, de précarité et d'instabilité des revenus. Seulement 28,3 % des postes au sein des grandes entreprises sont occupés par des femmes. Dans ce contexte, les emplois précaires touchent davantage les femmes (92,3 % contre 87,1 % pour les hommes). L'économie malgache est dominée à 93 % par les activités informelles, qui occupent 98 % des personnes non instruites et 90 % des diplômés du premier cycle du secondaire. Plus de 490 000 jeunes entrent sur le marché du travail chaque année, avec pour débouché potentiel le secteur informel pour les 3/4 d'entre eux.

L'absence de politique genre et le contexte institutionnel, socio-économique et culturel conduisent les filles et jeunes femmes en situation de vulnérabilité à manquer d'opportunités pour se former, s'insérer et générer des revenus. L'absence de perspectives d'insertion socio-professionnelle renforce encore les inégalités de genre, les situations de violences et de discriminations sexistes et favorise la reconduction des cycles de dépendance des femmes.

Ce programme s'inscrit pleinement dans la stratégie « Global Gateway » de l'UE, telle que décrite dans la Communication conjointe de 2021, puisque l'UE prévoit d'investir dans une éducation de qualité, y compris l'éducation numérique, dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et de combler les besoins en ressources humaines qualifiées en appui aux flagships prévus par le PIP 2021-2027 notamment sur l'énergie renouvelable, les métiers verts et le digital. Une attention particulière est accordée dans les projets européens à l'inclusion des filles et des femmes en situation de vulnérabilité qui affichent souvent une faible fréquentation scolaire. L'UE s'est engagée à aider les pays partenaires à transformer leurs systèmes éducatifs et à combler les lacunes en matière d'enseignement, de formation et d'apprentissage à tous les niveaux.

Ce programme s'inscrit également dans le cadre des négociations en cours du processus d'approfondissement de l'Accord de Partenariat Economique (APE ESA5) avec l'Afrique Orientale et Australe (y compris Madagascar), notamment concernant la question d'un appui effectif visant à atteindre l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes - qui constitue l'objectif premier de ce programme.

2.2 Analyse des problèmes

Brève analyse des problèmes

L'accès des filles et des jeunes femmes à la formation professionnelle à Madagascar est limité par les stéréotypes sociaux, le coût de la formation, les risques de violences et des pratiques culturelles comme le mariage précoce des filles. Ainsi, les jeunes filles qui accèdent à l'ETFP, déjà peu nombreuses, ne font pas partie de la frange la plus défavorisée de la population, à savoir celle qui vit dans les zones enclavées du pays. De surcroît, les jeunes femmes diplômées n'ont pas les mêmes possibilités que les garçons sur le marché du travail. La majorité des filles suivent des formations professionnelles dans les services, alors que la plupart des garçons s'inscrivent en génie civil ou industriel. Avec pour principales raisons l'insuffisance des compétences de base des filles, les coûts directs et indirects de l'inscription, la méconnaissance de l'utilité de la formation, la méconnaissance des métiers possibles, etc.

La gestion au quotidien des institutions de formation professionnelle est peu efficace. D'une part, les directeurs des centres, en grande majorité des hommes, nécessitent des formations et un appui technique en management, renforcé par un échange de bonnes pratiques entre pairs. D'autre part, les capacités des formateurs sont limitées, non seulement en termes de capacités pédagogiques, compétences techniques, aptitude et propension à proposer des apprentissages pratiques, orientation vers le marché du travail et expérience de l'entrepreneuriat, mais également en termes de mise en œuvre de l'égalité des genres. Le système dans son ensemble offre peu de places et les filles sont minoritaires dans les métiers techniques. Les centres de formation professionnelle publics ne disposent pas de politique claire pour prévenir et répondre aux violences basées sur le genre. Il est nécessaire d'ouvrir les centres de formation au secteur privé et à la Société civile.

L'administration publique de la formation professionnelle n'a pas intégré la « budgétisation genre » dans le processus budgétaire, ce qui freine l'intégration de la dimension de genre dans la gestion des finances publiques. Parmi les défis les plus importants figure un sous-investissement public systémique et visible dans le secteur de l'ETFP, tant en ressources humaines (formation et accompagnement) qu'en infrastructures et en équipement. Une faible appropriation des différentes directives-cadres par les parties prenantes est généralement notée. La coordination des acteurs de l'ETFP est insuffisante et les stratégies cibles pour les prestataires et acteurs ne sont pas standardisées. Les outils de suivi des interventions en formation professionnelle et en genre sont mal utilisés voire incomplets. La participation des adolescents et des jeunes garçons et filles aux programmes qui les concernent est faible.

En outre, concernant les personnes vivant avec un handicap, bien que Madagascar ait ratifié la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap (PESH) et dispose d'un cadre juridique national, il demeure nécessaire d'en rappeler les tenants et aboutissants en matière de droits généraux et d'accès à l'emploi pour souligner l'étendue des engagements que les pouvoirs publics et toutes les parties prenantes au handicap se doivent de prendre. Le taux d'abandon scolaire des PESH après le primaire est très élevé, non seulement à cause de la précarité des revenus des ménages, mais aussi et surtout parce que la majorité des établissements scolaires refusent d'intégrer des PESH en leur sein – sauf s'ils ne présentent qu'un léger handicap moteur. En plus de la discrimination exercée par les établissements scolaires et la société en général vis-à-vis des PESH, et en particulier des femmes PESH, le manque d'information et de formation sur le handicap est également l'une des causes expliquant leur faible intégration scolaire et professionnelle⁸.

Indication des principales parties prenantes et des questions institutionnelles et/ou organisationnelles correspondantes (mandats, rôles potentiels et capacités) à couvrir par l'action :

Le cadre institutionnel pour le genre dans la formation professionnelle est articulé autour du Ministère de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle (METFP), qui coopère sur les questions de genre avec le Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme (MPPSPF), le Ministère de la Justice, le Ministère de la Santé Publique, le Ministère de l'éducation Nationale (MEN), le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESUPRES) et le Parlement (Assemblée Nationale et Sénat).

Le METFP comprend des unités centrales, des directions régionales (DRETFP) et des centres de formation sous tutelle. Il dispose de peu de ressources. Les centres n'ont pas de place pour accueillir des élèves supplémentaires

⁸ Étude sur l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap à Madagascar, Association des Femmes Handicapées de Madagascar (2018)

ou des filières nouvelles. La plupart des enseignants n'ont pas de formation pédagogique et ne maîtrisent pas les dernières avancées de leur domaine. Les capacités des directeurs et du personnel administratif sont souvent insuffisantes. Les programmes d'enseignement n'apparaissent pas ou sont peu adaptés aux besoins du secteur privé. L'égalité des genres n'est pas un sujet dans l'ETFP et les points focaux ou référents genre inexistant. Dans ce contexte, les filles et jeunes femmes ont moins accès à la formation professionnelle que les garçons et leur taux d'abandon est bien plus élevé. Après leur formation, il est aussi plus difficile pour les filles que pour les garçons de trouver un emploi.

Le Fonds Commun Éducation (FCE) a été créé en 2019 avec l'objectif d'améliorer l'efficacité de l'aide, d'appuyer la mise en œuvre des politiques sectorielles dans le secteur de l'éducation – formation dans son ensemble et de renforcer les capacités d'exécution des services du secteur éducatif via les trois ministères sectoriels (MEN, METFP et MESUPRES) et le Ministère des Finances. L'outil est aligné sur les procédures de l'Etat en matière de finances publiques et de passation de marchés et suit le calendrier de préparation de la loi des finances. Les ressources sont mutualisées au sein de ce fonds et mises à disposition des acteurs nationaux selon des modes opératoires et des procédures harmonisées. Actuellement alimenté par deux partenaires techniques et financiers (Agence Française de Développement et UNICEF), le FCE est prêt à accueillir de nouveaux bailleurs dont l'UE et à amender en conséquence sa note de cadrage. Le FCE s'appuie notamment sur la nouvelle Loi d'Orientation du Système Éducatif Malgache (LOSEM), dont le 4^{ème} principe est un système éducatif inclusif promoteur de l'éducation des filles, et sur le nouveau Pacte de Partenariat axé sur des priorités transversales, dont l'égalité des genres (par et dans le système).

A noter qu'il existe un autre Fonds dans le secteur, à savoir le Fonds Malgache de formation professionnelle (FMFP), qui est un des rares résultats tangibles de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de 2015-2018. Le public n'est pas le même que celui visé par le programme Compétences pour tou.te.s (le FMFP vise les salariés du secteur formel déjà en poste) et l'offre diffère (le FMFP propose des formations courtes de 1 à 3 jours). Le FMFP est alimenté par les cotisations des entreprises formelles et appuyé depuis son démarrage en 2019 par l'AFD ; l'UE y contribue déjà à travers le programme PADEIR d'appui aux exportations. Les synergies entre le FMFP et le programme peuvent se faire à trois niveaux : partage d'études (le FMFP a réalisé des études prospectives sur les besoins en main d'œuvre et compétences dans les filières porteuses), plaidoyer politique (par exemple la prise en compte de l'apprentissage en milieu informel) et le renforcement de capacités des équipes (le personnel du FMFP, au nombre d'une trentaine, pourra être intégré lors de formations transversales, sur les approches droits et genre par exemple). Le FMFP n'est pas éligible au financement du FCE car il a un statut d'association et n'est pas une institution étatique. De la même façon, le FMFP n'appuie pas les centres de formation professionnelle (il dispose d'une base de données de formateurs indépendants partagée avec les entreprises).

Sur le terrain, des organisations de la société civile (OSC) ont mis en œuvre des offres de formation professionnelle concourant à l'égalité des sexes et l'accessibilité selon les projets menés. Les OSC ont un rôle important à jouer dans la sensibilisation des groupes cibles, l'organisation de formations de courte durée, l'appui à l'entrepreneuriat et à l'insertion des jeunes femmes et les compétences transversales comme l'éducation à la sexualité et le leadership. Les centres de formation privés, les organisations et mouvements de défense des droits des femmes et des personnes en situation de handicap et le secteur privé formel et informel sont des parties prenantes clé, de la conception des formations à l'insertion des jeunes femmes, en passant par la mise en œuvre des formations, l'accueil de stagiaires et l'apprentissage notamment.

De la même façon, certains centres de formation reçoivent déjà un soutien technique et financier d'autres programmes, avec lesquels ce programme travaillera en bonne intelligence en recherchant des synergies. On peut citer entre autres le programme Formation professionnelle de l'AFD, « CapEd » de l'UNESCO et sur le plan régional les programmes « INTERREG » de l'UE, « Autonomisation économique des femmes dans l'Océan indien » d'Expertise France et « East Africa Girls' Empowerment and Resilience (EAGER) » de la Banque Mondiale.

Les bénéficiaires finaux de l'action, en tant que détenteurs de droits et bénéficiaires potentiels des politiques publiques en formation et emploi, sont les jeunes en situation de vulnérabilité et de sous-emploi, dans toute leur diversité, avec une priorité accordée aux filles et jeunes femmes car elles rencontrent encore plus d'obstacles dans

leur parcours de formation et d'insertion, notamment dans les régions de Madagascar où convergent des financements européens.

3 DESCRIPTION DE L'ACTION

3.1 Objectifs et produits

L'objectif général de cette action est d'améliorer **l'employabilité et l'autonomisation** des filles et des jeunes femmes à Madagascar.

Les objectifs spécifiques (réalisations) de cette action sont :

1. Renforcer **l'inclusivité** du système de formation professionnelle et d'enseignement technique et son **efficacité** en termes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes femmes ;
2. Renforcer la **qualité** du système formation professionnelle et d'enseignement technique, axée sur les besoins du marché du travail et la perspective de genre.

Les produits à fournir dans le cadre de cette action contribuant aux objectifs spécifiques correspondants sont :

Contribuant à la réalisation 1 :

- 1.1 Des **parcours** intégraux d'orientation - formation - insertion professionnelle des filles et jeunes femmes en situation de vulnérabilité sont développés et mis en œuvre dans des nouvelles filières ;
- 1.2 Les **opportunités d'insertion** professionnelle de jeunes femmes, en situation de vulnérabilité et dans toute leur diversité, dans des nouvelles filières sont favorisées ;
- 1.3 Les filles et les jeunes femmes en situation de vulnérabilité bénéficient d'une **protection** contre toute forme de violence basée sur le genre ou de discrimination sexiste dans les établissements de l'ETFP ;
- 1.4 Des espaces de **dialogue** pour l'égalité de genre et la réussite socioprofessionnelle des jeunes femmes en situation de vulnérabilité sont promus entre représentants des acteurs publics et privés de l'ETFP.

Contribuant à la réalisation 2 :

- 2.1 Les capacités et les ressources des acteurs de l'ETFP sont renforcées en matière **d'approche genre et droits humains** ;
- 2.2 Les capacités et les ressources des acteurs de l'ETFP sont renforcées en matière de **compétences techniques et andragogiques** ;
- 2.3 Des **innovations pédagogiques**, en faveur des filles et des jeunes femmes notamment, sont introduites dans l'approche de formation ;
- 2.4 Des **recherches-actions** sur les inégalités de genre et leurs causes structurelles sont menées et disséminées.

3.2 Activités indicatives

Activités liées au produit 1.1:

- A1.1.1 : Etudes sur les compétences demandées par le secteur privé et les besoins des jeunes femmes dans toute leur diversité (études sur les nouvelles filières, les besoins des filles, identification des OSC, diagnostic METFP, baseline, etc.). Une attention particulière sera accordée à l'identification des obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour accéder au marché du travail, y compris les secteurs les plus masculinisés.
- A1.1.2 : Etudes sur les autres déterminants horizontaux qui affectent l'inégalité de genre dans l'accès à l'ETFP, tels que le niveau de revenu, l'âge, le lieu de résidence, l'appartenance ethnique et/ou le handicap, afin d'avoir une meilleure compréhension du profil de vulnérabilité des femmes qui n'ont pas accès à l'ETFP.
- A1.1.3 : Développement/révision des curricula pour les métiers retenus et des parcours de formation (y compris d'un point de vue genre et accessibilité).
- A1.1.4 : Renforcement des compétences techniques et pédagogiques des formateurs/formatrices dans les nouvelles filières prioritaires pour le programme (telles que énergies renouvelables, économie bleue, métiers verts, digital).
- A1.1.5 : Fourniture d'équipements et construction/réhabilitation des infrastructures nécessaires dans les établissements d'ETFP. Au niveau des infrastructures, l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap sera recherchée.

- A1.1.6 : Mise en place et animation d'un système d'analyse des causes structurelles et prévention de l'abandon de la formation par les jeunes femmes, dans toute leur diversité.
- A1.1.7 : Enquêtes de satisfaction (apprenant.e.s, formateurs/formatrices, maîtres de stage, employeurs).

Activités liées au produit 1.2:

- A1.2.1 : Implication des acteurs privés de l'ETFP (secteur privé et autres acteurs issus de la société civile en particulier les organisations de défense de droits des femmes, des personnes en situation de handicap et de la jeunesse) dans la conception et la mise en œuvre des formations (à travers la validation des curricula, l'accueil d'apprenants et de stagiaires, le mentorat, etc.).
- A1.2.2 : Promotion de dispositifs de formation répondant aux besoins des jeunes filles dans les secteurs informels et formels (tels que stages, apprentissage, alternance, tutorat et mentorat sous forme de projets pilote et/ou appui à l'institutionnalisation).
- A1.2.3 : Partenariats avec les OSC (en particulier des organisations de défense de droits des femmes, des personnes en situation de handicap et de la jeunesse) pour la formation et accompagnement des jeunes femmes vers l'emploi décent et inclusif.
- A1.2.4 : Promotion de l'entrepreneuriat auprès des acteurs de l'ETFP et appui à l'orientation et à l'accompagnement des jeunes femmes dans toute leur diversité vers le marché du travail (y compris dans les domaines plus masculinisés).
- A1.2.5 : Etudes d'impact (économiques, sociaux, techniques, humains, politiques).

Activités liées au produit 1.3:

- A1.3.1 : Elaboration participative et inclusive d'une stratégie et d'un plan d'action genre dans l'ETFP.
- A1.3.2 : Sensibilisation sur les violences basées sur le genre et discriminations sexistes (apprenants, EFTP, parents, communautés, secteur privé) ainsi que sur la discrimination fondée sur le handicap.
- A1.3.3 : Appui aux établissements de l'ETFP dans l'adoption de politiques et l'application de règlements intérieurs qui protègent les filles d'une approche fondée sur les droits.
- A1.3.4 : Accompagnement d'acteurs et de garçons et filles engagés contre les discriminations de genre et la discrimination fondée sur le handicap dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

Activités liées au produit 1.4:

- A1.4.1 : Constitution et animation d'espaces de dialogue EFTP / secteur privé / société civile / communautés qui favorisent la réflexion, l'échange d'information, une participation inclusive et le suivi des actions menées par les institutions en tant que titulaires de devoirs.
- A1.4.2 : Appui technique et/ou financier à la mise en place d'actions en faveur d'un meilleur dialogue entre les acteurs privés et publics de l'ETFP. Les partenariats avec les entreprises seront informés par les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits humains et aux entreprises.

Activités liées au produit 2.1:

- A2.1.1 : Définition du rôle des points focaux genre et droits humains, formation et accompagnement des personnes nommées.
- A2.1.2 : Renforcement des capacités en matière de droits des femmes (y compris des femmes vivant avec un handicap) et égalité de genre des acteurs de l'ETFP, du secteur privé et OSC.
- A2.1.3 : Appui institutionnel et technique au METFP et coordination avec le Fonds Commun éducation pour la mise en œuvre de l'intervention.
- A2.1.4 : Elaboration et diffusion de guides sur l'intégration de la perspective de genre dans les actions/activités de formation professionnelle (y compris les marqueurs genre de la OCDE) et d'outils andragogiques sur les droits de femmes et l'égalité de genre.

Activités liées au produit 2.2:

- A2.2.1 : Renforcement des capacités et ressources des acteurs de l'ETFP en matière de compétences techniques et pédagogiques (à confirmer par un diagnostic initial : approche par compétences, andragogie, approche orientée marché, gestion, management par la qualité, suivi-évaluation sensible au genre, etc.).
- A2.1.2 : Accompagnement des acteurs de l'ETFP dans la mise en œuvre pratique de ces compétences, y compris des projets d'établissements, plans d'assurance qualité et accessibilité ainsi que plans d'évaluation.

Activités liées au produit 2.3:

- A2.3.1 : Activités de remise à niveau des filles et jeunes femmes (y compris des femmes en situation de handicap) en compétences de base pour leur permettre d'intégrer des formations professionnalisantes.
- A2.3.2 : Construction, mise en œuvre et évaluation d'un parcours de développement de compétences de vie et compétences transversales (telles qu'éducation complète à la sexualité y compris autonomisation, leadership, droits des femmes, violence basée sur le genre, entrepreneuriat, compétences digitales⁹, langues, etc.).
- A2.3.3 : Conception et mise en œuvre d'innovations digitales sensibles au genre (e-learning, Université virtuelle, formation à distance des enseignants, sensibilisation numérique à l'enseignement technique).
- A2.3.4 : Conception et mise en œuvre d'initiatives de partenariats public-privé pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes, notamment les jeunes filles, entrant sur le marché du travail. Ces partenariats seront informés par les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits humains et aux entreprises.

Activités liées au produit 2.4:

- A2.4.1 : Création et animation d'un Observatoire interuniversitaire sur les inégalités de genre et droits de femmes dans toute leur diversité.
- A2.4.2 : Réalisation et dissémination d'études sur les inégalités de genre (y compris ses causes structurelles et relations de pouvoir), notamment en appui aux programmes sectoriels de l'UE et aux projets de développement.
- A2.4.3 : Mise en réseau (présentiel et digital) de divers acteurs engagés pour le genre, notamment dans l'ETFP. Une attention particulière sera portée pour que les informations sur ce réseau soient accessibles à l'ensemble de la population et des acteurs ainsi que la participation à celui-ci soit la plus inclusive possible.

La contribution de l'UE à l'initiative « Équipe Europe », à laquelle cette action se réfère sera complétée par d'autres contributions de l'UE, des États membres et/ou des institutions financières européennes dans le cadre de l'approche « Équipe Europe ». Elle est soumise à la confirmation formelle de la contribution significative de chaque membre respectif dans les meilleurs délais. Si les initiatives « Équipe Europe » et/ou ces contributions ne se concrétisent pas, l'action de l'UE peut se poursuivre en dehors du cadre d'une initiative « Équipe Europe ».

3.3 Intégration des questions transversales

Protection de l'environnement et changement climatique

Une meilleure qualité des formations professionnalisantes dans les domaines des énergies renouvelables et des métiers verts (deux filières prioritaires de cette action), en complémentarité avec les programmes sectoriels de l'UE à Madagascar, favorisera la mise en œuvre des politiques publiques pour la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique.

Résultats de l'examen préalable de l'évaluation environnementale stratégique (EES) (pertinents pour l'appui budgétaire et les interventions au niveau stratégique)

Il ressort de l'examen préalable de l'évaluation environnementale stratégique (EES) qu'aucune autre action n'est requise.

Résultats de l'examen préalable de l'évaluation des incidences sur l'environnement (EIE) (pertinents pour les projets et/ou les interventions spécifiques dans le cadre d'un projet)

L'examen préalable de l'évaluation des incidences sur l'environnement (EIE) a classé l'action en tant que catégorie C (aucune évaluation supplémentaire n'est nécessaire).

Résultats de l'examen préalable de l'évaluation des risques climatiques (ERC) (pertinents pour les projets et/ou les interventions spécifiques dans le cadre d'un projet)

Il ressort de l'examen préalable de l'évaluation des risques climatiques (ERC) que cette action est à risque faible ou nul (aucune évaluation complémentaire n'est nécessaire).

Égalité entre les hommes et les femmes et autonomisation des femmes et des filles

Conformément aux codes du CAD sur l'égalité entre les hommes et les femmes de l'OCDE mentionnés à la section 1.1, cette action porte la mention G2. Cela implique que l'action adoptera une approche basée sur le genre tout au long du cycle de conception et de mise en œuvre. L'action est alignée avec les objectifs de l'UE Gender

⁹ Outil de référence : Cadre EU DigComp <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120376>

Equality Strategy (2020-2025)¹⁰ et le Country Level Implementation Plan (CLIP)¹¹ of the Gender Action Plan (GAP) III (2021-2025)¹². L'action contribue notamment au domaine thématique « Promouvoir les droits économiques et sociaux et garantir l'autonomisation des filles et des femmes » du GAP III.

L'action cherche à réduire les inégalités de genre et à améliorer l'autonomisation des femmes et jeunes filles dans toute leur diversité par le biais d'actions concrètes dans la formation professionnelle. L'action intègre notamment des activités de lutte contre les causes structurelles des inégalités de genre et les stéréotypes dans le continuum orientation-formation-emploi, une meilleure égalité d'accès des filles et jeunes femmes à la formation professionnelle, une réduction du taux d'abandon de la formation ainsi que le soutien à leur insertion sur le marché du travail (y compris dans les domaines plus masculinisés), que ce soit en emploi salarié ou en auto-emploi (accompagnement à l'entrepreneuriat).

Droits de l'homme

L'action s'appuie sur l'approche fondée sur les droits humains qui inclut le respect des principes d'indivisibilité du droit et les cinq principes de travail de l'approche basée sur les droits : appliquer tous les droits humains, pour toutes et tous; participation significative et inclusive et accès au processus décisionnel; non-discrimination et égalité; obligation de redevabilité et Etat de droit pour toutes et tous; transparence et accès à des informations étayées par des données ventilées.

L'action intègre une approche basée sur les droits humains dans l'ensemble de ses résultats et promeut l'application de tous les droits humains de manière égale, de même que l'inclusion et la participation de toutes les parties prenantes du programme dans le processus de planification et de mise en œuvre. En outre, l'action s'alignera sur les objectifs définis dans le plan d'action de l'UE pour les droits de l'homme et la Démocratie (2020-2024)¹³, ainsi que sur la "Résolution sur les droits de l'homme et la corruption dans les pays tiers" adoptée par le Parlement européen en 2021, qui appelle à intégrer la lutte contre la corruption dans son programme en matière de droits de l'homme.

Invalidité/Handicap

Conformément aux codes du CAD sur l'invalidité/le handicap de l'OCDE mentionnés à la section 1.1, cette action porte la mention D1. L'action accordera une attention particulière à favoriser l'insertion des jeunes femmes en situation de handicap dans les programmes de formation professionnelle et leur insertion ultérieure sur le marché du travail. Le programme s'engage à ce que les nouvelles constructions intègrent dans la mesure du possible les normes d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Les sensibilisations à la formation professionnelle et aux inégalités de genre s'adresseront à tous, en particulier aux personnes handicapées pour lesquelles l'accès à la formation professionnelle sera facilité (ex : octroi prioritaire de bourses). La promotion de l'usage du digital contribuera aussi à l'inclusion de tous.

Réduction des inégalités

Selon le marqueur d'Inégalité, cette action est étiquetée I-1 : le programme a pour objet de réduire significativement les inégalités dans le secteur de l'EFTP. Il déploie des actions structurées pour combattre en particulier les inégalités de genre de manière transversale, et les inégalités d'accès à la formation, de revenus ou d'accès à l'emploi de manière spécifique. Le programme s'adresse aux femmes vulnérables en raison de multiples inégalités horizontales telles que le niveau de revenu, l'âge, le lieu de résidence, l'appartenance ethnique et/ou le handicap, pour lequel il veut renforcer l'accès, le maintien et la réussite dans l'EFTP. Pour ce faire, le programme vise notamment à développer et améliorer la gestion des institutions de l'EFTP, à renforcer les capacités des acteurs de l'EFTP, à faciliter le dialogue multipartite et à structurer le partage d'informations et de pratiques en faveur de l'égalité de genre et l'égalité sociale. Le programme lutte contre les discriminations sociales, territoriales et de

¹⁰ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

¹¹ Ref. Ares(2021)5733342 - 20/09/2021

¹² https://myintracomm.ec.europa.eu/dg/INTPA/thematic-activities/gender-equality/Documents/2_GAP_III_Joint_Staff_v3_rotated.pdf;

https://myintracomm.ec.europa.eu/dg/INTPA/thematic-activities/gender-equality/Documents/1_GAP_III_Joint_Communication_draft_v6.pdf

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020JC0005&from=EN>

genre qui empêchent les jeunes femmes défavorisées d'accéder à l'EFTP, de terminer leur cycle d'études et de réussir leur insertion socio-professionnelle.

Démocratie

Le programme promeut et vise à animer un dialogue régulier entre l'EFTP (public et privé), le secteur privé et la société civile. Il développe également une approche participative à tous niveaux (conception du programme, coordination stratégique, implication du secteur privé et la société civile dans la conception et la mise en œuvre des formations, modules de formation co-construits, etc.). Le programme vise également à développer des outils numériques permettant des échanges accrus entre acteurs divers et éloignés. Une communauté d'échanges de pratiques en faveur de l'égalité hommes-femmes dans la formation professionnelle sera ainsi constituée et animée. L'observatoire genre vise à informer largement sur les pratiques de genre dans le continuum orientation-formation-emploi et à susciter les débats et inciter à des actions correctives. Le programme met ainsi globalement l'accent sur le renforcement de la vie démocratique et la prise de décision partagée, inclusive et représentative. La capacité de coopération entre différents acteurs sera renforcée par le programme à plusieurs niveaux (national, régional, local), de manière à ce qu'ils puissent ensemble influencer sur les droits humains, et le genre en particulier.

Sensibilité aux conflits, paix et résilience

Le programme renforce la résilience des jeunes femmes en particulier, et donc de leurs ménages et des communautés, en améliorant leur savoir-être et leur savoir-faire d'une part (confiance en soi, analyse et résolution de problèmes, leadership, capacité à oser, à faire en équipe, à trouver des partenaires), leurs compétences techniques (métier appris) et leur capacité à s'insérer dans le marché du travail (emploi ou auto-emploi), synonyme de génération de revenus. En outre, la résilience des organisations, et leur capacité à éviter les conflits (internes et externes) bénéficiera du renforcement de capacités prévu par le programme en matière de gouvernance, gestion, conduite de projets, dans une approche d'égalité des genres. Le programme aborde directement les questions de violence sexiste dans l'enseignement technique et la formation professionnelle (produit 1.3). Il vise par exemple à accompagner des agents de changement et à favoriser l'élaboration et l'application de règlements pour prévenir la violence.

Réduction des risques de catastrophes

L'action ne sera pas tournée spécifiquement vers la réduction des risques de catastrophe. Toutefois, une meilleure compétence des jeunes en situation de vulnérabilité favorisera la mise en œuvre des politiques publiques dans tous les domaines, y compris en réponse aux risques de catastrophe.

Autres considérations, le cas échéant

S/O

3.4 Risques et enseignements tirés

Catégorie	Risques	Probabilité	Impact	Mesures d'atténuation
Planification, processus et systèmes	Le ciblage exclut les 40 % de femmes les plus pauvres	Elevée	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> Recherche sur les caractéristiques horizontales des femmes qui n'accèdent pas à la formation professionnelle (âge, origine ethnique, zone de résidence, etc.). Recherche sur la répartition géographique des 40 % de femmes les plus pauvres. Collaborer avec les institutions régionales et locales pour atteindre les femmes difficiles à atteindre. Mettre en place un cadre solide de S&E.
Planification, processus et systèmes	Faible volonté politique de mener des réformes dans la lutte contre les inégalités de	Moyenne	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> Collaborer étroitement avec les institutions responsables des réformes au niveau national, régional et local. Elaborer de manière participative une stratégie et un plan d'action pour l'égalité dans la formation professionnelle, ainsi que des

	genre et le secteur de l'ETFP			règlements intérieurs aux centres pour sa mise en œuvre.
Personnes et organisation	Faible appropriation des autorités suite à d'éventuels changements liés aux élections politiques à venir	Moyenne	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'appuyer sur de solides partenariats déjà existants avec les autorités (aux différents niveaux), les partenaires du secteur et développer de nouveaux partenariats pour assurer la durabilité des actions, en renforçant leur appropriation. ▪ Mobiliser les autorités au niveau stratégique et développer leurs capacités opérationnelles pour accroître l'efficacité des activités et favoriser leur poursuite post-intervention. ▪ S'appuyer sur les mécanismes de coordination existant au niveau international, national et régional, et les renforcer. Ils contribueront fortement à la durabilité de l'approche genre proposée. Les coordinations stratégiques ont été initiées dès la conception du programme et seront poursuivies tout au long de la mise en œuvre.
Personnes et organisation	Résistance au changement dans les institutions notamment en matière de genre, droits des femmes et des personnes en situation de handicap	Élevée	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place des points focaux genre dans les institutions de l'ETFP. ▪ Former et accompagner les acteurs de changement afin d'intégrer les comportements favorisant l'égalité homme-femme dans l'ETFP ainsi que l'accessibilité des personnes vivant avec un handicap et de répondre aux résistances.
Personnes et organisation	Faible capacité des ressources humaines en charge du secteur de l'ETFP pour la mise en œuvre des politiques et des activités	Elevée	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer les capacités des ressources humaines du secteur de l'ETFP. ▪ Elaborer et diffuser des manuels et des guides pratiques aidant à la mise en œuvre des stratégies et des activités (plans genre par exemple).
Personnes et communautés	Résistances des communautés et des familles au changement	Moyenne	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser les leaders coutumiers et les familles sur l'importance de la formation de jeunes filles (y compris celles avec un handicap) et les impacts positifs pour la communauté. ▪ Accorder avec les parents les modalités de la formation et les rassurer sur le mécanisme d'accompagnement dont elles vont bénéficier tout au long du parcours de la formation.
Communication et information	Faible dialogue et participation des services techniques déconcentrés et des	Moyenne	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser dès le début de l'intervention le dialogue entre acteurs et leur participation en organisant des rencontres en présentiel et à distance afin de créer l'alliance et stimuler la coopération.

	établissements de formation dans le processus décisionnel			
Communication et information	Faible engagement des parties prenantes sur les questions d'égalité de genre et de lutte contre les pratiques discriminatoires	Moyenne	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promouvoir l'engagement stratégique des parties prenantes par : (a) le renforcement du leadership genre parmi les décideurs, les points focaux et les agents de changement ; (b) le renforcement des capacités des parties prenantes ; (c) la mise en œuvre d'un plan de communication assurant la transparence ; (d) la création de règlements intérieurs d'égalité de genre et non-discrimination dans l'EFTP et de guides pour leur mise en œuvre ; et (e) la définition participative des rôles et des responsabilités des parties prenantes, des délais prévus, du pouvoir de décision, du niveau et qualité de participation, de la manière dont les décisions seront prises et mises en œuvre.
Communication et information	Faible campagne de sensibilisation du programme auprès des femmes difficiles à atteindre	Elevée	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ■ Collaborer avec les parties prenantes locales dans les régions éloignées pour le partage d'informations, en s'assurant que l'information est compréhensible et accessible.

Enseignements tirés :

Concernant le secteur de l'éducation, la DUE de Madagascar n'a pas d'expérience préalable dans le sous-secteur de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle, hormis la contribution en cours via une gestion déléguée au Fonds Malgache de formation professionnelle. Toutefois, ce choix stratégique s'est fait à la lumière de l'analyse des problèmes (voir point 2.2) ainsi que des leçons tirées du précédent programme « PASSOBA éducation » (10^{ème} FED 2012-2020) qui se concentrait sur l'éducation de base et sur le volet « accès » - voici les principales leçons :

1. Les objectifs ambitieux du programme n'ont pas été atteints, en un temps si court, en ce qui concerne la réduction des vulnérabilités des populations cibles et le renforcement des services centraux et déconcentrés du Ministère de l'éducation Nationales sur des points névralgiques comme la qualité des enseignements et des infrastructures scolaires.
2. Les populations continuent de souffrir d'une pauvreté structurelle, aggravée par des crises parallèle (politiques, climatiques, sanitaires, économiques, etc.) mais continuent d'exprimer d'importantes demandes familiales et sociales d'éducation. Il est du devoir des autorités nationales, centrales et déconcentrées et des Partenaires Techniques et Financiers (PTF), en vertu du principe de ne pas exclure les « laissés-pour-compte », de répondre concrètement à cette forte demande, étant donné que les taux de scolarisation continuent d'augmenter au niveau primaire puis s'effondrent au niveau secondaire.
3. Ce décalage entre la demande familiale d'éducation et la qualité de l'offre de formation pose la question de l'effectivité de la gratuité de l'éducation. Les annonces politiques en faveur de la gratuité ne permettent pas un allègement des charges communautaires en direction de l'éducation. Ce « hiatus » appelle une réflexion et une réponse opérationnelle de la part de la Délégation de l'Union européenne (DUE) et des PTF en termes de soutenabilité financière de la gratuité, au-delà des annonces politiques non effectives jusqu'à ce jour.

3.5 Logique d'intervention

Si des parcours intégraux d'orientation, formation et insertion sur le marché de l'emploi des filles et jeunes femmes en situation de vulnérabilité sociale et de sous-emploi sont développés et mis en œuvre dans des nouvelles filières professionnelles innovantes, en réponse aux besoins du secteur privé (P1.1) ;

Si l'insertion professionnelle dans de nouvelles filières des jeunes filles, dans toute leur diversité et majoritairement en situation de vulnérabilité sociale et de sous-emploi, est favorisée (P1.2) ;

Si les filles et les jeunes femmes dans toute leur diversité bénéficient d'une protection contre toute forme de violence ou de discrimination sexiste dans les institutions de l'ETFP (P1.3) ;

Et si des espaces de dialogue sont promus pour l'égalité hommes-femmes et la réussite des jeunes femmes (y compris de femmes vivant avec un handicap) entre représentants des acteurs publics et privés de l'ETFP (P1.4) ;

Alors, il est attendu que l'inclusivité du système de formation professionnelle ainsi que son efficacité en termes d'insertion professionnelle soient renforcées (R1).

Cela **parce que** l'adéquation formation-emploi dans des filières porteuses, l'implication du secteur privé et un solide accompagnement des filles et des jeunes femmes dans un environnement protégé leur permettra de disposer du savoir-être et du savoir-faire dont le marché du travail a besoin, qu'elles soient employées ou à leur compte.

L'atteinte de l'objectif spécifique (réalisation) 1 est soumise aux principales **hypothèses** suivantes : la situation politique, sociale et économique ne se dégrade pas en amont ou en aval des élections ; les entreprises participent aux études et à la mise en œuvre de l'intervention et sont bien informés des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits humains et aux entreprises ; la priorité donnée à la dimension de genre et inclusion des personnes vivant avec un handicap est bien accueillie par les acteurs concernés y compris les familles et les communautés ; des formateurs sont identifiés et volontaires pour enseigner les nouvelles matières, et de l'espace adapté est disponible dans les centres de formation pour le faire ; le METFP et les centres sous tutelle sont volontaires pour centrer leur approche de formation et d'accompagnement sur l'insertion des apprenantes ; les acteurs de l'ETFP manifestent une volonté durable de lutter contre les discriminations liées au genre et handicap ; ils s'investissent durablement dans un dialogue multipartite et dans la mise en œuvre des actions en résultant.

Si des points focaux genre et droits humains sont formés et le leadership, les capacités et les ressources des acteurs de l'ETFP sont renforcés en matière de droits des femmes, égalité de genre et droits de personnes vivant avec un handicap (P2.1) ;

Si les capacités et les ressources des acteurs de l'ETFP sont renforcées en matière de compétences techniques, d'approche orientée marché, d'andragogie, de gestion et de suivi-évaluation sensible au genre (P2.2) ;

Si des innovations sont introduites dans l'approche de formation (apprentissage, digitalisation et soft skills tels qu'éducation à la sexualité, droits de femmes et violence fondée sur le genre, leadership, entrepreneuriat, compétences digitales, langues, etc.) (P2.3) ;

Et si des recherches-actions sur les inégalités de genre sont favorisées et diffusées en vue d'inspirer et d'évaluer des stratégies genre transformatrices dans la formation professionnelle et l'enseignement supérieur (P2.4) ;

Alors les acteurs de l'ETFP ajusteront ensemble le système de formation aux besoins du marché du travail et aux besoins des jeunes femmes (y compris celles vivant avec un handicap), s'appuyant durablement sur des innovations en matière de genre et d'approche de l'emploi décent pour les jeunes femmes (R2).

Cela **parce que** l'intégration de la dimension genre au sein du dispositif de l'ETFP en tant que priorité transversale, avec des capacités de leadership, de mise en œuvre, de suivi renforcées en conséquence, accompagnées de ressources correspondantes et d'innovations pertinentes permettra de construire un système agile, sachant se baser sur des informations fiables et mettre en cohérence les besoins des jeunes femmes aux besoins du secteur privé.

L'atteinte de l'objectif spécifique (réalisation) 2 est soumise aux principales **hypothèses** suivantes : les dirigeants et collaborateurs de l'ETFP public et privé se montrent ouverts à intégrer des changements dans leur manière de fonctionner ; le personnel du METFP central, des directions régionales et des centres de formation est relativement stable ; la volonté du METFP de renforcer l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations demeure prioritaire tout au long de l'intervention, se traduisant en actes au niveau national, régional et local ; les acteurs formés se voient donner l'autonomie et les ressources minimales pour mettre en œuvre le contenu des formations ; le METFP central, ses directions régionales, les centres de formation et le centre national de téléapprentissage jouent le jeu de la digitalisation et accueillent ses effets sur leur gouvernance ; les acteurs de l'ETFP et les PTF accueillent favorablement la création d'un Observatoire genre et partagent leurs informations sur les inégalités hommes-femmes.

3.6 Matrice du cadre logique

Ce cadre logique indicatif constitue la base du suivi, de l'établissement des rapports et de l'évaluation de l'intervention.

Sur la base de cette matrice du cadre logique, un cadre logique plus détaillé (ou plusieurs) peut être élaboré au stade contrat. Dans le cas où les valeurs de référence et les valeurs cibles ne sont pas disponibles pour l'action, elles doivent être indiquées pour chaque indicateur à la signature du ou des contrats liés à ce document d'action, ou au plus tard dans le premier rapport d'avancement. De nouvelles colonnes peuvent être ajoutées pour définir des cibles (jalons) intermédiaires pour les indicateurs des produits attendus et des réalisations si besoin.

- Le premier rapport d'avancement doit inclure le cadre logique complet (y compris les valeurs de référence/cibles).
- Les rapports d'avancement doivent fournir un cadre logique mis à jour avec les valeurs actuelles pour chaque indicateur.
- Le rapport final doit inclure le cadre logique avec les valeurs de référence et finales pour chaque indicateur.

La matrice du cadre logique indicatif peut évoluer au cours de la vie de l'action en fonction des différentes modalités de mise en œuvre de cette action.

Les activités, les produits attendus et les indicateurs, valeurs cibles et valeurs de référence associés inclus dans la matrice du cadre logique peuvent être mis à jour au cours de la mise en œuvre de l'action, aucune modification n'étant nécessaire à la décision de financement.

Résultats	Chaîne des résultats (@): Principaux résultats attendus (10 au maximum)	Indicateurs (@): (au moins un indicateur par résultat attendu)	Valeurs de référence (valeurs et années)	Valeurs cibles (valeurs et années)	Sources de données	Hypothèses
Impact	Améliorer l'employabilité et l'autonomisation des filles et des jeunes femmes à Madagascar	1. Taux de chômage des 15-24 ans (ventilé par sexe) (SDG 8.5.2)	2015 (date dernière enquête) : 3.4	A renseigner ultérieurement	Base de données des ODD https://unstats.un.org/sdgs/dataportal/countryprofiles/MDG#goal-8 Statistiques du Ministère de l'emploi	La situation socio-économique s'est améliorée
		2. Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) ne suivant pas d'études, d'emploi ou de formation (SDG 8.6.1) (ventilé par sexe)	2012 (date dernière enquête) :	A renseigner ultérieurement	Base de données des ODD https://unstats.un.org/sdgs/indicators/database/ Statistiques du Ministère de l'emploi	
Réalisation 1	1. L'inclusivité du système de formation professionnelle et d'Enseignement Technique et son	1.1 Nombre de filles inscrites dans les filières de formation professionnelle ciblées (ventilé par niveau de revenu, âge, origine	A déterminer pendant la phase de démarrage	A renseigner ultérieurement	Rapport annuel du METFP	- La situation politique, sociale et économique ne se dégrade pas en amont

	efficacité en termes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes femmes en situation de vulnérabilité sont renforcées	<i>ethnique, lieu de résidence, handicap, filière, âge et situation de handicap et établissement)</i>				<i>ou en aval des élections</i> <i>- Les entreprises participent aux études et à la mise en œuvre de l'action</i> <i>- La priorité donnée à la dimension de genre est bien accueillie par les acteurs concernés</i>
		1.2 Nombre de femmes ayant bénéficié de programmes de l'ETFP ayant débouché sur un emploi décent, par rapport au nombre d'hommes (ventilé <i>par région, âge et filière</i>) (Indicateur clé GAP III)	A déterminer pendant la phase de démarrage	A renseigner ultérieurement	Rapport de monitoring externe de l'Action	
		1.3 % de filles et de jeunes femmes bénéficiaires de l'ETFP qui se sentent plus autonomes et moins discriminées après leur formation (ventilé par région, filière et âge)	A déterminer pendant la phase de démarrage	A renseigner ultérieurement	Rapport de monitoring externe de l'Action	
Réalisation 2	2. Renforcer la qualité du système formation professionnelle et d'Enseignement Technique, axée sur les besoins du marché du travail et la perspective de genre.	2.1 Nombre d'établissements dont le curricula intègre les sujets ciblés par le programme (tels que éducation à la sexualité, droits des femmes, violences fondées sur le genre, compétences numériques, andragogie, formation à l'entrepreneuriat) (<i>par région, par filière et par sujet</i>)	A déterminer pendant la phase de démarrage	A renseigner ultérieurement	Rapport de monitoring externe de l'Action	<i>- Les dirigeants et collaborateurs des institutions publiques de formation professionnelle (METFP, DRETFP, CFP) et des CFP privés se montrent ouverts à</i>

		2.2 Pourcentage de bénéficiaires dont les performances/compétences techniques en tant qu'apprentis sont jugées satisfaisantes par leur employeur, ventilé par sexe, âge, handicap et secteur économique (ventilé par âge, par région, par filière) (indicateur clé OPSYS)	A déterminer pendant la phase de démarrage	A renseigner ultérieurement	Evaluation des participants à la fin de la formation	<i>intégrer des changements dans leur manière de fonctionner</i> - Le personnel des CFP est relativement stable (faible turn over)
Produit 1 lié à la réalisation n 1	1.1 Des parcours intégraux d'orientation - formation - insertion professionnelle des filles et jeunes femmes en situation de vulnérabilité sont développés et mis en œuvre dans des nouvelles filières	1.1.1 Nombre de parcours intégraux de formation conçus et mis en œuvre dans les nouvelles filières (ventilé par région, par filière, avec taux de participation féminine)	S/O	A renseigner ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- Des formateurs sont identifiés et volontaires pour enseigner les matières correspondantes aux nouveaux métiers
		1.1.2 % des apprenant.e.s qui terminent leur cursus de formation (ventilé par sexe, âge, situation de handicap, région, établissement et filière)	S/O	80 %	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- De l'espace adapté est disponible dans les centres de formation pour y développer de nouvelles filières
		1.1.3 Taux de satisfaction des apprenant.e.s à la fin de la formation et de l'accompagnement (par niveau de revenu, âge, origine ethnique, lieu de résidence, handicap, filière, âge et situation de handicap)	S/O	75 %	Enquête menée et budgétisée par l'intervention financée par l'U	-Le METFP et les centres de formation sont volontaires pour centrer

						<i>leur approche de formation sur l'insertion des apprenantes</i>
Produit 2 lié à la réalisation n 1	1.2 Les opportunités d'insertion professionnelle de jeunes femmes, en situation de vulnérabilité et dans toute leur diversité, dans des nouvelles filières sont favorisées	1.2.1 Nombre de personnes ayant bénéficié d'interventions de développement de l'ETFP/des compétences en établissement ou sur le lieu de travail soutenues par l'UE : (a) tous les développements de l'ETFP/des compétences (GERF 2.14, a)	A déterminer pendant la phase de démarrage	A renseigner ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- <i>Le METFP et les centres de formation sont volontaires pour travailler sur de nouvelles modalités et voies d'insertion des apprenantes</i>
		1.2.2 Nombre d'organisations du secteur privé et de la société civile impliquées dans la conception et la mise en œuvre de formations selon l'approche genre et droits avec le soutien de l'UE (<i>ventilé par type et région</i>)	S/O	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- <i>Le secteur privé (formel et informel) accueille des apprenants et les encadre selon les modalités proposées par les CFP</i>
Produit 3 lié à la réalisation n 1	1.3 Les filles et les jeunes femmes en situation de vulnérabilité bénéficient d'une protection contre toute forme de violence basée sur	1.3.1 Nombre de personnes bénéficiant d'interventions financées par l'UE pour lutter contre la violence sexuelle et sexiste (GERF 2.37)	A déterminer pendant la phase de démarrage	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- <i>Les dirigeants et collaborateurs du METFP, des DRETFP, et des CFP publics et privés</i>

	le genre ou de discrimination sexiste dans les établissements de l'EFTP	1.3.2 Accompagnement de la formulation puis mise en œuvre d'une stratégie et de plans d'action genre aux niveaux central, régional et dans les CFP	Une stratégie et des plans d'action genre dans l'EFTP n'existent pas	Une stratégie est réalisée et déclinée en plans d'action	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	<i>manifestent une volonté durable de lutter contre les discriminations liées au genre, au travers de leur politique, de leur mise en œuvre et de d'évaluation de leur démarche</i>
Produit 4 lié à la réalisation 1	1.4 Des espaces de dialogue pour l'égalité de genre et la réussite socioprofessionnel le des jeunes femmes en situation de vulnérabilité sont promus entre représentants des acteurs publics et privés de l'EFTP	1.4.1 Nombre d'organisations impliquées dans un dialogue structuré (<i>ventilé par région, filière, type d'organisation</i>)	0	60	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- Les acteurs s'investissent durablement dans un dialogue multipartite et dans la mise en œuvre des actions en résultant
		1.4.2 Nombre d'établissements en partenariat avec le secteur privé pour la réussite des jeunes femmes (y compris celles vivant avec un handicap) et l'égalité homme-femme (<i>par région, filière</i>)	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	
Produit 1 lié à la réalisation 2	2.1 Les capacités et les ressources des acteurs de l'EFTP sont renforcées en matière	2.1.1 % d'établissements de l'EFTP ciblés disposant d'un point focal genre actif avec le soutien de l'UE (<i>ventilé par type d'organisation,</i>	0	90 %	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- Le personnel du METFP, des DRETFP, de de l'ENSET et des CFP est

	d'approche genre et droits humains.	<i>région, filière)</i>				<i>stable</i> - La volonté du METFP de renforcer le genre demeure prioritaire tout au long de l'intervention, et se traduit en actes au niveau national, régional et local
		2.1.2 Nombre de personnel d'établissements de l'ETFP et points focaux formés par l'intervention financée par l'UE avec des connaissances et/ou des compétences accrues en matière de genre (ventilé par sexe, région, type d'organisation)	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	
		2.1.3 Nombre d'acteurs de l'ETFP disposant de guides internes pour la mise en œuvre de l'approche genre et la non-discrimination pour raison de handicap avec le soutien de l'UE	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	
Produit 2 lié à la réalisation n 2	2.2 Les capacités et les ressources des acteurs de l'ETFP sont renforcées en matière de compétences techniques et andragogiques.	2.2.1 Nombre d'acteurs de l'ETFP formés par l'intervention financée par l'UE ayant acquis de nouvelles connaissances et/ou compétences techniques et pédagogiques (ventilé par région, filière, type d'organisation, domaine de compétences)	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- Le personnel de l'ETFP public et des CFP privés reste stable - Les acteurs formés se voient donner l'autonomie et les ressources minimales pour mettre en œuvre le contenu des
		2.2.2 Nombre d'actions de suivi-évaluation de la formation et de l'insertion professionnelles	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	

		sensibles au genre et menées par les CFP eux-mêmes genre avec le soutien de l'UE (<i>ventilé par région, filière, type d'organisation</i>)				<i>formations reçues</i>
		2.2.3 Nombre d'établissements de l'ETFP disposant d'un projet d'établissement concerté avec le soutien de l'UE (<i>ventilé par région, filière, statut privé/public</i>)	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	
Produit 3 lié à la réalisation 2	2.3 Des innovations pédagogiques , en faveur des filles et des jeunes femmes notamment, sont introduites dans l'approche de formation.	2.3.1 Nombre d'apprenant.e.s qui bénéficient d'un renforcement de capacités en compétences digitales (<i>ventilé par niveau de revenu, âge, origine ethnique, lieu de résidence, handicap, filière, âge et situation de handicap</i>)	0	A déterminer ultérieurement	Enquête menée et budgétisée par l'intervention financée par l'UE	<i>- La volonté des acteurs de l'ETFP d'actualiser leurs approches pour les rendre plus performantes (et donc d'intégrer le changement) demeure constante tout au long de l'intervention</i> <i>- Le METFP, les DRETFP, les CFP, le CNTEMad et le MNDPT jouent le jeu</i>
		2.3.2 Nombre d'apprenant.e.s placés en apprentissage ou alternance avec le soutien de l'UE (<i>ventilé par niveau de revenu, âge, origine ethnique, lieu de résidence, handicap, filière, âge et situation de handicap</i>)	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	

		2.3.3 Nombre de référentiels de compétences, revus ou créés, intégrant l'approche genre (<i>par région et secteur</i>)	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	<i>de la digitalisation tout au long de l'intervention et accueillent ses effets sur leur gouvernance</i>
Produit 4 lié à la réalisation n 2	2.4 Des recherches-actions sur les inégalités de genre et leurs causes structurelles sont menées et disséminées.	2.4.1 Statut de l'Observatoire inter-universitaire sur les inégalités de genre	Un Observatoire inter-universitaire sur les inégalités de genre n'existe pas	Un Observatoire inter-universitaire sur les inégalités de genre est créé et est fonctionnel	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	- <i>Les acteurs de l'ETFP et les PTF accueillent favorablement la création d'un Observatoire genre et acceptent de coordonner leurs actions sur le sujet de l'égalité homme-femme</i>
		2.4.2 Nombre de recherches-actions participatives sur le genre conduites dans les régions ciblées avec le soutien de l'UE (<i>ventilé par thème, région</i>)	0	A déterminer ultérieurement	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	
		2.4.3 Statut d'une communauté de pratiques (en présentiel et en digital) contre les inégalités de genre (<i>par région, type d'acteurs, bénéficiaires</i>)	Une communauté de pratiques contre les inégalités de genre n'existe pas	Une communauté de pratiques contre les inégalités de genre est créée et est fonctionnelle	Rapports d'avancement de l'intervention financée par l'UE	

4 MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

4.1 Convention de financement

Pour mettre en œuvre la présente action, il est envisagé de conclure une convention de financement avec le pays partenaire.

4.2 Période indicative de mise en œuvre

La période indicative de mise en œuvre opérationnelle de la présente action, durant laquelle les activités décrites à la section 3 seront réalisées et les contrats et conventions correspondants mis en œuvre, est de **84 mois** à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention de financement.

La prolongation de la période de mise en œuvre peut être approuvée par l'ordonnateur compétent de la Commission, qui modifiera la présente décision, ainsi que les contrats et les accords concernés.

4.3 Mise en œuvre de la composante relative à l'appui budgétaire :

S/O

4.4 Modalités de mise en œuvre

La Commission veillera au respect des règles et procédures pertinentes de l'UE pour l'octroi de financements à des tiers, notamment des procédures de réexamen s'il y a lieu, ainsi qu'à la conformité de l'action avec les mesures restrictives de l'UE¹⁴.

4.4.1 Gestion directe (subvention pour l'OS2)

a) Objet de la subvention

Cette mise en œuvre concourt aux produits 2.3 « Des innovations pédagogiques, en faveur des filles et des jeunes femmes notamment, sont introduites dans l'approche de formation » et 2.4 « Des recherches-actions sur les inégalités de genre et leurs causes structurelles sont menées et disséminées », devant permettre le renforcement des capacités des enseignants à travers des modules d'e-learning (PERFORM+), la transformation du Centre National de Télé-Enseignement de Madagascar (CNTEMAD) en université virtuelle, la diffusion de la culture entrepreneuriale auprès des étudiant.e.s et la création / animation d'un observatoire interuniversitaire sur les inégalités de genre.

b) Type de demandeurs visés

Association regroupant des établissements d'enseignement supérieur malgaches et européens, les organisations internationales, les instituts de recherche.

La partie de l'action relevant de l'enveloppe budgétaire réservée aux subventions peut, partiellement ou totalement, être mise en œuvre en gestion indirecte avec une entité qui sera sélectionnée par les services de la Commission en utilisant les critères suivantes capacités techniques et expériences de la mise en œuvre des formations des enseignants à travers e-learning, expériences d'appui dans le monde universitaire sur l'approche recherche genre, capacité de gestion financière.

4.4.2 Gestion indirecte avec une entité chargée de l'exécution (pour l'OS1)

Une partie de la présente action peut être mise en œuvre en gestion indirecte avec une entité qui sera sélectionnée par les services de la Commission au moyen des critères suivants:

- Expertise reconnue dans la mise en œuvre des programmes dans le domaine de la formation, insertion professionnelle et emploi dans plusieurs pays d'Afrique ;

¹⁴ www.sanctionsmap.eu. Veuillez noter que la carte des sanctions est un outil informatique permettant de répertorier les régimes de sanctions. Les sanctions résultent d'actes législatifs publiés au Journal officiel (JO). En cas de divergence entre les actes juridiques publiés et les mises à jour sur le site internet, c'est la version du JO qui fait foi.

- Expérience dans l'appui institutionnel à la définition et la mise en œuvre de la politique dans le domaine de la formation professionnelle et emploi ;
- Capacité de gestion : en particulier attribuer et gérer des subventions au profit de partenaires locaux sélectionnés ; capacités de passation et gestion de contrats de fournitures, travaux, prestation de services.

Cette mise en œuvre concourt aux quatre produits de l'OS1, devant permettre d'une part aux acteurs privés et publics de l'ETFP de proposer des formations qualifiantes répondant aux spécificités économiques et sociales des filles et des jeunes femmes, en lien avec les besoins du secteur privé et dans des secteurs jugés prioritaires par le gouvernement malgache, en valorisant des modalités d'accès au développement des compétences adaptées aux ressources existantes et d'autre part aux acteurs de l'ETFP, notamment publics, de disposer des cadres nécessaires facilitant l'accès et le maintien des filles et des jeunes filles dans le système ETFP et rapprocher l'ensemble des acteurs privés et publics pour une réponse intégrée renforçant l'employabilité des filles et des jeunes filles, en appuyant des pratiques inclusives et non discriminatoires.

4.4.3 Gestion indirecte avec une entité chargée de l'exécution (pour l'OS2)

Une partie de la présente action peut être mise en œuvre en gestion indirecte avec une entité qui sera sélectionnée par les services de la Commission au moyen des critères suivants:

- Expérience dans l'appui au montage et à la mise en œuvre de mécanismes de type Fonds Communs éducation à Madagascar ;
- Capacité à gérer des fonds UE.

Cette mise en œuvre concourt aux produits 2.1 « Les capacités et les ressources des acteurs de l'ETFP sont renforcées en matière d'approche genre et droits humains » et 2.2 « Les capacités et les ressources des acteurs de l'ETFP sont renforcées en matière de compétences techniques et andragogiques », devant permettre d'améliorer l'efficacité de l'aide au secteur en mutualisant les ressources dédiées au secteur et évitant le recours à des modalités de gestion et de décaissement différentes des divers partenaires techniques et financiers appuyer la mise en œuvre de la politique sectorielle en éducation, formation professionnelle.

4.4.4 Passage d'un mode de gestion indirecte à une gestion directe (et vice versa) en raison de circonstances exceptionnelles (une deuxième option alternative)

Pour les points 4.4.2 et 4.4.3 : Au cas où la gestion indirecte avec une entité chargée de l'exécution ne pourrait pas être mise en œuvre en raison de circonstances indépendantes de la volonté de la Commission, l'entièreté de la présente action pourrait être mise en œuvre en gestion directe (marchés publics de services).

4.5 Critères d'éligibilité géographique pour les marchés et les subventions

L'éligibilité géographique au regard du lieu d'établissement pour la participation aux procédures de passation de marchés et d'octroi de subventions et au regard de l'origine des fournitures achetées, telle qu'elle est établie dans l'acte de base et énoncée dans les documents contractuels pertinents, est applicable sous réserve des dispositions suivantes.

L'ordonnateur compétent de la Commission peut étendre l'éligibilité géographique sur la base de l'urgence ou de l'indisponibilité des services sur les marchés des pays ou territoires concernés, ou dans d'autres cas dûment justifiés où l'application des règles d'éligibilité rendrait impossible ou excessivement difficile la réalisation de cette action (article 28, paragraphe 10, du règlement IVCDI – Europe dans le monde).

4.6 Budget indicatif

Composantes budgétaires indicatives	Contribution de l'Union (montant en EUR)
<i>OS1 - Renforcer l'inclusivité du système de formation professionnelle et d'enseignement technique et son efficacité en termes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes femmes</i>	

Gestion indirecte – voir section 4.4.2	22 000 000
<i>OS2 - Renforcer la qualité du système formation professionnelle et d'enseignement technique, axée sur les besoins du marché du travail et la perspective de genre</i>	
Gestion indirecte – voir section 4.4.3	8 000 000
Subvention – voir section 4.4.1	4 000 000
Évaluation – voir section 5.2 Audit – voir section 5.3	1 500 000
Totaux	35 500 000

4.7 Structure organisationnelle et responsabilités

La gestion et la coordination sectorielle de l'action seront concrétisées par :

Un dispositif de pilotage : Le comité de pilotage (COPIL) se réunira au moins une fois par an pour discuter des questions stratégiques et fournir des orientations pour relever les défis de planification et mise en œuvre de l'action. La composition et le mandat du comité de pilotage seront décidés par la Délégation de l'UE et le Ministère de l'Economie et des Finances, suite à la signature de la convention de financement et des différents contrats et pourront inclure, sans y être limités : le Ministère de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle ainsi que ses services déconcentrés, le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique ainsi que les directeurs d'établissements concernés, le Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme, le Ministère du Développement Numérique, de la Transformation Digitale, des Postes et des Télécommunications, les ministères sectoriels concernés par les nouvelles filières, la cellule de l'ordonnateur national (BACE), les partenaires de mise en œuvre, la société civile et l'équipe de consultants chargés du monitoring externe. Ce dispositif de coordination et de dialogue favorisera les principes d'appropriation et d'harmonisation, d'alignement, de responsabilité mutuelle et de gestion axée sur les résultats.

Un dispositif de suivi de mise en œuvre des opérations : Une réunion trimestrielle sera organisée entre la Délégation de l'UE et chacun des partenaires de mise en œuvre, afin de mettre en place un suivi rapproché des activités, aligner les activités avec le dialogue politique et sectoriel et assurer la coordination avec les autres partenaires techniques et financiers.

Cadre de suivi évaluation : Une équipe de consultants sera recrutée pour assurer un monitoring externe régulier de l'Action, chargée de mettre en place un cadre de suivi évaluation pour l'ensemble du programme et commun à tous les partenaires de mise en œuvre.

Dans le cadre de sa prérogative d'exécution du budget et afin de préserver les intérêts financiers de l'Union, la Commission peut participer aux structures de gouvernance susmentionnées mises en place pour régir la mise en œuvre de l'action et peut signer ou s'engager dans des déclarations conjointes, dans le but de renforcer la visibilité de l'Union et de sa contribution à la présente action et d'assurer une coordination efficace.

5 MESURE DES PERFORMANCES

5.1 Suivi et rapports

Le suivi technique et financier courant de la mise en œuvre de la présente action est un processus continu et fait partie intégrante des responsabilités du partenaire chargé de la mise en œuvre. À cette fin, le partenaire chargé de la mise en œuvre met en place un système permanent de suivi interne, technique et financier de l'action et élabore régulièrement des rapports d'avancement (au moins annuels) et des rapports finaux. Chaque rapport fournit un compte rendu précis de la mise en œuvre de l'action, des difficultés rencontrées, des changements introduits, ainsi que du degré d'obtention de ses résultats (Produits et réalisations directes) mesurés par les indicateurs correspondants, en utilisant comme référence la matrice du cadre logique (pour la

modalité du projet) et la liste de stratégie, de politique ou de plan d'action du partenaire (pour l'appui budgétaire).

La Commission peut effectuer d'autres visites de suivi du projet, par l'intermédiaire de son propre personnel et de consultants indépendants directement recrutés par la Commission pour réaliser des contrôles de suivi indépendants (ou recrutés par l'agent compétent engagé par la Commission pour mettre en œuvre ces contrôles).

Tous les suivis et rapports doivent évaluer comment l'action tient compte du principe d'égalité des sexes, autonomisation des femmes, approche fondée sur les droits humains et les droits des personnes vivant avec un handicap, y compris l'inclusion et la diversité.

Rôles et responsabilités en matière de collecte, d'analyse et de suivi des données:

Les données des indicateurs de base seront fournies par les partenaires de mise en œuvre lors du démarrage du projet.

Le suivi technique et financier se base sur un processus permanent géré par chacun des partenaires de mise en œuvre, en accord avec la Délégation de l'UE. Le suivi sera basé sur les indicateurs de la matrice du cadre logique, ventilés par genre, niveau de revenu, âge, origine ethnique, lieu de résidence, handicap, filière, établissement quand c'est possible. Pour cela, les indicateurs de l'UE¹⁵, des ODD de l'Agenda 2030 et les indicateurs du plan d'action sur l'égalité des sexes (GAP III, 2021-2025) seront privilégiés. La collecte des données sera la responsabilité de chacun des partenaires de mise en œuvre et les données mises à jour seront intégrées dans les rapports d'avancement et reportées chaque année dans OPSYS.

5.2 Évaluation

Compte tenu de la nature de l'action, une évaluation finale sera effectuée pour la présente action, ou une de ses composantes, par des consultants indépendants ou dans le cadre d'une mission conjointe avec un partenaire de mise en œuvre.

Elle sera réalisée à des fins de responsabilisation et d'apprentissage à divers niveaux (y compris la révision des politiques), en tenant compte en particulier de l'objectif de réduction des inégalités hommes – femmes. L'évaluation doit également analyser dans quelle mesure l'action prend en compte l'approche fondée sur les droits humains et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Une expertise sur les droits humains, les personnes vivant avec un handicap et l'égalité des sexes sera donc assurée dans les équipes d'évaluation.

La Commission informera le partenaire de mise en œuvre au moins un mois avant les dates envisagées pour les missions d'évaluation. Le partenaire chargé de la mise en œuvre collabore de manière efficace et effective avec les experts chargés de l'évaluation, notamment en leur fournissant l'ensemble des informations et des documents nécessaires et en leur assurant l'accès aux locaux et aux activités du projet.

Les rapports d'évaluation peuvent être communiqués aux partenaires et aux autres principales parties prenantes, en application des bonnes pratiques en matière de communication des évaluations¹⁶. Le partenaire chargé de la mise en œuvre et la Commission analysent les conclusions et les recommandations des évaluations et, le cas échéant, apportent les adaptations nécessaires.

Un marché de services d'évaluation peut être conclu.

5.3 Audit et vérifications

Sans préjudice des obligations applicables aux marchés conclus pour la mise en œuvre de la présente action, la Commission peut, sur la base d'une évaluation des risques, commander des audits indépendants ou des missions de vérification des dépenses pour un ou plusieurs contrats ou conventions.

¹⁵ Global Europe Results Framework (GERF)

¹⁶ Voir les [bonnes pratiques en matière de communication des évaluations](#).

6 COMMUNICATION STRATÉGIQUE ET DIPLOMATIE PUBLIQUE

Pour le cycle de programmation 2021-2027, une nouvelle approche pour la mise en commun, la programmation et le déploiement des ressources en matière de communication stratégique et de diplomatie publique sera adoptée.

Conformément au document «[Communiquer et accroître la visibilité de l'UE –Orientations relatives aux actions extérieures](#)», publié en 2022, la communication et la visibilité de l'UE reste une obligation juridique pour toutes les actions extérieures financées par l'Union, afin de faire connaître le soutien de l'Union européenne à leur travail auprès des publics concernés, notamment en utilisant l'emblème de l'Union et une brève déclaration de financement, sur tous les supports de communication liés aux actions concernées. Cette obligation s'applique de la même manière, que les actions concernées soient mises en œuvre par la Commission, des pays partenaires, des contractants, des bénéficiaires de subventions ou des entités chargées de l'exécution telles que les agences des Nations unies, les institutions financières internationales et les agences des États membres de l'Union.

Cependant, les documents d'action des programmes sectoriels spécifiques ne sont en principe plus tenus de prévoir des activités de communication et de visibilité sur les programmes concernés. Ces ressources seront prévues dans des facilités de coopération établies par des documents d'action de mesures d'accompagnement, permettant aux délégations de planifier et mettre en œuvre des activités de communication stratégique et de diplomatie publique pluriannuelles avec une masse critique suffisante pour être efficaces à l'échelle nationale.

Annexe 1 RAPPORT DANS OPSYS

Une intervention primaire (projet/programme) est un ensemble cohérent d'activités et de résultats structurés dans un cadre logique visant à apporter un changement ou un progrès en matière de développement. La détermination du niveau de l'intervention primaire permettra:

- D'articuler les actions ou les contrats en fonction d'une chaîne des résultats attendus et de leur permettre ainsi d'assurer un suivi et un compte rendu efficaces des performances.
- De différencier ces actions ou contrats de ceux qui ne produisent pas de résultats en matière de développement directement mesurables, définis comme des entités de soutien (c'est-à-dire des audits, des évaluations).
- De disposer d'une cartographie complète et exhaustive de toutes les actions et de tous les contrats porteurs de résultats.

Les interventions primaires sont indiquées lors de la conception de chaque action par le service responsable (délégation ou unité opérationnelle du siège).

Le niveau de l'intervention primaire choisi peut être modifié (directement dans OPSYS) et la modification ne constitue pas une modification du document d'action.

Le niveau d'intervention pour la présente action est indiqué comme (cochez l'une des quatre options suivantes) :

Niveau Action (appui budgétaire, financement mixte)		
<input checked="" type="checkbox"/>	Action individuelle	Action présente: tous les contrats pour cette action