

D4.1 Plan d'Action Stratégique pour l'Internationalisation des Écoles d'EFP Africaines

Enrique Romeo (Mundus)



**Co-funded by
the European Union**



Appel à propositions : ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

Nom du projet : VET-POWER - Renforcer l'EFP dans les domaines de l'apprentissage en milieu professionnel, de l'électricité et la stratégie d'internationalisation

Acronyme : VET-POWER

Numéro de la proposition : 101182902

Durée et début du projet : 36 mois ; 1er janvier 2025 - 31 décembre 2027

Coordinateur : Mundus (ASOCIACION MUNDUS - UN MUNDO A TUS PIES)

Partenaires : SCF (Scuola Centrale Formazione ETS), GIP FIPAN (Groupement d'Intérêt Public Formation et Insertion Professionnelles de l'Académie de Nice) , CFP Don Bosco (Centre Privé de Formation Don Bosco), Ecole Professionnelle Salésienne Saint Jean Bosco, Institut de Formation Professionnelle et Technique Don Bosco.

Site web du projet : <https://vetpowerproject.org>

Date de rendu du livrable : 30/06/2026

Délivré par : Asociación Mundus – Un Mundo a Tus Pies

D4.1 Plan d'Action Stratégique pour l'Internationalisation des Écoles d'EFP Africaines

T4.1 : Analyse des Besoins en Matière d'Internationalisation

Responsables : Enrique Romeo Melero (Mundus)

Version du produit livrable : 1.0

Date effective de soumission du livrable : 23/06/2026

Niveau de diffusion

PU - Public	



Table des matières

1. Introduction

- 1.1. Contexte du projet VET-POWER
- 1.2. Objet du livrable
- 1.3. Positionnement dans le WP4
- 1.4. Méthodologie générale d'élaboration du plan d'action

2. Synthèse du diagnostic des besoins en internationalisation

- 2.1. Rappel de la démarche menée dans le cadre du MS4.1
- 2.2. Principaux constats transversaux
- 2.3. Besoins prioritaires communs aux trois établissements
- 2.4. Enjeux spécifiques par établissement
 - 2.4.1. EPS SJB - Bénin
 - 2.4.2. IFPTDB Ebolowa – Cameroun
 - 2.4.3. CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso – Burkina Faso
- 2.5. Conclusions de l'atelier d'internationalisation par établissement – TPM de Saragosse
 - 2.5.1. EPS SJB Bénin – conclusions issues de l'atelier
 - 2.5.2. IFPTDB Ebolowa, Cameroun – conclusions issues de l'atelier
 - 2.5.3. CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso, Burkina Faso – conclusions issues de l'atelier

3. Capitalisation des bonnes pratiques européennes

- 3.1. Rappel de la démarche menée dans le cadre du MS4.2
- 3.2. Bonne pratique 1 – MUNDUS : structuration institutionnelle de l'internationalisation
- 3.3. Bonne pratique 2 – SEPR : mobilité entrante et organisation de l'accueil
- 3.4. Bonne pratique 3 – SCF : mobilité virtuelle et hybride
- 3.5. Enseignements transférables aux écoles partenaires africaines

4. Cadre stratégique commun pour l'internationalisation des écoles partenaires

- 4.1. Vision commune
- 4.2. Principes directeurs
- 4.3. Axes stratégiques communs
 - 4.3.1. Gouvernance et coordination interne
 - 4.3.2. Développement des partenariats
 - 4.3.3. Mobilité des apprenants et du personnel
 - 4.3.4. Renforcement des capacités du personnel
 - 4.3.5. Préparation linguistique, interculturelle et administrative
 - 4.3.6. Internationalisation à domicile et outils numériques
 - 4.3.7. Suivi, valorisation et durabilité

5. Plan d'action – EPS SJB Bénin

- 5.1. Point de départ institutionnel
- 5.2. Objectifs stratégiques



- 5.3. Actions prioritaires
- 5.4. Calendrier indicatif
- 5.5. Responsables et parties prenantes
- 5.6. Ressources nécessaires
- 5.7. Indicateurs de suivi
- 5.8. Matrice opérationnelle synthétique – EPS SJB Bénin

6. Plan d'action – IFPTDB Ebolowa, Cameroun

- 6.1. Point de départ institutionnel
- 6.2. Objectifs stratégiques
- 6.3. Actions prioritaires
- 6.4. Calendrier indicatif
- 6.5. Responsables et parties prenantes
- 6.6. Ressources nécessaires
- 6.7. Indicateurs de suivi
- 6.8. Matrice opérationnelle synthétique – IFPTDB Ebolowa

7. Plan d'action – CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso, Burkina Faso

- 7.1. Point de départ institutionnel
- 7.2. Objectifs stratégiques
- 7.3. Actions prioritaires
- 7.4. Calendrier indicatif
- 7.5. Responsables et parties prenantes
- 7.6. Ressources nécessaires
- 7.7. Indicateurs de suivi
- 7.8. Matrice opérationnelle synthétique – CFPDB

8. Mécanismes de mise en œuvre et de suivi

- 8.1. Conditions de réussite
- 8.2. Risques et mesures d'atténuation
- 8.3. Dispositif de suivi-évaluation
- 8.4. Modalités de révision des plans d'action

9. Conclusion

- 9.1. Résumé des priorités stratégiques
- 9.2. Perspectives de pérennisation après VET-POWER

10. Annexes

- 10.1 Synthèses des milestones MS4.1 et MS4.2
 - 10.1.1 Synthèse du MS4.1
 - 10.1.2 Synthèse du MS4.2
- 10.2. Tableau comparatif des besoins par établissement



Liste des abréviations

AU : Union africaine

BOI : Bureau d'orientation et d'insertion

CBVET : Capacity Building in Vocational Education and Training

CFP : Centre de formation professionnelle

CRM : Customer Relationship Management

DBTA : Don Bosco Tech Africa

DGD : Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire

EACEA : Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture

EFP : Enseignement et formation professionnels

EPS SJB : École Professionnelle Salésienne Saint Jean Bosco

GA : Grant Agreement

IFPTDB : Institut de formation professionnelle et technique Don Bosco

JSO : Job Service Officer

MS : Milestone

ONG : Organisation non gouvernementale

PME : Petite et moyenne entreprise

SAAM : Supporting Alliance for African Mobility

SCF : Scuola Centrale Formazione

SEPR : Société d'Enseignement Professionnel du Rhône

TVET : Technical and Vocational Education and Training

UE : Union européenne

VET : Vocational Education and Training

WP : Work Package

Résumé Exécutif

Le présent document propose un **plan d'action pour l'internationalisation** de trois centres d'enseignement et de formation professionnels partenaires du projet **VET-POWER** : **EPS SJB Bénin**, **IFPTDB Ebolowa au Cameroun** et **CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso au Burkina Faso**. Il a été élaboré à partir d'une **analyse des besoins** menée auprès des directions, des enseignants et des apprenants, ainsi que d'une **capitalisation de pratiques européennes** pertinentes en matière d'internationalisation de l'EFP. L'analyse met en évidence une conviction partagée dans les trois établissements : **l'internationalisation** constitue un levier important pour renforcer la **qualité de la formation**, moderniser les **pratiques pédagogiques**, développer les **compétences du personnel**, améliorer **l'employabilité des jeunes** et accroître l'ouverture des centres à de **nouveaux partenariats**. Les expériences déjà vécues, notamment à travers des projets de coopération et de mobilité, ont eu des effets positifs sur les équipes, les apprenants et la **visibilité institutionnelle** des écoles.

Dans le même temps, plusieurs **défis communs** apparaissent clairement. Les trois centres doivent encore renforcer la **structuration de leur stratégie d'internationalisation**, mieux organiser la **coordination interne**, consolider leurs **partenariats**, développer les compétences en **gestion de projets internationaux**, et améliorer la **préparation linguistique, interculturelle et administrative** des mobilités. Le manque de **financements durables**, les obstacles liés aux **visas**, ainsi que les limites en matière d'**équipements** et d'**outils numériques** constituent également des freins importants. Le document montre aussi que chaque établissement présente une **situation spécifique**. Au **Bénin**, l'enjeu principal consiste à consolider une dynamique d'internationalisation déjà engagée, en lui donnant un cadre plus formel, plus stratégique et plus durable. L'établissement dispose déjà d'expériences concrètes de coopération et de mobilité, mais celles-ci doivent désormais être davantage structurées afin de renforcer leur continuité. Au **Cameroun**, il s'agit de **consolider** une ouverture internationale qui a déjà produit des effets concrets sur les contenus de formation, la réputation du centre et l'insertion professionnelle. Au **Burkina Faso**, la priorité est de **formaliser** et **stabiliser** la stratégie dans un contexte qui exige des approches **progressives, flexibles et réalistes**.

À partir de ces constats, le plan d'action proposé repose sur plusieurs **orientations communes** : renforcer la **gouvernance de l'internationalisation**, développer des **partenariats durables**, mieux préparer et accompagner les **mobilités**, former le **personnel**, encourager **l'internationalisation à domicile** grâce aux outils numériques, et mettre en place des mécanismes simples de **suivi**, de **valorisation** et de **pérennisation**. Les bonnes pratiques observées au sein des partenaires européens confirment qu'une **stratégie progressive**, bien coordonnée et adaptée au **contexte local** peut produire des effets durables, même avec des ressources limitées. Ce document a donc une vocation à la fois **stratégique** et **opérationnelle**. Il ne se limite pas à dresser un constat, mais propose pour chaque école des **priorités d'action réalistes** afin de faire de l'internationalisation un outil concret d'amélioration de la **qualité de l'EFP**, d'**innovation pédagogique** et d'**insertion professionnelle des jeunes**.

1.Introduction

1.1. Contexte du projet VET-POWER

Le projet **VET-POWER** s'inscrit dans une dynamique de renforcement de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) en Afrique subsaharienne, avec une attention particulière portée à trois dimensions complémentaires : **l'apprentissage en milieu professionnel, le secteur de l'électricité et la stratégie d'internationalisation**. Il réunit des partenaires européens et africains autour d'un objectif commun : améliorer la qualité et la pertinence de l'offre de formation des centres d'EFP, renforcer leur capacité d'ouverture internationale et consolider leurs capacités institutionnelles, pédagogiques et partenariales au **Bénin**, au **Burkina Faso** et au **Cameroun**, en renforçant leurs capacités institutionnelles, pédagogiques et partenariales.

Dans cette perspective, **l'internationalisation** est envisagée comme un **levier stratégique** au service de la modernisation des établissements, du développement des compétences des équipes éducatives, de l'amélioration de l'employabilité des apprenants et du renforcement des liens entre les centres d'EFP et leur environnement socio-économique. Elle ne se limite pas à la mobilité internationale, mais englobe également la structuration de partenariats durables, l'ouverture à de nouvelles pratiques pédagogiques, l'intégration d'outils numériques, la coopération interinstitutionnelle et la valorisation des acquis issus des échanges internationaux.

Le projet s'appuie en outre sur les acquis de coopérations antérieures, en particulier ceux du projet **SAAM**, auquel les trois écoles partenaires africaines ont déjà participé. Cette expérience a permis d'initier une dynamique d'ouverture internationale, de tester des mobilités d'apprenants et de personnels, et de faire émerger dans les trois établissements une volonté claire de poursuivre et de structurer davantage cette dimension dans leur développement institutionnel.

1.2. Objet du livrable

Le présent document propose un **plan d'action pour l'internationalisation** de trois centres partenaires du projet : **EPS SJB Bénin**, **IFPTDB Ebolowa** au Cameroun, et **CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso** au Burkina Faso. Il vise à transformer les constats issus de l'analyse des besoins en **orientations stratégiques** et en **actions concrètes**, adaptées à la réalité, aux priorités et au niveau de maturité de chaque établissement en matière d'internationalisation.

Ce document a une double vocation. D'une part, il fournit un **cadre commun** pour penser l'internationalisation dans les trois écoles à partir d'axes partagés tels que la **gouvernance**, les **partenariats**, les **mobilités**, le **renforcement des capacités**, la **préparation linguistique et interculturelle**, **l'internationalisation à domicile** et la **durabilité**. D'autre part, il décline ces orientations dans trois plans d'action distincts, construits à partir des besoins spécifiques identifiés dans chaque contexte.

L'ambition n'est donc pas seulement de formuler des recommandations générales, mais de proposer un outil de travail **stratégique** et **opérationnel**, permettant à chaque centre de progresser vers une internationalisation plus **structurée**, plus **inclusive** et plus **durable**.

1.3. Positionnement dans le WP4

Ce plan d'action s'inscrit dans le **Work Package 4**, consacré au **renforcement des capacités en matière de stratégie d'internationalisation**. Dans la logique du projet, ce lot de travail vise à accompagner les centres partenaires africains dans une évolution progressive : partir d'un état des lieux de leurs besoins, capitaliser des références inspirantes issues des partenaires européens, puis définir des priorités d'action réalistes pour renforcer leur ouverture internationale.

Le présent document constitue ainsi une étape charnière entre **l'analyse** et **la mise en œuvre**. Il s'appuie sur les enseignements tirés des consultations menées dans les trois pays et sur la collecte de bonnes pratiques européennes afin de proposer un cadre d'action cohérent avec les objectifs du projet. À ce titre, il contribue directement à faire de l'internationalisation un axe structurant du développement institutionnel des écoles partenaires, en lien avec la qualité de l'EFP, l'innovation pédagogique, l'employabilité et la coopération internationale.

1.4. Méthodologie générale d'élaboration du plan d'action

L'élaboration de ce plan d'action repose sur une **approche mixte**, combinant des données qualitatives et quantitatives recueillies auprès des principaux acteurs des centres partenaires. La démarche a inclus des **questionnaires en ligne** adressés aux directeurs, enseignants et étudiants, ainsi que des **entretiens semi-directifs** conduits dans chacun des trois établissements. Au total, les données exploitées comprennent **3 réponses de directeurs**, **12 réponses d'enseignants** et **22 réponses d'étudiants**, complétées par neuf entretiens réalisés au **Bénin**, au **Burkina Faso** et au **Cameroun**.

Cette méthodologie a permis d'identifier à la fois des **constats transversaux** communs aux trois établissements et des **enjeux spécifiques** propres à chaque école. Les données recueillies montrent notamment un fort intérêt pour l'internationalisation, déjà perçue comme un facteur de transformation positive, mais aussi des besoins clairs en matière de **structuration interne**, de **montage et gestion de projets**, de **préparation des mobilités**, de **compétences linguistiques**, de **coopération numérique** et de **pérennisation des acquis**.

En complément, le document s'appuie sur une **capitalisation de bonnes pratiques européennes** issues des partenaires du projet. Trois expériences ont été particulièrement mobilisées : une approche de **structuration institutionnelle de l'internationalisation**, un modèle de **mobilité entrante** comme levier d'ouverture, et une pratique de **mobilité virtuelle et hybride** favorisant une internationalisation plus inclusive et plus accessible. Ces références ont permis d'identifier des éléments concrets transférables aux établissements partenaires africains, tout en tenant compte de leurs contraintes de contexte, de ressources et de capacité.

Enfin, l'élaboration du présent plan d'action a également intégré les contributions de deux acteurs externes du réseau salésien, **Don Bosco Tech Africa (DBTA)** et **Via Don Bosco**, dont les analyses confirment l'importance d'une internationalisation progressive, adossée à des partenariats solides, à des dispositifs de renforcement de capacités, à des formes diversifiées de mobilité, et à une meilleure articulation entre coopération internationale, insertion professionnelle et développement institutionnel.

Sur cette base, le présent document propose un cadre stratégique commun et des plans d'action différenciés, conçus pour répondre de manière réaliste aux besoins des trois établissements et pour faire de **l'internationalisation** un **outil concret d'amélioration de la qualité de l'EFP**, de **renforcement institutionnel** et d'**ouverture durable** à la coopération internationale.

2. Synthèse du diagnostic des besoins en internationalisation

2.1. Rappel de la démarche menée dans le cadre de l'analyse

Le diagnostic des besoins en internationalisation a été construit à partir d'une **approche mixte**, combinant **questionnaires en ligne**, **entretiens semi-directifs** et **analyse croisée** des résultats recueillis auprès des directions, des enseignants et des apprenants des trois établissements partenaires. Cette démarche a permis de croiser les perceptions institutionnelles, pédagogiques et étudiantes, afin d'identifier à la fois les **besoins communs** et les **spécificités propres à chaque centre**. L'échantillon analysé comprend **3 directeurs**, **12 enseignants** et **22 étudiants**, complétés par des entretiens menés au **Bénin**, au **Burkina Faso** et au **Cameroun**.

Cette analyse ne visait pas uniquement à dresser un état des lieux, mais à faire émerger des **priorités d'action réalistes** pour renforcer l'internationalisation des trois écoles. Elle a également permis de comprendre comment les expériences déjà menées, notamment dans le cadre de projets de coopération et de mobilité, ont influencé la perception de l'internationalisation au sein des établissements, tout en mettant en lumière les écarts à combler pour rendre cette dynamique plus **structurée**, plus **inclusive** et plus **durable**.

2.2. Principaux constats transversaux

Le premier constat transversal est que **l'internationalisation est perçue de manière très positive** dans les trois établissements. Les directions, les enseignants et les étudiants la considèrent comme un levier de **modernisation pédagogique**, de **développement des compétences**, d'**ouverture culturelle**, d'**amélioration de l'employabilité** et de **renforcement de la visibilité institutionnelle**. Elle est également associée à l'accès à de nouvelles méthodes, à des technologies plus récentes, à des échanges professionnels et à des opportunités accrues pour les apprenants et les équipes éducatives.

Le deuxième constat est que, malgré cette perception positive, l'internationalisation reste encore **insuffisamment structurée** dans les trois centres. Aucun des établissements ne dispose à ce stade d'une stratégie pleinement formalisée, dotée d'objectifs clairs, d'une gouvernance stabilisée, de ressources dédiées et d'un système de suivi régulier. L'ouverture internationale repose encore en grande partie sur des **opportunités de projets**, sur l'engagement de certaines personnes clés, et sur des partenariats développés de manière progressive mais souvent peu institutionnalisée.

Le troisième constat concerne les **freins communs** rencontrés par les établissements. Les obstacles les plus fréquemment mentionnés sont le **manque de financements durables**, les **barrières linguistiques**, les **difficultés administratives**, notamment liées aux visas, le **manque d'équipements et d'outils numériques**, ainsi que la faiblesse des capacités internes en matière de **montage, gestion et suivi de projets internationaux**. S'y ajoutent, selon les contextes, des difficultés de préparation interculturelle, des contraintes logistiques et la nécessité de mieux accompagner les mobilités avant, pendant et après le séjour.

Enfin, l'analyse montre que l'internationalisation produit déjà des **effets positifs tangibles** lorsqu'elle est mise en œuvre, même à une échelle encore limitée. Les expériences de mobilité et de coopération ont contribué à **actualiser les contenus pédagogiques**, à **stimuler la motivation des étudiants**, à **renforcer la confiance des apprenants**, à **développer de nouvelles pratiques pédagogiques** chez les enseignants, et à **valoriser l'image des établissements** auprès des familles, des partenaires et du tissu socio-économique local.

2.3. Besoins prioritaires communs aux trois établissements

Au regard des données recueillies, plusieurs **besoins prioritaires communs** se dégagent pour les trois centres partenaires.

Le premier besoin concerne la **structuration institutionnelle de l'internationalisation**. Les établissements ont besoin de clarifier leur vision, de définir des priorités, de désigner des référents ou des équipes dédiées, et d'intégrer l'internationalisation dans leur fonctionnement de manière plus stable. Cette structuration est indispensable pour passer d'une logique d'opportunité à une logique de **développement stratégique**.

Le deuxième besoin porte sur le **renforcement des capacités du personnel**. Les directions comme les enseignants expriment un besoin clair de formation sur la **rédaction et la gestion de projets internationaux**, la **recherche de partenaires**, la **coordination de consortiums**, l'**utilisation d'outils numériques collaboratifs**, ainsi que la **communication interculturelle** et les **langues étrangères**. Ces compétences sont perçues comme essentielles pour accéder à davantage d'opportunités et pour mieux capitaliser sur les projets déjà en cours.

Le troisième besoin concerne la **préparation et l'accompagnement des mobilités**. Les enseignants et les étudiants insistent sur l'importance de mieux préparer les participants sur les plans **linguistique, culturel, administratif et logistique**, mais aussi de mettre en place un



meilleur **suivi post-mobilité**, afin de valoriser les acquis, diffuser les apprentissages au sein du centre et renforcer les effets sur l'employabilité et l'innovation pédagogique.

Le quatrième besoin est lié aux **partenariats et aux ressources**. Les trois établissements souhaitent consolider leurs partenariats existants, en développer de nouveaux, et accéder plus facilement à des **financements**, à des **équipements**, à des opportunités de **formation** et à des formes de coopération plus diversifiées, y compris sans mobilité physique systématique. Cela rejoint la nécessité de développer des modèles d'**internationalisation à domicile** et de coopération **hybride** ou **numérique**, particulièrement pertinents dans des contextes où les contraintes financières et administratives restent fortes.

2.4. Enjeux spécifiques par établissement

2.4.1. EPS SJB Bénin

L'**EPS SJB Bénin** dispose déjà d'une expérience importante en matière de coopération internationale. L'établissement a participé à plusieurs initiatives, notamment **SAAM**, **VET POWER**, **Via Don Bosco**, **Design Together** et d'autres projets de coopération, ce qui lui a permis d'améliorer certains contenus pédagogiques, de renforcer sa visibilité et de développer une image d'école ouverte et innovante. Toutefois, cette dynamique reste encore L'EPS SJB Bénin dispose déjà d'une expérience importante en matière de coopération internationale. L'établissement a participé à plusieurs initiatives, notamment SAAM, VET-POWER, Via Don Bosco, Design Together et d'autres projets de coopération, ce qui lui a permis d'améliorer certains contenus pédagogiques, de renforcer sa visibilité et de développer une image d'école ouverte et innovante.

L'enjeu principal pour le Bénin est donc de **structurer une dynamique déjà existante**. Cela suppose la mise en place d'une **équipe dédiée**, le renforcement des compétences du personnel en **gestion de projets** et en **développement de partenariats**, ainsi qu'une amélioration de l'accompagnement des mobilités. Les besoins exprimés portent aussi sur l'accès à des **équipements techniques**, à une meilleure **connectivité**, ainsi qu'à des mécanismes plus solides de **préparation** et de **capitalisation** des expériences internationales.

2.4.2. IFPTDB Ebolowa – Cameroun

L'**IFPTDB Ebolowa** se distingue par une dynamique d'internationalisation déjà visible dans les effets produits par les projets mis en œuvre. Les entretiens montrent que les mobilités et les partenariats ont contribué à renouveler les contenus pédagogiques, notamment dans les domaines du **numérique**, de la **robotique** et de l'**électronique**, tout en renforçant la réputation du centre et l'insertion professionnelle des jeunes. L'établissement bénéficie donc d'une base d'expérience solide, mais celle-ci doit encore être consolidée et mieux organisée.

L'enjeu spécifique du Cameroun est de **consolider et institutionnaliser** une ouverture internationale déjà amorcée. Les besoins prioritaires concernent la formalisation d'une

stratégie, la création d'une **équipe dédiée à l'internationalisation**, le renforcement des compétences du personnel en **gestion de projets** et en **langues**, ainsi que la mise en place de mécanismes plus solides de **suivi post-mobilité**. Le centre exprime également un besoin important de **soutien aux infrastructures**, de partenariats durables et de dispositifs permettant de mieux relier internationalisation, innovation pédagogique et insertion professionnelle.

2.4.3. CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso – Burkina Faso

Le **CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso** présente une situation marquée par une forte volonté institutionnelle d'avancer sur l'internationalisation, appuyée par plusieurs partenariats significatifs, notamment avec **Via Don Bosco**, **DBTA**, **LUX-DEV**, **Schneider Electric** et d'autres acteurs. L'établissement a déjà constaté des effets positifs en termes de motivation, de qualité de l'offre et d'attractivité. Il a même commencé à mettre en place une petite équipe en charge des relations internationales, ce qui constitue une base intéressante.

L'enjeu principal au Burkina Faso est de **formaliser** et **stabiliser** cette dynamique dans un cadre réaliste. Le centre a besoin d'un plan d'action progressif, tenant compte des contraintes de contexte, notamment les difficultés logistiques (comme l'accès aux ambassades européennes), financières et administratives liées aux mobilités. Il apparaît particulièrement pertinent, dans ce cas, de développer des formes de coopération **hybrides**, des activités d'**internationalisation à domicile**, **c'est-à-dire de façon virtuelle**, ainsi qu'un accompagnement renforcé en **langues**, en **pédagogies innovantes** et en **partage structuré des acquis** au sein de l'équipe éducative.

2.5. Conclusions de l'atelier d'internationalisation par établissement – TPM de Saragosse

Dans le cadre de la **réunion transnationale de partenaires mi-parcours de Saragosse (TPM – Transnational Partner Meeting)**, un atelier participatif de brainstorming a été organisé le **8 mai 2026** afin de passer du diagnostic des besoins à des **pistes concrètes d'internationalisation** pour chaque école partenaire. L'activité s'est appuyée sur une matrice commune structurée autour de quatre dimensions : **les activités internationales déjà en cours**, **les ambitions d'internationalisation**, **les forces et ressources disponibles**, ainsi que **les défis et besoins à surmonter**. L'objectif était d'identifier, pour chaque établissement, des priorités réalistes pouvant alimenter directement les plans d'action du WP4.

L'atelier a permis aux représentants des écoles du **Bénin**, du **Cameroun** et du **Burkina Faso** de partager leurs expériences, de clarifier leurs besoins et de formuler des premières orientations d'action. Les échanges ont confirmé que les trois centres disposent déjà d'une base d'ouverture internationale, mais qu'ils doivent désormais renforcer la **structuration institutionnelle**, la **préparation des mobilités**, la **recherche de partenaires**, le **renforcement des capacités du personnel** et la **capitalisation des acquis**.

2.5.1. EPS SJB Bénin – conclusions issues de l'atelier

Pour l'**EPS SJB Bénin**, l'atelier a confirmé l'existence d'une **dynamique internationale déjà active**, notamment à travers l'accueil régulier de jeunes et d'étudiants européens, les collaborations avec des partenaires belges, les projets antérieurs et les relations avec certaines entreprises pour les stages et l'insertion. Ces expériences constituent une base positive, car elles favorisent les **échanges interculturels**, la visibilité de l'école et l'accès ponctuel à des appuis matériels ou pédagogiques.

La principale conclusion est toutefois que cette internationalisation reste encore **insuffisamment structurée**. L'école a besoin de développer davantage de **partenariats ciblés**, notamment pour répondre à ses besoins en **équipements**, en **infrastructures**, en **formation des enseignants** et en **modernisation pédagogique**. Le manque de compétences spécifiques en gestion de l'internationalisation, en recherche de partenaires et en pilotage de projets apparaît comme un défi prioritaire.

Ainsi, la priorité pour l'EPS SJB Bénin est de passer d'une internationalisation déjà vécue mais encore dispersée à une **stratégie plus organisée**, portée par une équipe identifiée, des objectifs clairs et des partenariats mieux alignés avec les besoins de l'établissement.

2.5.2. IFPTDB Ebolowa, Cameroun – conclusions issues de l'atelier

Pour l'**IFPTDB Ebolowa**, l'atelier a montré que l'internationalisation est déjà un élément visible de l'identité du centre. L'école bénéficie d'une **bonne réputation régionale**, d'une forte visibilité, d'un internat permettant l'accueil d'apprenants venus d'autres pays d'Afrique centrale, ainsi que d'expériences de mobilité sortante grâce à des projets comme **SAAM** et **VET-POWER**. Les partenariats avec des écoles européennes, des réseaux salésiens et des entreprises ont déjà contribué à renforcer l'image du centre et à ouvrir de nouvelles perspectives pour les jeunes.

Les ambitions exprimées sont claires : **créer ou renforcer une équipe dédiée à l'international**, développer de nouveaux partenariats formalisés par des conventions, améliorer les canaux de visibilité, équiper les ateliers selon des standards plus proches des exigences internationales, intensifier la mobilité des formateurs et des apprenants, et renforcer les capacités des enseignants face à l'évolution technologique.

La conclusion principale est donc que l'IFPTDB Ebolowa ne part pas de zéro : le centre doit surtout **consolider et institutionnaliser** une dynamique déjà engagée. Les priorités sont la **formalisation de la gouvernance**, le **renforcement linguistique**, la **modernisation progressive des équipements**, la gestion des contraintes administratives liées aux visas et un meilleur lien entre **internationalisation**, **innovation pédagogique** et **insertion professionnelle**.

2.5.3. CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso, Burkina Faso – conclusions issues de l'atelier

Pour le **CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso**, l'atelier a mis en évidence une volonté forte de développer l'internationalisation, mais dans un contexte qui demande une approche **progressive, réaliste et sécurisée**. Le centre dispose déjà d'expériences de mobilité, notamment vers la France et l'Espagne, ainsi que de projets de coopération en cours. Il entretient également des liens avec des entreprises publiques et privées, notamment à travers son bureau d'orientation et d'insertion, qui joue un rôle important dans l'organisation des stages et les relations avec le monde professionnel.

L'un des besoins les plus importants identifiés est le développement d'un **département ou d'une fonction internationale plus structurée**. Certaines personnes disposent déjà d'une expérience concrète dans l'organisation des mobilités, les démarches de visa, la logistique et la gestion de projets, mais ces compétences restent encore concentrées autour de quelques personnes. Il est donc nécessaire de renforcer la **continuité institutionnelle**, de former les nouveaux responsables et de mieux répartir les responsabilités.

Les principales forces du centre sont son **équipe engagée**, ses réseaux existants, notamment **DBTA** et les réseaux Don Bosco, son expérience de mobilité et ses partenariats locaux avec des acteurs comme la Chambre de commerce, la mairie et plusieurs entreprises. Les défis prioritaires concernent le **financement**, le renouvellement des **équipements d'atelier**, les **barrières linguistiques**, la complexité administrative des mobilités et le besoin de renforcer les compétences de l'équipe.

La conclusion principale est que le CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso doit formaliser une stratégie d'internationalisation **prudente mais ambitieuse**, combinant mobilités physiques, coopération hybride, renforcement linguistique, valorisation des partenariats locaux et meilleure capitalisation des expériences déjà acquises.

3. Capitalisation des bonnes pratiques européennes

3.1. Rappel de la démarche menée dans le cadre de la collecte de bonnes pratiques

Afin d'enrichir la conception des plans d'action, une **collecte de bonnes pratiques européennes** en matière d'internationalisation de l'EFP a été réalisée auprès des partenaires du projet. Cette démarche avait pour objectif d'identifier des expériences **concrètes, transférables et adaptables** aux réalités des centres partenaires africains, en tenant compte de leurs besoins, de leurs ressources et de leur niveau actuel de structuration.

Trois pratiques complémentaires ont été retenues, car elles illustrent trois dimensions essentielles de l'internationalisation : la **structuration institutionnelle**, la **mobilité comme**



levier d'ouverture et l'**internationalisation à domicile** à travers des formats virtuels et hybrides. L'intérêt de cette capitalisation ne réside pas dans une simple reproduction de modèles européens, mais dans l'identification de **principes d'action**, de **méthodes** et d'**outils** pouvant inspirer des réponses réalistes dans les contextes du **Bénin**, du **Burkina Faso** et du **Cameroun**.

3.2. Bonne pratique 1 – MUNDUS : structuration institutionnelle de l'internationalisation

La première bonne pratique, portée par **MUNDUS**, repose sur une approche structurée de l'internationalisation à travers le manuel « **Comment devenir un leader SAAM** ». Cette pratique montre que l'internationalisation est plus efficace lorsqu'elle est pensée comme un **processus institutionnel de long terme**, et non comme une succession d'opportunités ponctuelles. Elle met l'accent sur la définition d'une **vision**, d'**objectifs**, d'une **gouvernance**, ainsi que sur le développement progressif des capacités internes nécessaires pour accéder aux projets internationaux et les gérer de manière autonome.

Cette bonne pratique est particulièrement pertinente pour les trois écoles partenaires, car elle répond directement à plusieurs besoins identifiés dans le diagnostic : **absence de stratégie formalisée**, dépendance à quelques personnes clés, manque d'expérience en **montage de projets**, besoin de mieux comprendre les opportunités de coopération et de renforcer la coordination interne. Elle montre qu'une démarche d'internationalisation peut être construite de façon **progressive**, avec des ressources limitées, à condition qu'elle soit portée par un engagement institutionnel clair et soutenue par des outils pratiques.

Pour les centres partenaires africains, l'apport principal de cette bonne pratique réside donc dans la nécessité de considérer l'internationalisation comme un **axe stratégique institutionnel**, à structurer autour d'un cadre de travail clair, d'une équipe référente, de procédures simples et d'un effort continu de montée en compétences du personnel.

3.3. Bonne pratique 2 – SEPR : mobilité entrante et organisation de l'accueil

La deuxième bonne pratique, développée par **SEPR**, montre comment la **mobilité entrante** peut devenir un levier fort d'internationalisation institutionnelle. L'accueil d'apprenants, de formateurs ou de personnels étrangers y est conçu non seulement comme une activité de mobilité, mais comme un outil de **professionnalisation interne** pour l'organisation qui accueille des étudiants en mobilité internationale, de **développement de partenariats durables** et d'amélioration de la qualité de l'EFP. Cette pratique met en évidence l'importance de l'**organisation de l'accueil**, du lien avec les **entreprises partenaires**, de l'**encadrement pédagogique**, ainsi que de la préparation et du suivi des participants.

Même si les centres partenaires africains sont aujourd'hui davantage demandeurs de mobilité sortante que de mobilité entrante, cette pratique présente une forte valeur ajoutée. Elle permet

de réfléchir à l'internationalisation non seulement à travers le départ des apprenants et du personnel, mais aussi à travers la capacité des établissements à **recevoir**, à **animer des échanges**, à développer des environnements d'apprentissage plus ouverts et à renforcer leur crédibilité comme partenaires internationaux. Elle met également en évidence l'utilité d'outils structurés de type **before-during-after**, qui peuvent être adaptés aux mobilités sortantes comme aux collaborations Sud-Sud.

Pour les écoles partenaires africaines, cette bonne pratique est surtout transférable sous trois formes : l'amélioration des **protocoles d'accueil et de suivi**, le renforcement du lien avec les **entreprises** dans les projets de mobilité et de stage, et la professionnalisation de la gestion des échanges à travers des outils standardisés, des rôles clairement définis et une meilleure anticipation logistique et pédagogique.

3.4. Bonne pratique 3 – SCF : mobilité virtuelle et hybride

La troisième bonne pratique, portée par **SCF**, repose sur l'intégration de la **mobilité virtuelle et hybride** dans les parcours de formation. Validée scientifiquement et reconnue selon la contribution de SCF comme une bonne pratique par l'agence nationale italienne INAPP, cette méthodologie montre qu'il est possible de rendre l'internationalisation plus **inclusive**, plus **souple** et plus **durable** en combinant échanges virtuels, travail collaboratif transnational, activités préparatoires et, lorsque cela est possible, séquences de mobilité physique. Cette approche permet de réduire certains obstacles liés aux coûts, aux visas, à la logistique ou aux contraintes personnelles, tout en développant des **compétences numériques, interculturelles et transversales**.

Sur le plan méthodologique, la pratique se structure généralement autour d'échanges virtuels de 4 à 8 semaines. Elle s'appuie sur des missions hebdomadaires, l'utilisation d'une langue commune en contexte réel et le travail en sous-groupes axé sur la co-crédation d'outputs ou de produits numériques concrets (tels que des projets techniques ou créatifs). De plus, l'innovation de SCF réside dans l'extension de ce modèle au monde de l'entreprise à travers des « stages intelligents » (*smart internships*). Dans ce cadre, des entreprises partenaires intègrent la dimension virtuelle pour la préparation, l'exécution de tâches à distance et le suivi constant des apprenants.

Cette bonne pratique est particulièrement pertinente pour les trois établissements partenaires, car elle répond directement à plusieurs limites identifiées dans le diagnostic : **coût élevé des mobilités**, contraintes administratives, préparation linguistique insuffisante, besoin de toucher un plus grand nombre d'apprenants et d'enseignants, et nécessité de développer une **internationalisation à domicile**. Elle ouvre des perspectives réalistes, notamment pour des échanges entre centres africains et européens, des projets thématiques à distance, des activités collaboratives entre classes, ou encore des formats hybrides permettant de préparer les mobilités physiques dans de meilleures conditions.

Au-delà de la dimension technologique, cette bonne pratique rappelle que la réussite des échanges virtuels repose sur la **qualité de l'animation**, sur une pédagogie **centrée sur l'apprenant**, et sur un accompagnement adapté des enseignants agissant comme facilitateurs. Elle invite donc les centres partenaires à investir non seulement dans les outils numériques, mais aussi dans les **méthodes pédagogiques** et dans la capacité des équipes à concevoir des expériences internationales accessibles à un public plus large.

3.5. Enseignements transférables aux écoles partenaires africaines

L'analyse croisée des trois bonnes pratiques permet de dégager plusieurs **enseignements transférables** pour les centres partenaires africains.

Le premier est que l'internationalisation fonctionne mieux lorsqu'elle repose sur un **engagement institutionnel clair**. Dans les trois cas européens, la direction joue un rôle important pour donner une orientation, soutenir les équipes et intégrer l'ouverture internationale dans la stratégie de l'établissement. Ce constat confirme l'importance, pour les trois centres partenaires, de formaliser une vision commune, de désigner des responsables et de mieux intégrer l'internationalisation dans leur gouvernance.

Le deuxième enseignement est que le **renforcement des capacités du personnel** est un préalable essentiel. Les bonnes pratiques montrent que l'internationalisation durable ne dépend pas uniquement de quelques coordinateurs, mais d'une montée en compétences plus large des **enseignants**, des **équipes de direction** et du **personnel administratif**. Cela rejoint directement les besoins exprimés dans le diagnostic sur la gestion de projets, les langues, les outils numériques, les pédagogies innovantes et la coopération interculturelle.

Le troisième enseignement est la nécessité d'une **mise en œuvre progressive et flexible**. Les pratiques analysées montrent qu'il n'est pas nécessaire de disposer immédiatement de moyens importants pour engager une stratégie d'internationalisation. Des démarches simples, graduelles et adaptées au contexte peuvent déjà produire des effets significatifs, à condition qu'elles soient cohérentes, suivies et capitalisées. Cet élément est particulièrement important pour les trois centres partenaires, dont les marges de manœuvre financières et organisationnelles restent contraintes.

Enfin, les trois bonnes pratiques confirment que l'internationalisation est plus solide lorsqu'elle s'appuie sur des **partenariats durables**, sur des mécanismes de **suivi** et sur une articulation entre mobilité, innovation pédagogique et employabilité. Pour les établissements partenaires africains, cela signifie qu'il faudra développer des plans d'action qui ne se limitent pas à favoriser quelques mobilités, mais qui visent aussi à renforcer les **réseaux**, à mieux préparer et valoriser les expériences, et à inscrire l'internationalisation dans l'amélioration globale de la qualité de l'EFP.

4. Cadre stratégique commun pour l'internationalisation des écoles partenaires

4.1. Vision commune

À partir du diagnostic réalisé dans les trois établissements et des enseignements tirés des pratiques européennes analysées, une **vision commune** de l'internationalisation peut être formulée pour les centres partenaires du projet VET-POWER. Cette vision consiste à faire de l'internationalisation un **levier structurant de développement institutionnel**, au service de la **qualité de l'EFP**, de l'**innovation pédagogique**, du **renforcement des compétences du personnel**, de l'**employabilité des apprenants** et de l'**ouverture durable** des établissements à leur environnement national et international.

Dans cette perspective, l'internationalisation ne doit pas être comprise uniquement comme la participation à des mobilités ou à des projets ponctuels. Elle doit être intégrée comme une **fonction transversale** de l'établissement, combinant la construction de partenariats, la préparation et l'accompagnement des mobilités, la coopération pédagogique, l'usage du numérique, la valorisation des acquis et la capacité à inscrire les expériences internationales dans l'amélioration continue des pratiques et de l'offre de formation.

Cette vision commune repose aussi sur une idée forte mise en évidence par l'analyse : les trois écoles disposent déjà d'une **base d'expérience**, d'une **motivation réelle** et de **partenariats existants**, mais elles ont désormais besoin de franchir une nouvelle étape, en passant d'une internationalisation déjà amorcée, mais encore insuffisamment formalisée, à une internationalisation plus planifiée, coordonnée, inclusive et durable.

4.2. Principes directeurs

Le cadre stratégique commun proposé dans ce document repose sur plusieurs **principes directeurs** qui doivent orienter l'action des trois établissements.

Le premier principe est celui de la **progressivité**. L'internationalisation doit être développée étape par étape, en tenant compte du niveau de maturité de chaque centre, de ses ressources réelles et de son contexte institutionnel. Il ne s'agit pas de reproduire des modèles extérieurs, mais de construire une trajectoire réaliste, adaptée et évolutive.

Le deuxième principe est celui de l'**appropriation institutionnelle**. Pour être durable, l'internationalisation ne peut pas reposer uniquement sur l'engagement de quelques personnes. Elle doit être portée par la direction, partagée par les équipes, et progressivement intégrée dans l'organisation, les priorités et les modes de fonctionnement du centre.

Le troisième principe est celui de l'inclusion, de l'équité et de l'égalité de genre. Les opportunités internationales doivent bénéficier au plus grand nombre possible d'apprenants et



de personnels, y compris aux personnes rencontrant des obstacles financiers, linguistiques, administratifs, sociaux ou liés au genre. Cela implique de garantir des critères transparents d'accès aux mobilités et aux activités de coopération, de veiller à une participation équilibrée des filles et des garçons lorsque cela est possible, et de développer des formats hybrides, numériques et d'internationalisation à domicile afin de réduire les inégalités d'accès.

Le quatrième principe est celui de la **transférabilité locale**. L'objectif n'est pas seulement de participer à des expériences internationales, mais de faire en sorte que les acquis issus des projets, des mobilités et des échanges produisent des effets concrets au sein de l'établissement : amélioration des contenus de formation, nouvelles pratiques pédagogiques, diffusion interne des apprentissages, renforcement des relations avec les entreprises et meilleure insertion des jeunes.

Enfin, le cinquième principe est celui de la **durabilité**. Toute action d'internationalisation doit être pensée en lien avec les capacités futures de l'établissement : maintien des partenariats, développement des compétences internes, mobilisation de ressources, mécanismes de suivi et possibilité de réutiliser les outils et méthodes au-delà d'un projet donné.

4.3. Axes stratégiques communs

4.3.1. Gouvernance et coordination interne

Le premier axe stratégique concerne la **gouvernance de l'internationalisation**. Dans les trois écoles, le diagnostic a mis en évidence un besoin de meilleure structuration interne, avec des responsabilités plus clairement définies, une coordination plus stable et une intégration plus explicite de l'internationalisation dans le fonctionnement institutionnel.

Cet axe implique notamment la désignation d'un **référent** ou d'une **cellule dédiée**, l'élaboration de procédures simples, la clarification des rôles entre direction, enseignants et services d'appui, ainsi que l'inscription de l'internationalisation dans les documents et priorités stratégiques de chaque centre. Il s'agit de créer les conditions minimales pour que les initiatives internationales soient mieux préparées, mieux suivies et moins dépendantes d'initiatives individuelles.

4.3.2. Développement des partenariats

Le deuxième axe stratégique porte sur le **développement de partenariats durables**. Les trois établissements disposent déjà de réseaux et d'expériences de coopération, mais expriment le besoin de diversifier, stabiliser et mieux exploiter ces relations. Les partenariats doivent être pensés comme des outils de long terme au service de la formation, de l'innovation et de l'insertion, et non uniquement comme des opportunités de mobilité ponctuelle.

Dans ce cadre, les écoles devront à la fois consolider les liens avec les partenaires déjà existants, renforcer leur visibilité dans les réseaux utiles, et développer de nouvelles coopérations avec des centres d'EFPI, des entreprises, des ONG et des acteurs de soutien à l'emploi et à la formation. Les partenaires comme **DBTA** et **Via Don Bosco** apparaissent ici

comme des appuis particulièrement stratégiques, en raison de leur ancrage, de leurs réseaux et de leur capacité à accompagner des dynamiques régionales ou européennes.

4.3.3. Mobilité des apprenants et du personnel

Le troisième axe concerne la **mobilité des apprenants et du personnel**, qui reste une composante centrale de l'internationalisation dans les trois établissements. Les entretiens montrent que les expériences de mobilité ont eu un impact significatif sur la motivation, les compétences, l'ouverture culturelle, la confiance en soi et la réputation des centres.

L'enjeu n'est pas seulement d'augmenter le nombre de mobilités, mais d'en améliorer la **qualité**, la **préparation**, l'**encadrement** et la **valorisation**. Cet axe suppose de mieux organiser la sélection des participants, la préparation linguistique et interculturelle, l'accompagnement administratif, le tutorat pendant la mobilité et le suivi au retour. Il implique également de réfléchir à des formats plus variés, y compris des mobilités régionales, Sud-Sud ou de courte durée, selon les capacités de chaque établissement.

4.3.4. Renforcement des capacités du personnel

Le quatrième axe stratégique vise le **renforcement des capacités du personnel**, identifié comme un besoin majeur dans les trois écoles. Les directions et les enseignants expriment des attentes très claires en matière de **gestion de projets internationaux**, **recherche de partenaires**, **langues étrangères**, **pédagogies innovantes**, **outils numériques** et **communication interculturelle**.

Cet axe doit permettre de professionnaliser progressivement les équipes pour qu'elles puissent non seulement participer à des projets internationaux, mais aussi en faire un usage stratégique dans le développement de l'établissement. Il suppose des parcours de formation ciblés, des échanges entre pairs, des temps de partage interne, et des mécanismes concrets de diffusion des acquis au sein de chaque centre.

4.3.5. Préparation linguistique, interculturelle et administrative

Le cinquième axe stratégique concerne la **préparation des mobilités et des coopérations internationales**. L'un des constats les plus récurrents du diagnostic est que les difficultés linguistiques, administratives et interculturelles constituent des freins majeurs à la participation et à la réussite des expériences internationales, tant pour les apprenants que pour les personnels.

Il est donc nécessaire de renforcer les dispositifs de préparation en amont : initiation linguistique, sensibilisation interculturelle, information claire sur les procédures, accompagnement aux démarches administratives, préparation logistique et soutien psychologique ou pratique lorsque cela est nécessaire. Une meilleure préparation permet non seulement de réduire les risques et les difficultés, mais aussi d'augmenter la qualité pédagogique et humaine des mobilités.

4.3.6. Internationalisation à domicile et outils numériques

Le sixième axe stratégique est celui de l'**internationalisation à domicile**, soutenue par l'usage des **outils numériques**. Dans les contextes des trois établissements, cette dimension est particulièrement importante, car elle permet d'élargir l'accès à l'internationalisation, y compris pour les personnes qui ne pourront pas forcément partir en mobilité. Elle permet aussi de préparer les mobilités physiques, de maintenir les partenariats dans la durée et de développer des collaborations à moindre coût.

Cet axe peut prendre différentes formes : échanges virtuels entre classes, projets collaboratifs à distance, activités interculturelles en ligne, interventions de partenaires extérieurs, préparation numérique des mobilités, ou encore valorisation locale des expériences internationales. Pour être efficace, cette orientation suppose toutefois un minimum d'équipement, de connectivité et de compétences numériques au sein des équipes.

4.3.7. Suivi, valorisation et durabilité

Le septième axe stratégique concerne le **suivi**, la **valorisation** et la **durabilité** des actions d'internationalisation. L'analyse a montré que les expériences internationales ont souvent des effets positifs au-delà des seuls participants directs, mais que ces effets restent parfois insuffisamment structurés, documentés et réinvestis dans la durée.

Cet axe vise donc à mieux organiser le retour d'expérience, la diffusion interne des apprentissages, la reconnaissance des acquis, le suivi post-mobilité et l'intégration des résultats dans les pratiques du centre. Il implique aussi la définition d'indicateurs simples, de mécanismes de revue régulière et de démarches permettant de maintenir les dynamiques engagées au-delà de la durée du projet. C'est à cette condition que l'internationalisation pourra devenir un véritable facteur de transformation institutionnelle.

Dans les établissements où il existe, le **Bureau d'Orientation et d'Insertion (BOI)** doit être associé à cette dynamique de suivi et de valorisation. Son rôle est particulièrement important pour relier les expériences internationales aux parcours d'insertion professionnelle, accompagner les bénéficiaires au retour des mobilités, contribuer au suivi des anciens apprenants et documenter les effets de l'internationalisation sur l'employabilité. Le BOI peut ainsi devenir un acteur clé pour transformer les expériences de mobilité et de coopération en résultats concrets pour les apprenants et pour l'établissement.

5. Plan d'action – EPS SJB Bénin

5.1. Point de départ institutionnel

L'**EPS SJB Bénin** dispose d'une base solide pour développer une stratégie d'internationalisation plus structurée. L'établissement a déjà participé à plusieurs projets de

coopération et de mobilité, notamment **SAAM**, **VET-POWER**, **Via Don Bosco**, **Design Together** et d'autres initiatives en lien avec l'ouverture internationale, la modernisation pédagogique et l'employabilité des jeunes. Ces expériences ont permis d'améliorer certains contenus de formation, d'introduire de nouvelles méthodes pédagogiques et de renforcer la visibilité de l'école à l'échelle locale et internationale.

Toutefois, le diagnostic montre que cette dynamique reste encore **insuffisamment institutionnalisée**. L'établissement ne dispose pas encore d'une stratégie formalisée d'internationalisation, ni d'une cellule permanente dédiée à cette fonction. Les initiatives sont souvent déclenchées en fonction des opportunités de projets ou de partenariats, ce qui limite leur continuité, leur suivi et leur intégration dans le fonctionnement global du centre.

Les principaux besoins identifiés concernent la **structuration de la gouvernance**, la **montée en compétences du personnel**, l'amélioration de l'**accompagnement des mobilités**, l'accès à des **équipements adaptés**, ainsi que le développement de **partenariats stables** et de mécanismes de **capitalisation des acquis**.

Dans ce contexte, l'enjeu pour l'EPS SJB Bénin n'est pas d'initier l'internationalisation, mais de la faire passer à un niveau plus **stratégique**, plus **coordonné**, plus **opérationnel** et plus **durable**, en s'appuyant sur les acquis déjà existants.

5.2. Objectifs stratégiques

À partir des constats issus du diagnostic, cinq objectifs stratégiques sont proposés pour l'EPS SJB Bénin.

Le premier objectif est de **formaliser la stratégie d'internationalisation** de l'établissement, afin de lui donner une orientation claire, partagée et intégrée à son développement institutionnel.

Le deuxième objectif est de **renforcer les capacités du personnel** en matière de gestion de projets internationaux, de recherche de partenaires, de communication interculturelle, de langues, d'outils numériques et d'innovation pédagogique.

Le troisième objectif est de **mieux structurer les mobilités** des apprenants et des enseignants, en améliorant la préparation, l'accompagnement, le suivi et la valorisation des acquis.

Le quatrième objectif est de **développer des partenariats durables et utiles**, susceptibles de renforcer la qualité de la formation, d'élargir les opportunités de coopération et de soutenir l'employabilité des apprenants.

Le cinquième objectif est de **consolider l'internationalisation à domicile**, afin d'élargir l'accès à l'ouverture internationale au-delà des seuls bénéficiaires directs des mobilités physiques.

5.3. Actions prioritaires

Afin d'atteindre ces objectifs, plusieurs actions prioritaires sont proposées.

La première action consiste à **créer une cellule ou un groupe de travail dédié à l'internationalisation**, placé sous l'autorité de la direction et composé au minimum d'un référent institutionnel, d'un enseignant impliqué dans les projets, d'un représentant du suivi des mobilités et, lorsque cela est possible, d'un représentant du Bureau d'Orientation et d'Insertion (BOI). Cette cellule aura pour mission de coordonner les activités internationales, de centraliser l'information, de suivre les partenariats, d'assurer la continuité des actions et de préparer les réunions de suivi du plan.

La deuxième action est d'**élaborer une feuille de route institutionnelle de l'internationalisation**, définissant les priorités de l'établissement pour la période restante du projet VET-POWER et pour la période post-projet. Cette feuille de route devra préciser les objectifs, les types de partenariats recherchés, les publics cibles, les résultats attendus, les ressources nécessaires, les responsabilités internes et les modalités de suivi. Elle permettra de mieux relier les initiatives internationales au projet éducatif du centre.

La troisième action consiste à mettre en place un **programme de renforcement des capacités du personnel**, incluant des modules sur le montage et la gestion de projets, la recherche de partenaires, l'utilisation d'outils numériques collaboratifs, les langues étrangères, la communication interculturelle et les pédagogies innovantes. Ce programme devra être progressif, directement lié aux besoins opérationnels du centre et aligné avec les modules de formation prévus dans le WP4.

La quatrième action vise à structurer le **cycle complet des mobilités étudiantes et enseignantes**, à travers des outils simples de type **avant-pendant-après**. Cela inclut des séances de préparation linguistique et interculturelle, un accompagnement administratif renforcé, un tutorat pendant la mobilité, puis un temps de restitution et de valorisation au retour. Cette action répond directement aux besoins exprimés par les étudiants et les enseignants en matière d'accompagnement plus complet.

Le **BOI** pourra être associé au suivi des bénéficiaires avant, pendant et après les mobilités, notamment pour mieux relier les expériences internationales à l'insertion professionnelle, au suivi des anciens apprenants et à la valorisation des compétences acquises. Cette implication permettra de renforcer le lien entre internationalisation, employabilité et accompagnement des parcours.

La cinquième action consiste à développer des dispositifs d'**internationalisation à domicile**, par exemple sous forme d'échanges virtuels, d'interventions de partenaires étrangers, de projets collaboratifs à distance, ou encore de clubs de mobilité et de langues. Cette action est particulièrement importante pour diffuser les effets de l'internationalisation à l'ensemble de la communauté éducative et réduire les inégalités d'accès aux opportunités internationales.

La sixième action est de mieux **capitaliser les expériences internationales déjà réalisées**. Cela peut passer par l'organisation régulière de séances de retour d'expérience, la création d'un petit réseau d'anciens participants, la production de témoignages ou de fiches de bonnes pratiques, et l'intégration des acquis dans les activités pédagogiques du centre. Cette capitalisation contribuera à renforcer l'effet multiplicateur des projets.

Enfin, une septième action consiste à **mobiliser et diversifier les partenariats stratégiques**, en s'appuyant sur les réseaux déjà existants comme **DBTA, Via Don Bosco**, les partenaires Erasmus+, les entreprises locales et les institutions susceptibles de soutenir la formation, la mobilité, l'équipement ou l'insertion professionnelle des jeunes.

De manière transversale, toutes les actions devront intégrer les principes d'équité, de genre et d'inclusion, afin de garantir un accès aussi équilibré que possible aux opportunités de mobilité, de coopération internationale et d'internationalisation à domicile. Une attention particulière devra être portée à la participation des filles, des jeunes ayant moins d'opportunités et des apprenants rencontrant des obstacles financiers, linguistiques ou sociaux.

5.4. Calendrier indicatif

Le plan d'action peut être mis en œuvre selon une logique progressive, directement alignée avec le cycle réel du projet VET-POWER.

Dans le cadre de ce plan, l'équivalence temporelle suivante est proposée :

Court terme : M18–M21

Cette période correspond à la phase de structuration immédiate. L'établissement devrait prioritairement mettre en place la cellule d'internationalisation, définir sa feuille de route, identifier les besoins prioritaires de formation du personnel, clarifier les responsabilités internes et commencer à structurer les outils de préparation et de suivi des mobilités.

Moyen terme : M22–M28

Cette période doit permettre de passer de la structuration à la mise en œuvre. Il conviendra de lancer les premières actions de formation, de tester au moins deux activités d'internationalisation à domicile, de consolider certains partenariats clés, de formaliser les procédures internes de gestion des projets et des mobilités, et d'organiser les premières restitutions liées aux expériences de mobilité ou de coopération.

Long terme : M29–M36 et période post-projet

Cette période vise la stabilisation et la pérennisation. L'objectif sera de consolider la gouvernance de l'internationalisation, d'élargir le nombre et la qualité des coopérations, d'intégrer davantage les acquis dans les pratiques pédagogiques et de maintenir des mécanismes réguliers de suivi et de valorisation au-delà de la durée du projet VET-POWER.

5.5. Responsables et parties prenantes

La **direction de l'établissement** devra jouer un rôle central dans l'impulsion, la légitimation et le suivi de la stratégie. Elle devra garantir l'intégration de l'internationalisation dans les priorités institutionnelles et soutenir la mise en place d'une gouvernance claire.

La **cellule d'internationalisation** sera l'organe de coordination principal. Elle travaillera en lien étroit avec les enseignants, les responsables pédagogiques, les personnels chargés de l'accompagnement des apprenants, ainsi qu'avec les partenaires extérieurs. Elle devra également assurer le suivi des objectifs minimums du plan et préparer au moins 2 réunions de suivi du plan par an.

Les **enseignants** auront un rôle essentiel dans la diffusion des acquis, la préparation pédagogique des mobilités, l'animation des activités d'internationalisation à domicile et la capitalisation des expériences.

Les **étudiants**, notamment les anciens participants à des projets de mobilité, pourront aussi être mobilisés comme ambassadeurs ou relais dans les activités de sensibilisation, de mentorat et de partage d'expérience.

Le **Bureau d'Orientation et d'Insertion (BOI)** devra être impliqué comme acteur d'appui dans la mise en œuvre de la stratégie d'internationalisation. Il pourra contribuer au suivi des anciens bénéficiaires, à l'accompagnement vers l'insertion professionnelle, à la valorisation des compétences acquises lors des mobilités et à la documentation des effets de l'internationalisation sur les trajectoires des apprenants.

Enfin, les **partenaires extérieurs** comme DBTA, Via Don Bosco, les partenaires européens et les entreprises locales devront être associés en fonction des actions engagées, que ce soit pour le développement de projets, la préparation des mobilités, la formation, l'équipement ou l'employabilité.

5.6. Ressources nécessaires

La mise en œuvre du plan d'action suppose la mobilisation de plusieurs types de ressources.

D'abord, des **ressources humaines**, avec du temps dédié à la coordination, à la préparation des activités et au suivi des partenariats et mobilités. Même si les moyens sont limités, il est important qu'un noyau de personnes puisse assumer cette fonction de manière identifiable et régulière.

Ensuite, des **ressources techniques et pédagogiques** seront nécessaires, en particulier pour améliorer l'accès aux outils numériques, à la connectivité, aux supports de formation et, lorsque cela est possible, à certains équipements favorisant la modernisation des enseignements.

Des **ressources financières** devront également être recherchées pour soutenir les coûts liés à la formation du personnel, à la préparation linguistique, aux activités de coopération, à la mobilité et à l'accompagnement des apprenants les plus vulnérables.

Enfin, des **ressources partenariales** seront indispensables, sous la forme d'accords de coopération, d'appuis méthodologiques, de mise en réseau et d'opportunités de collaboration avec des acteurs déjà engagés dans le champ de l'EFP et de l'internationalisation.

5.7. Indicateurs de suivi

Afin de mesurer les progrès réalisés, plusieurs indicateurs de suivi peuvent être retenus. Pour renforcer le caractère opérationnel du plan, ces indicateurs sont associés à des **cibles minimales** permettant de suivre concrètement l'avancement de la stratégie.

Un premier niveau d'indicateurs concerne la **structuration institutionnelle** : existence d'une cellule d'internationalisation, validation d'une feuille de route, nombre de réunions de coordination tenues, nombre de procédures ou outils internes élaborés.

Cibles minimales : 1 cellule créée au sein de l'établissement ; 1 feuille de route validée ; au moins 2 réunions de suivi du plan par an, afin de renforcer le pilotage opérationnel du plan et de permettre des ajustements réguliers.

Un deuxième niveau concerne le **renforcement des capacités** : nombre de personnels formés, thématiques couvertes, niveau de participation aux formations, et réutilisation des acquis dans les activités pédagogiques ou de coordination.

Cible minimale : au moins 2 personnels directement impliqués dans des actions de formation ou de renforcement des capacités liées à l'internationalisation.

Un troisième niveau porte sur les **mobilités et coopérations** : nombre de mobilités préparées et suivies selon un protocole structuré, nombre de partenariats actifs, nombre d'activités d'internationalisation à domicile organisées, et niveau de satisfaction des participants.

Cibles minimales : au moins 1 protocole avant-pendant-après appliqué par mobilité ; au moins 2 activités d'internationalisation à domicile organisées par l'établissement.

Un quatrième niveau concerne la **valorisation et la durabilité** : nombre d'actions de restitution réalisées, existence d'un réseau d'anciens participants, intégration d'éléments issus des expériences internationales dans les pratiques pédagogiques, et évolution de la visibilité du centre en lien avec son ouverture internationale.

Cible minimale : au moins 1 restitution post-mobilité organisée pour chaque mobilité réalisée.

Un indicateur complémentaire pourra porter sur l'implication du BOI dans le suivi post-mobilité et l'accompagnement des anciens bénéficiaires.

Cible minimale : au moins 1 action annuelle associant la cellule d'internationalisation et le BOI autour du suivi des anciens bénéficiaires, de l'insertion professionnelle ou de la valorisation des compétences acquises.

Un indicateur transversal devra permettre de suivre la prise en compte de l'équité, du genre et de l'inclusion dans les activités d'internationalisation.

Cible minimale : les activités de mobilité, de coopération ou d'internationalisation à domicile devront utiliser des critères d'accès transparents et, lorsque cela est possible, assurer un suivi de la participation par genre et par profil de bénéficiaires.

Ces cibles minimales ne doivent pas être comprises comme des limites, mais comme des **seuils opérationnels de suivi**. Elles permettront à l'EPS SJB Bénin de vérifier régulièrement si la stratégie d'internationalisation avance de manière concrète, mesurable et cohérente avec le calendrier du projet VET-POWER.

5.8. Matrice opérationnelle synthétique – EPS SJB Bénin

Objectif stratégique	Action prioritaire	Responsable(s)	Échéance indicative (équivalence temporelle)	Indicateur de suivi	Target minimal
Formaliser la stratégie d'internationalisation	Créer une cellule d'internationalisation	Direction	Court terme (M18 – M21)	Cellule créée et rôles définis	1 cellule créée dans l'établissement
Structurer le pilotage	Élaborer une feuille de route institutionnelle	Direction + cellule	Court terme (M18 – M21)	Feuille de route validée	1 feuille de route validée
Renforcer les capacités du personnel	Organiser des formations ciblées	Cellule + partenaires	Court / moyen terme (M18 – M28)	Nombre de personnels formés	Au moins 2 personnels formés ou directement impliqués
Améliorer les mobilités	Mettre en place un protocole avant-pendant-après	Référent mobilité	Moyen terme (M22 – M28)	Mobilités accompagnées avec protocole	1 protocole appliqué par mobilité
Développer l'internationalisation à domicile	Créer des activités virtuelles et clubs de langues	Enseignants + cellule	Moyen terme (M22 – M28)	Nombre d'activités organisées	Au moins 2 activités organisées par l'établissement
Capitaliser les acquis	Organiser des restitutions et un réseau d'anciens	Cellule + enseignants	Moyen / long terme (M22 – M36 et post-projet)	Nombre d'actions de valorisation	Au moins 1 restitution post-mobilité par mobilité
Relier internationalisation et insertion professionnelle	Associer le BOI au suivi des mobilités et des anciens bénéficiaires	Cellule + BOI + enseignants	Moyen / long terme (M22 – M36 et post-projet)	Actions de suivi et d'accompagnement réalisées	Au moins 1 action annuelle associant internationalisation, BOI et insertion professionnelle
Assurer le suivi du plan	Organiser deux réunions annuelles de suivi et d'ajustement	Direction + cellule + BOI	Long terme (M29 – M36 et post-projet)	Réunions de suivi réalisées	Au moins 2 réunions de suivi du plan par an

ÉQUIVALENCE TEMPORELLE

- Court terme : M18 – M21
- Moyen terme : M22 – M28
- Long terme : M29 – M36 et période post-projet

TARGETS TRANSVERSAUX MINIMAUX POUR L'ENSEMBLE DU PLAN

- 1 cellule créée par établissement
- 1 feuille de route validée par établissement
- au moins 2 activités d'internationalisation à domicile par établissement
- au moins 1 restitution post-mobilité par mobilité
- au moins 2 réunions de suivi du plan par an
- au moins 1 action annuelle associant internationalisation, BOI et insertion professionnelle



Principe transversal : équité, genre et inclusion dans l'accès aux opportunités de mobilité et de coopération.

6. Plan d'action – IFPTDB Ebolowa

6.1. Point de départ institutionnel

L'IFPTDB Ebolowa présente une dynamique d'ouverture internationale déjà bien engagée. Les échanges menés dans le cadre du diagnostic montrent que l'établissement a développé, au fil des dernières années, plusieurs partenariats significatifs avec des acteurs européens et internationaux, notamment à travers **SAAM, VET-POWER, Via Don Bosco, DBTA, Grohe, Manos Unidas** et d'autres soutiens issus du réseau salésien. Ces coopérations ont permis non seulement d'organiser des mobilités, mais aussi d'introduire des évolutions concrètes dans les contenus de formation, dans les approches pédagogiques et dans l'image du centre.

L'internationalisation a déjà produit des effets visibles au Cameroun, notamment dans l'**actualisation des modules en robotique, numérique et électronique**, dans le renforcement de la **réputation régionale** de l'établissement, ainsi que dans l'**insertion professionnelle des jeunes**. Certains anciens bénéficiaires ont pu trouver un emploi rapidement ou créer leur propre activité, ce qui confirme le potentiel de l'internationalisation comme levier d'employabilité et d'innovation pédagogique.

Cette situation constitue un atout important : l'IFPTDB Ebolowa ne part pas d'une simple intention, mais d'une **expérience déjà tangible**. Toutefois, cette dynamique reste encore fragile et partiellement informelle. L'établissement ne dispose pas encore d'une stratégie écrite pleinement structurée, ni d'un système stabilisé de gouvernance de l'internationalisation. Les principaux défis identifiés concernent les **procédures administratives**, les **barrières linguistiques**, le **manque de financements durables**, la faiblesse de certains **équipements techniques**, ainsi que l'insuffisance du **suivi post-mobilité**.

Dans ce contexte, l'enjeu pour l'IFPTDB Ebolowa est de **consolider et institutionnaliser** une ouverture déjà amorcée, afin de transformer une succession d'expériences positives en une stratégie durable, pilotée, suivie et directement connectée à la qualité de la formation et à l'insertion professionnelle.

6.2. Objectifs stratégiques

À partir de ce point de départ, cinq objectifs stratégiques sont proposés pour l'IFPTDB Ebolowa.

Le premier objectif est de **formaliser la gouvernance de l'internationalisation**, afin de sécuriser dans la durée les acquis des projets déjà réalisés et de mieux intégrer cette dimension dans le pilotage du centre.

Le deuxième objectif est de **renforcer les capacités du personnel** en matière de gestion de projets, de coordination de partenariats, de recherche de financements, de communication interculturelle, de langues et de valorisation pédagogique des expériences internationales.

Le troisième objectif est d'**améliorer la qualité des mobilités**, en renforçant la préparation en amont, l'accompagnement pendant le séjour et surtout le **suivi post-mobilité**, identifié comme un besoin particulièrement important dans le cas camerounais.

Le quatrième objectif est de mieux articuler l'**internationalisation avec l'innovation pédagogique et l'insertion professionnelle**, afin que les projets internationaux produisent des effets plus durables sur les formations, les pratiques pédagogiques, les compétences des apprenants et les trajectoires d'emploi.

Le cinquième objectif est de **stabiliser et élargir les partenariats stratégiques**, en consolidant les coopérations existantes et en développant de nouvelles collaborations en Afrique et en Europe, notamment dans les domaines de la modernisation technique, de l'apprentissage en milieu professionnel, de l'entrepreneuriat et de l'employabilité.

6.3. Actions prioritaires

La première action prioritaire consiste à **créer ou formaliser une équipe dédiée à l'internationalisation**, en lien avec la direction et avec le **Bureau d'Orientation et d'Insertion**. Cette équipe devra assurer la coordination des partenariats, le suivi des projets, la préparation des participants, la capitalisation des résultats et l'organisation des réunions de suivi du plan d'action. L'existence de pratiques déjà engagées au sein du centre facilite cette structuration, qui pourra s'appuyer sur les personnes déjà impliquées dans les projets précédents.

La deuxième action consiste à rédiger une **feuille de route institutionnelle sur l'internationalisation**, en identifiant les priorités du centre pour la période restante du projet VET-POWER et pour la période post-projet. Cette feuille de route devra préciser les types de partenariats à développer, les priorités sectorielles, les publics cibles, les objectifs de mobilité, les besoins en formation, les ressources à mobiliser et les mécanismes de suivi. Elle devra refléter le positionnement spécifique de l'IFPTDB Ebolowa, où l'internationalisation est déjà associée à la modernisation des contenus et à l'insertion des jeunes.

La troisième action vise à mettre en place un **programme ciblé de renforcement des capacités du personnel**, avec une attention particulière portée à la gestion de projets internationaux, à la recherche de financements, aux langues étrangères, à la communication interculturelle et au suivi des apprentissages après mobilité. Au Cameroun, cet aspect est stratégique car les effets des projets sont déjà visibles, mais gagneraient à être mieux documentés, mieux diffusés et mieux intégrés dans le fonctionnement du centre.

La quatrième action consiste à structurer un **parcours complet de mobilité**, avec des outils simples et reproductibles de type **avant-pendant-après**. Ce parcours devra inclure une

préparation linguistique et interculturelle, un accompagnement administratif renforcé, un suivi individualisé pendant la mobilité, puis un dispositif de retour incluant restitution, orientation, appui à l'insertion, capitalisation pédagogique et, si possible, accompagnement à l'initiative entrepreneuriale. Cette action répond directement aux besoins exprimés par les étudiants et les enseignants.

La cinquième action vise à renforcer le lien entre **internationalisation et employabilité**. Pour l'IFPTDB Ebolowa, il est particulièrement pertinent de connecter davantage les projets internationaux avec les parcours d'insertion, le Bureau d'Orientation et d'Insertion, les entreprises partenaires et les filières à fort potentiel. Cette articulation peut prendre la forme de stages, de mentorat, de suivi des anciens bénéficiaires, de témoignages d'insertion, de simulations professionnelles et de valorisation des compétences acquises dans les expériences internationales.

La sixième action consiste à développer l'**internationalisation à domicile**, notamment par des échanges virtuels, des séances de partage d'expérience, des clubs de langues, des activités collaboratives avec d'autres centres et des interventions de partenaires extérieurs. Cette dimension permettra d'élargir l'impact de l'internationalisation à un plus grand nombre d'apprenants et d'enseignants, y compris ceux qui ne participent pas directement aux mobilités physiques.

Enfin, une septième action devra porter sur la **consolidation des partenariats stratégiques**, en s'appuyant sur les réseaux déjà actifs du centre et en identifiant des coopérations susceptibles de soutenir les priorités locales : modernisation des équipements, formation pédagogique, mobilité, insertion, entrepreneuriat, innovation technique et amélioration des liens avec le monde professionnel.

6.4. Calendrier indicatif

Le plan d'action peut être mis en œuvre selon une logique progressive, directement alignée avec le cycle réel du projet VET-POWER. Dans le cadre de ce plan, l'équivalence temporelle suivante est proposée :

Court terme : M18–M21: Cette période correspond à la phase de structuration immédiate. L'établissement devrait prioriser la formalisation de son équipe d'internationalisation, la rédaction de sa feuille de route, l'identification des besoins de formation les plus urgents du personnel, ainsi que la mise en place d'outils simples de préparation et de suivi des mobilités.

Moyen terme : M22–M28: Cette période doit permettre de passer à la mise en œuvre opérationnelle. Le centre pourra lancer les premières actions de formation, structurer le suivi post-mobilité, tester au moins deux activités d'internationalisation à domicile, renforcer les liens entre internationalisation, innovation pédagogique et insertion professionnelle, et consolider certains partenariats stratégiques.

Long terme : M29–M36 et période post-projet: Cette période vise la stabilisation et la pérennisation. L'objectif sera de stabiliser les procédures, d'élargir les partenariats, de développer un meilleur suivi des anciens bénéficiaires, d'organiser des restitutions régulières et d'inscrire l'internationalisation comme un axe pleinement intégré au développement institutionnel du centre.

6.5. Responsables et parties prenantes

La **direction du centre** jouera un rôle central pour donner à l'internationalisation une légitimité institutionnelle claire et assurer sa cohérence avec les autres priorités du centre. Elle devra garantir que le plan d'action soit intégré dans les mécanismes de pilotage de l'établissement et suivi de manière régulière.

L'**équipe d'internationalisation**, en lien avec le **Bureau d'Orientation et d'Insertion**, devra coordonner les actions, suivre les mobilités, maintenir les relations avec les partenaires et accompagner la capitalisation des acquis. Elle aura également un rôle important dans la préparation des réunions de suivi, la collecte des indicateurs et la documentation des résultats.

Les **enseignants** devront être impliqués non seulement dans les mobilités, mais aussi dans la diffusion des apprentissages, l'intégration de nouveaux contenus, l'accompagnement des apprenants et la participation aux activités d'internationalisation à domicile.

Les **étudiants**, notamment les anciens bénéficiaires de mobilité, pourront être mobilisés comme relais dans les activités de mentorat, de sensibilisation et de témoignage, afin de renforcer l'effet multiplicateur déjà observé dans le centre.

Les **partenaires extérieurs** tels que DBTA, Via Don Bosco, les partenaires européens, les entreprises et les acteurs d'insertion auront un rôle important dans l'appui à la formation, à la mobilité, à l'équipement, à l'innovation technique et à l'employabilité.

6.6. Ressources nécessaires

Le plan d'action nécessite d'abord des **ressources humaines clairement identifiées** pour la coordination, le suivi des mobilités, la capitalisation et la gestion des partenariats. L'existant au sein du centre constitue un bon point d'appui, mais il convient de mieux formaliser ces responsabilités pour éviter que l'internationalisation ne repose uniquement sur quelques personnes.

Des **ressources pédagogiques et techniques** seront également nécessaires, notamment pour améliorer les équipements, les outils de suivi, la connectivité et les supports de préparation linguistique, interculturelle et numérique. Ces ressources sont particulièrement importantes pour relier l'internationalisation à l'innovation pédagogique et à la modernisation des filières techniques.

Des **ressources financières** devront être mobilisées pour soutenir les mobilités, la formation du personnel, les activités d'internationalisation à domicile et certains besoins d'infrastructure ou d'accompagnement des apprenants.

Enfin, des **ressources partenariales** seront essentielles, non seulement pour financer ou cofinancer certaines actions, mais aussi pour offrir des opportunités concrètes de stage, d'apprentissage, de mentorat, d'équipement, d'entrepreneuriat et de transfert de pratiques.

6.7. Indicateurs de suivi

Afin de mesurer les progrès réalisés, plusieurs indicateurs de suivi peuvent être retenus. Pour renforcer le caractère opérationnel du plan, ces indicateurs sont associés à des **cibles minimales**, permettant de suivre concrètement l'avancement de la stratégie.

Un premier ensemble d'indicateurs pourra mesurer la **structuration institutionnelle** : existence d'une équipe formalisée, validation d'une feuille de route, fréquence des réunions de coordination et nombre de procédures internes mises en place.

Cibles minimales : 1 équipe d'internationalisation formalisée ; 1 feuille de route validée ; au moins 2 réunions de suivi par an.

Un deuxième ensemble portera sur le **renforcement des capacités** : nombre de membres du personnel formés, thématiques traitées, participation aux actions de formation et réutilisation des acquis dans la pratique pédagogique ou organisationnelle.

Cible minimale : au moins 2 membres du personnel formés ou directement impliqués dans des actions de renforcement des capacités liées à l'internationalisation.

Un troisième ensemble concernera la **qualité des mobilités** : nombre de participants préparés selon un protocole formalisé, nombre d'actions de suivi post-mobilité mises en œuvre, taux de satisfaction et nombre d'initiatives de restitution ou de diffusion interne.

Cibles minimales : au moins 1 protocole avant-pendant-après appliqué par mobilité ; au moins 1 restitution post-mobilité organisée pour chaque mobilité réalisée.

Un quatrième ensemble d'indicateurs pourra suivre l'**impact institutionnel et professionnel** : évolution du nombre de partenariats actifs, intégration de contenus ou pratiques issus des projets internationaux dans les formations, amélioration de la visibilité du centre, et suivi des trajectoires d'insertion ou d'initiative professionnelle des anciens bénéficiaires lorsque cela est possible. **Cibles minimales : au moins 2 activités d'internationalisation à domicile organisées par l'établissement ; au moins 1 action annuelle reliant internationalisation, insertion professionnelle et entreprises partenaires.**

Ces cibles minimales ne doivent pas être comprises comme des limites, mais comme des **seuils opérationnels de suivi**. Elles permettront à l'IFPTDB Ebolowa de vérifier régulièrement si la stratégie d'internationalisation avance de manière concrète, mesurable et cohérente avec le calendrier du projet VET-POWER.

6.8. Matrice opérationnelle synthétique – IFPTDB Ebolowa, Cameroun

Objectif stratégique	Action prioritaire	Responsable(s)	Échéance indicative (équivalence temporelle)	Indicateur de suivi	Target minimal
Formaliser la gouvernance	Créer ou formaliser une équipe d'internationalisation	Direction + BOI	Court terme (M18 – M21)	Équipe formalisée	1 équipe d'internationalisation formalisée
Définir un cadre stratégique	Rédiger une feuille de route institutionnelle	Direction + équipe	Court terme (M18 – M21)	Feuille de route validée	1 feuille de route validée
Renforcer les capacités du personnel	Mettre en place des formations ciblées	Équipe + partenaires	Court / moyen terme (M18 – M28)	Nombre de membres du personnel formés	Au moins 2 membres du personnel formés ou directement impliqués
Améliorer la qualité des mobilités	Structurer un parcours complet de mobilité avant-pendant-après	Référent mobilité + BOI	Moyen terme (M22 – M28)	Mobilités accompagnées avec protocole	1 protocole appliqué par mobilité
Capitaliser les acquis	Organiser des restitutions post-mobilité et valoriser les retours d'expérience	Équipe + enseignants	Moyen / long terme (M22 – M36 et post-projet)	Nombre d'actions de restitution	Au moins 1 restitution post-mobilité par mobilité
Relier internationalisation et employabilité	Renforcer les liens avec le BOI, les entreprises et l'insertion	BOI + direction	Moyen / long terme (M22 – M36 et post-projet)	Nombre d'actions conjointes	Au moins 1 action annuelle liant internationalisation, insertion et entreprises partenaires
Développer l'internationalisation à domicile	Lancer des échanges virtuels et activités internes	Enseignants + équipe	Moyen terme (M22 – M28)	Nombre d'activités et participants	Au moins 2 activités organisées par l'établissement
Assurer le suivi du plan	Organiser une réunion annuelle de suivi et d'ajustement	Direction + équipe	Long terme (M29 – M36 et post-projet)	Réunions de suivi réalisées	Au moins 1 réunion annuelle de suivi du plan

ÉQUIVALENCE TEMPORELLE

- Court terme** : M18 – M21
- Moyen terme** : M22 – M28
- Long terme** : M29 – M36 et période post-projet

TARGETS TRANSVERSAUX MINIMAUX POUR L'ENSEMBLE DU PLAN

- 1 équipe d'internationalisation formalisée par établissement
- 1 feuille de route validée par établissement
- au moins 2 activités d'internationalisation à domicile par établissement
- au moins 1 restitution post-mobilité par mobilité
- au moins 1 réunion annuelle de suivi du plan
- au moins 1 action annuelle liant internationalisation, insertion et entreprises partenaires

7. Plan d'action – CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso, Burkina Faso

7.1. Point de départ institutionnel

Le **CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso** dispose d'une dynamique d'internationalisation déjà engagée, appuyée par plusieurs partenariats et projets significatifs. L'établissement a participé à des initiatives telles que **SAAM, VET-POWER, Via Don Bosco, DBTA, LUX-DEV, Schneider Electric, Caritas Autriche** et d'autres collaborations qui ont contribué à renforcer la qualité de l'offre de formation, la motivation des équipes et la visibilité du centre.

Les échanges menés dans le cadre du diagnostic montrent également que le centre a déjà commencé à structurer sa démarche, notamment à travers la mise en place d'une petite équipe liée aux relations internationales. Cette base est particulièrement importante, car elle montre que l'internationalisation est déjà perçue comme un **levier stratégique** au sein de l'établissement.

Les effets positifs constatés concernent notamment l'**augmentation des inscriptions**, l'amélioration de l'**attractivité du centre**, le renforcement des compétences des enseignants et l'intérêt accru des apprenants pour les opportunités de mobilité et de coopération. Le personnel et les étudiants manifestent tous un intérêt fort pour l'ouverture internationale, qu'ils associent à l'acquisition de nouvelles compétences, à l'innovation pédagogique et à une meilleure insertion professionnelle.

Cependant, le diagnostic souligne aussi plusieurs fragilités. La stratégie d'internationalisation n'est pas encore pleinement formalisée, les **ressources humaines et financières** restent limitées, les obstacles liés aux **langues**, aux **visas** et aux **mobilités** sont importants, et le contexte appelle des approches prudentes, progressives et diversifiées.

Dans ce cadre, l'enjeu principal pour le CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso est de **formaliser, stabiliser et sécuriser** une dynamique déjà bien amorcée, en développant une stratégie réaliste, adaptée au contexte et moins dépendante de la seule mobilité physique internationale.

7.2. Objectifs stratégiques

Au regard de ce point de départ, cinq objectifs stratégiques sont proposés pour le CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso.

Le premier objectif est de **formaliser une stratégie institutionnelle d'internationalisation**, afin de mieux organiser les priorités, les responsabilités et les perspectives de développement du centre dans ce domaine.

Le deuxième objectif est de **renforcer les capacités du personnel** en matière de projets internationaux, de pédagogies innovantes, de langues, d'outils numériques et de diffusion des acquis.

Le troisième objectif est de **diversifier les formes d'internationalisation**, en ne reposant pas uniquement sur les mobilités physiques, mais en développant aussi la coopération hybride, virtuelle et l'internationalisation à domicile.

Le quatrième objectif est de **mieux préparer les apprenants et les enseignants** aux expériences internationales, à travers un accompagnement linguistique, interculturel, administratif et pédagogique renforcé.

Le cinquième objectif est de **consolider et élargir les partenariats stratégiques**, en s'appuyant sur les réseaux existants et en développant des coopérations utiles à la modernisation des formations, à l'insertion, à l'innovation et à la résilience institutionnelle.

7.3. Actions prioritaires

La première action prioritaire consiste à **institutionnaliser la fonction internationale** au sein du centre. Il s'agit de consolider l'équipe existante en lui donnant un cadre plus clair, avec un référent identifié, des responsabilités définies et une reconnaissance explicite dans l'organisation du centre. Cette formalisation permettra d'améliorer la continuité des actions et de mieux coordonner les projets en cours et à venir.

La deuxième action est d'**élaborer un plan interne d'internationalisation**, aligné sur les réalités du centre et sur la période restante du projet VET-POWER. Ce document devra préciser les priorités stratégiques, les types d'activités à privilégier, les partenariats à consolider, les ressources à mobiliser, les responsabilités internes et les modalités de suivi. Pour le Burkina Faso, ce cadre devra être particulièrement réaliste et tenir compte des contraintes administratives, financières et logistiques liées aux mobilités.

La troisième action vise à mettre en œuvre un **programme de renforcement des capacités du personnel**, centré sur les langues étrangères, la gestion de projets, les pédagogies innovantes, les nouvelles technologies et les outils numériques de coopération. Les enseignants ont clairement exprimé leur besoin de formation dans ces domaines, ainsi que leur volonté de disposer de temps et de mécanismes plus structurés pour partager les acquis au sein de l'établissement.

La quatrième action consiste à **mieux préparer les mobilités** des enseignants et des apprenants. Cela inclut des activités d'initiation linguistique, de sensibilisation interculturelle, d'information sur les démarches administratives, ainsi qu'un accompagnement logistique plus anticipé. L'objectif est de réduire les obstacles liés à la participation et d'améliorer la qualité des expériences vécues avant, pendant et après la mobilité.



La cinquième action est de développer des formes d'**internationalisation à domicile**, particulièrement adaptées au contexte du centre. Il s'agit par exemple de lancer des échanges virtuels, des projets collaboratifs à distance, des clubs de langues, des séances de témoignages ou des activités pédagogiques intégrant une dimension internationale sans nécessiter systématiquement des déplacements. Cette orientation est stratégique dans un contexte où la mobilité physique peut être plus difficile à mettre en œuvre de façon régulière.

La sixième action consiste à **valoriser les acquis des expériences internationales** de manière plus systématique. Les échanges montrent que le partage existe déjà, mais qu'il gagnerait à être mieux structuré. Le centre pourrait organiser des restitutions régulières, créer un petit réseau d'anciens participants, formaliser certaines bonnes pratiques et encourager leur réutilisation dans les cours, les ateliers et les projets locaux.

Enfin, une septième action vise à **renforcer et diversifier les partenariats stratégiques**, en s'appuyant sur les réseaux existants du centre, sur les partenaires européens et africains, ainsi que sur les entreprises et organisations susceptibles d'apporter un appui en matière de formation, d'équipement, d'innovation, d'employabilité ou de mobilité régionale.

7.4. Calendrier indicatif

Le plan d'action peut être mis en œuvre selon une logique progressive, directement alignée avec le cycle réel du projet VET-POWER. Dans le cadre de ce plan, l'équivalence temporelle suivante est proposée :

Court terme : M18–M21

Cette période correspond à la phase de structuration immédiate. Le centre devrait prioritairement formaliser son référent international, clarifier le fonctionnement de son équipe, élaborer son plan interne d'internationalisation et lancer les premières actions de préparation linguistique et de sensibilisation.

Moyen terme : M22–M28

Cette période doit permettre de passer à la mise en œuvre opérationnelle. Il conviendra de déployer le programme de formation du personnel, de tester au moins deux activités d'internationalisation à domicile, de renforcer les outils de préparation des mobilités, de consolider les premiers partenariats prioritaires et de mieux structurer la valorisation interne des acquis.

Long terme : M29–M36 et période post-projet

Cette période vise la stabilisation et la pérennisation. L'objectif sera de consolider les partenariats, de développer des formes hybrides ou régionales de coopération, de stabiliser les mécanismes de suivi et d'ancrer l'internationalisation dans le projet éducatif du centre comme un levier durable de qualité, d'ouverture et d'insertion.

7.5. Responsables et parties prenantes

La **direction de l'établissement** devra assurer l'impulsion stratégique et garantir que l'internationalisation soit reconnue comme une priorité institutionnelle. Elle devra également veiller à ce que les décisions liées à l'internationalisation soient intégrées dans les mécanismes de gouvernance du centre.

Le **référént ou l'équipe internationale** aura la responsabilité de coordonner les projets, de centraliser les informations, de suivre les partenariats et de soutenir la mise en œuvre des actions prévues. Cette équipe devra aussi assurer le suivi des indicateurs, documenter les résultats et organiser les réunions de suivi du plan.

Les **enseignants** devront être associés à la montée en compétences, à l'animation des activités d'internationalisation à domicile, à la préparation des mobilités et à la diffusion des bonnes pratiques issues des expériences internationales.

Les **étudiants**, en particulier ceux ayant déjà participé à des projets comme SAAM, pourront jouer un rôle important comme ambassadeurs, mentors ou relais dans les actions de sensibilisation et de partage d'expérience.

Les **partenaires extérieurs**, notamment DBTA, Via Don Bosco, les partenaires européens, les entreprises et les acteurs locaux, devront être mobilisés en fonction des priorités du centre, que ce soit pour la coopération pédagogique, la mobilité, l'insertion, l'innovation ou l'appui à la structuration institutionnelle.

7.6. Ressources nécessaires

La mise en œuvre du plan d'action nécessitera avant tout des **ressources humaines identifiées** pour assurer la coordination, la préparation des activités, le suivi des partenariats et la valorisation des acquis. Même si les moyens sont limités, il est important qu'un référént ou une petite équipe dispose d'un mandat clair et d'un minimum de temps dédié.

Des **ressources pédagogiques et numériques** seront également nécessaires pour soutenir les formations, les échanges à distance, les activités de coopération virtuelle et les outils de suivi. Dans le cas du Burkina Faso, ces ressources sont particulièrement importantes pour développer des formes d'internationalisation qui ne dépendent pas uniquement de la mobilité physique.

Des **ressources financières** devront être mobilisées pour appuyer la préparation linguistique, les activités d'échange, certaines mobilités, les besoins en équipements et les actions de diffusion ou de capitalisation. Enfin, les **ressources partenariales** seront essentielles pour maintenir l'ouverture du centre, identifier de nouvelles opportunités et garantir que l'internationalisation continue à produire des effets concrets sur la qualité de la formation, l'innovation pédagogique et l'employabilité des jeunes.

7.7. Indicateurs de suivi

Afin de mesurer les progrès réalisés, plusieurs indicateurs de suivi peuvent être retenus. Pour renforcer le caractère opérationnel du plan, ces indicateurs sont associés à des **cibles minimales**, permettant de suivre concrètement l'avancement de la stratégie.

Un premier groupe d'indicateurs pourra mesurer la **structuration institutionnelle** : existence d'un référent international formellement désigné, validation d'un plan interne, nombre de réunions de coordination et niveau d'intégration de l'internationalisation dans les priorités du centre.

Cibles minimales : 1 référent ou équipe internationale formalisé ; 1 plan interne d'internationalisation validé ; au moins 2 réunions de suivi par an.

Un deuxième groupe d'indicateurs concerne le **renforcement des capacités** : nombre de personnels formés, diversité des thématiques abordées, participation effective aux formations et diffusion interne des acquis.

Cible minimale : au moins 2 membres du personnel formés ou directement impliqués dans des actions de renforcement des capacités liées à l'internationalisation.

Un troisième groupe d'indicateurs portera sur la **diversification des formes d'internationalisation** : nombre d'activités d'internationalisation à domicile organisées, nombre d'échanges virtuels ou hybrides mis en place, nombre de bénéficiaires touchés au-delà des seules mobilités physiques.

Cible minimale : au moins 2 activités d'internationalisation à domicile organisées par l'établissement.

Un quatrième groupe d'indicateurs pourra suivre la **qualité et l'impact des actions** : nombre de partenariats actifs, nombre de mobilités préparées avec un protocole structuré, nombre d'actions de restitution réalisées, niveau de satisfaction des participants, et intégration d'éléments issus de l'internationalisation dans les pratiques pédagogiques ou dans l'image du centre.

Cibles minimales : au moins 1 protocole avant-pendant-après appliqué par mobilité ; au moins 1 restitution post-mobilité organisée pour chaque mobilité réalisée.

Un cinquième groupe d'indicateurs pourra suivre la **pérennisation de la stratégie** : maintien des partenariats, organisation de réunions de suivi, actualisation du plan interne et continuité des activités après la fin du projet. **Cible minimale : au moins 1 réunion annuelle de suivi et d'ajustement du plan.** Ces cibles minimales ne doivent pas être comprises comme des limites, mais comme des **seuils opérationnels de suivi**. Elles permettront au CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso de vérifier régulièrement si la stratégie d'internationalisation avance de manière concrète, mesurable et cohérente avec le calendrier du projet VET-POWER.

7.8. Matrice opérationnelle synthétique – CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso, Burkina Faso

Objectif stratégique	Action prioritaire	Responsable(s)	Échéance indicative (équivalence temporelle)	Indicateur de suivi	Target minimal
Formaliser la stratégie	Institutionnaliser la fonction internationale	Direction	Court terme (M18 – M21)	Référent désigné	1 référent ou équipe internationale formalisée
Structurer la démarche	Élaborer un plan interne d'internationalisation	Direction + référent	Court terme (M18 – M21)	Plan validé	1 plan interne validé
Renforcer les capacités	Mettre en place un programme de formation du personnel	Référent + partenaires	Court / moyen terme (M18 – M28)	Nombre de personnels formés	Au moins 2 personnels formés ou directement impliqués
Mieux préparer les mobilités	Organiser une préparation linguistique et interculturelle	Référent + enseignants	Moyen terme (M22 – M28)	Nombre de bénéficiaires préparés	1 protocole appliqué par mobilité
Développer des alternatives à la mobilité physique	Lancer des activités d'internationalisation à domicile	Référent + enseignants	Moyen terme (M22 – M28)	Nombre d'activités organisées	Au moins 2 activités organisées par l'établissement
Valoriser les acquis	Structurer la diffusion des retours d'expérience	Direction + référent	Moyen / long terme (M22 – M36 et post-projet)	Nombre de restitutions réalisées	Au moins 1 restitution post-mobilité par mobilité
Assurer le suivi du plan	Organiser une réunion annuelle de suivi et d'ajustement	Direction + référent	Long terme (M29 – M36 et post-projet)	Réunions de suivi réalisées	Au moins 1 réunion annuelle de suivi du plan

ÉQUIVALENCE TEMPORELLE

- Court terme** : M18 – M21
- Moyen terme** : M22 – M28
- Long terme** : M29 – M36 et période post-projet

TARGETS TRANSVERSAUX MINIMAUX POUR L'ENSEMBLE DU PLAN

- 1 référent ou équipe internationale formalisée
- 1 plan interne d'internationalisation validé
- au moins 2 activités d'internationalisation à domicile par établissement
- au moins 1 restitution post-mobilité par mobilité
- au moins 1 réunion annuelle de suivi du plan
- au moins 1 action annuelle liant internationalisation, insertion et entreprises partenaires

8. Mécanismes de mise en œuvre et de suivi

8.1. Conditions de réussite

La réussite des plans d'action proposés pour les trois établissements dépend d'abord d'un **engagement institutionnel clair**. L'internationalisation ne pourra produire des effets durables que si elle est reconnue comme une **priorité de développement** par les directions et si elle est progressivement intégrée dans l'organisation, la planification et les pratiques de chaque centre. Cela suppose un appui réel des équipes de direction, une clarification des responsabilités et une continuité dans le pilotage des actions.

Une deuxième condition essentielle est la **mise en place d'une coordination identifiée**. Dans les trois cas, le diagnostic a montré qu'il était nécessaire de passer d'une dynamique souvent portée par quelques personnes à une organisation plus stable, capable de suivre les partenariats, de préparer les mobilités, de diffuser l'information et d'assurer la capitalisation des résultats. L'existence d'un référent ou d'une cellule d'internationalisation constitue donc un facteur déterminant de réussite.

Une troisième condition concerne le **renforcement progressif des capacités du personnel**. Les plans d'action ne pourront être mis en œuvre de manière crédible que si les enseignants, les directions et les personnels d'appui développent progressivement des compétences en **gestion de projets, langues, outils numériques, communication interculturelle et valorisation pédagogique** des expériences internationales. Sans cette montée en compétences, l'internationalisation risque de rester fragile et peu diffusée au sein des établissements.

La réussite dépend également de la capacité des centres à développer une approche **réaliste et progressive**. Les actions prévues doivent rester proportionnées aux ressources disponibles et au niveau de maturité de chaque établissement. Il est préférable de consolider quelques mécanismes simples mais durables plutôt que de multiplier des initiatives difficilement soutenables. Dans cette logique, l'articulation entre **mobilité physique, internationalisation à domicile, coopération numérique et partenariats ciblés** constitue un facteur important de faisabilité.

Enfin, une dernière condition de réussite réside dans la capacité à faire de l'internationalisation un outil directement utile pour la **qualité de la formation, l'innovation pédagogique et l'insertion professionnelle**. Les actions internationales auront d'autant plus de légitimité et d'impact qu'elles seront perçues comme contribuant à répondre aux besoins concrets des apprenants, des enseignants et du centre dans son ensemble.

8.2. Risques et mesures d'atténuation

Plusieurs **risques** peuvent affecter la mise en œuvre des plans d'action.

Le premier risque est celui d'une **insuffisante formalisation institutionnelle**. Si l'internationalisation reste perçue comme une activité secondaire ou ponctuelle, les actions risquent de dépendre fortement des personnes en place et de manquer de continuité. Pour atténuer ce risque, il est essentiel d'inscrire les priorités internationales dans la gouvernance du centre, de désigner des responsables et de clarifier les rôles dès le début de la mise en œuvre.

Le deuxième risque concerne le **manque de ressources humaines et financières**. Les centres partenaires peuvent être confrontés à des contraintes importantes en matière de temps disponible, de moyens de coordination, de coûts de mobilité, de formation ou d'équipement. Pour réduire ce risque, il conviendra de privilégier des actions réalistes, de développer des coopérations hybrides ou virtuelles lorsque cela est pertinent, et de s'appuyer sur les partenariats existants pour mobiliser des ressources complémentaires.

Le troisième risque tient aux **obstacles administratifs et logistiques**, en particulier pour les mobilités internationales : procédures de visa complexes, délais, coûts annexes, difficultés d'organisation ou contraintes de déplacement. Ces obstacles ont été largement signalés dans les trois pays. Les mesures d'atténuation passent par une meilleure anticipation, un accompagnement administratif plus structuré, la préparation des participants et, lorsque cela est possible, le développement d'alternatives telles que les échanges virtuels ou les mobilités régionales.

Un quatrième risque concerne les **barrières linguistiques et interculturelles**, qui peuvent limiter la participation aux projets, fragiliser les mobilités et réduire l'impact des coopérations. Pour atténuer ce risque, les plans d'action prévoient explicitement des mesures de préparation linguistique, de sensibilisation interculturelle, de mentorat et d'accompagnement avant et après les expériences internationales.

Un cinquième risque réside dans la **faible capitalisation des acquis**. Si les expériences internationales ne sont pas suivies, valorisées et réinvesties dans les pratiques du centre, leur impact restera limité à quelques bénéficiaires directs. Pour réduire ce risque, il est important d'organiser des retours d'expérience, de diffuser les apprentissages au sein de la communauté éducative et d'intégrer les acquis dans les activités pédagogiques, les outils et la réflexion stratégique.

8.3. Dispositif de suivi-évaluation

Le **suivi-évaluation** des plans d'action doit rester simple, utile et directement lié aux objectifs poursuivis. Il ne s'agit pas de créer un système lourd, mais de mettre en place quelques mécanismes réguliers permettant à chaque centre de mesurer les progrès accomplis, d'identifier les difficultés rencontrées et d'ajuster les actions si nécessaire.

Un premier niveau de suivi portera sur la **mise en place des conditions structurelles** : existence d'un référent ou d'une cellule d'internationalisation, validation d'une feuille de route ou

d'un plan interne, fréquence des réunions de coordination, élaboration d'outils de suivi des partenariats et des mobilités.

Un deuxième niveau concernera les **activités réalisées**, telles que les formations du personnel, les actions de préparation linguistique et interculturelle, les mobilités accompagnées, les activités d'internationalisation à domicile, les réunions avec les partenaires ou les actions de valorisation organisées dans les établissements.

Un troisième niveau de suivi devra porter sur les **résultats observables**, par exemple l'augmentation du nombre de partenariats actifs, le nombre de personnels et d'apprenants impliqués dans des activités internationales, l'intégration d'éléments nouveaux dans les pratiques pédagogiques, ou encore la qualité perçue de l'accompagnement avant, pendant et après les mobilités.

Enfin, un quatrième niveau pourra s'intéresser aux **effets plus qualitatifs**, comme l'évolution de la visibilité institutionnelle, le renforcement de la motivation des équipes, l'amélioration de la coordination interne, ou l'impact perçu des expériences internationales sur l'employabilité et l'ouverture des apprenants. Ces effets pourront être suivis à travers des retours d'expérience, des entretiens de bilan, des questionnaires simples ou des réunions de revue interne.

Le dispositif de suivi-évaluation devra également intégrer une attention transversale à l'équité, au genre et à l'inclusion. Lorsque cela est possible, les établissements suivront la participation des bénéficiaires selon le genre et selon les éventuels obstacles rencontrés dans l'accès aux activités internationales. Ce suivi permettra de vérifier que l'internationalisation ne bénéficie pas uniquement à un nombre limité de participants, mais contribue progressivement à élargir les opportunités pour l'ensemble de la communauté éducative.

Le BOI, lorsqu'il existe au sein de l'établissement, pourra être associé à ce dispositif de suivi, notamment pour documenter les effets des mobilités et des activités internationales sur l'insertion professionnelle, le suivi des anciens apprenants et la valorisation des compétences acquises.

8.4. Modalités de révision des plans d'action

Les plans d'action proposés dans ce document doivent être considérés comme des **cadres évolutifs**, susceptibles d'être ajustés en fonction de l'avancement réel des établissements, des opportunités de partenariat, des contraintes de contexte et des ressources disponibles. L'internationalisation étant un processus progressif, il est normal que certaines priorités soient consolidées, réorientées ou reformulées au fil du temps.

Il est donc recommandé que chaque établissement organise une **revue périodique** de son plan d'action, au minimum deux fois par an. Cette revue devrait permettre de faire le point sur les actions engagées, d'évaluer les progrès, d'identifier les obstacles persistants et de décider d'éventuels ajustements. Elle devrait associer la direction, les référents ou équipes en charge

de l'internationalisation, ainsi que, lorsque cela est pertinent, des enseignants ou partenaires impliqués.

La révision des plans pourra également s'appuyer sur les enseignements tirés des activités menées dans le cadre du projet, sur les opportunités nouvelles de coopération, sur l'évolution des partenariats existants et sur les besoins émergents identifiés auprès des apprenants et du personnel. Une telle logique de révision permettra de garder les plans **vivants, utiles et adaptés**, tout en renforçant progressivement la capacité des centres à piloter eux-mêmes leur stratégie d'internationalisation.

9. Conclusion

9.1. Résumé des priorités stratégiques

L'analyse réalisée met en évidence une orientation commune aux trois établissements partenaires : faire de **l'internationalisation** un **levier structurant** au service de la **qualité de l'EFP**, de **l'innovation pédagogique**, du **renforcement institutionnel** et de **l'employabilité des apprenants**. Les trois centres disposent déjà d'une expérience de coopération internationale, mais doivent désormais franchir une nouvelle étape en consolidant cette dynamique dans une perspective plus **coordonnée**, plus **durable** et plus **intégrée** à leur développement institutionnel.

Dans ce cadre, plusieurs **priorités stratégiques** se dégagent clairement. La première est la **formalisation de la gouvernance de l'internationalisation**, à travers la mise en place de référents ou de cellules dédiées, la clarification des responsabilités et l'intégration de cette dimension dans les priorités de chaque établissement. La deuxième est le **renforcement des capacités du personnel**, notamment en matière de **gestion de projets internationaux**, de **recherche de partenaires**, de **langues étrangères**, de **communication interculturelle**, d'**outils numériques** et de **pédagogies innovantes**.

La troisième priorité concerne **l'amélioration du cycle de mobilité**, depuis la préparation linguistique, interculturelle et administrative jusqu'au **suivi post-mobilité** et à la valorisation des acquis. La quatrième est le développement de **partenariats durables**, utiles à la fois pour les mobilités, la formation du personnel, l'innovation pédagogique, l'équipement et l'insertion professionnelle. Enfin, une cinquième priorité transversale réside dans le développement de **l'internationalisation à domicile**, en mobilisant des outils numériques, des échanges virtuels, des activités collaboratives et des espaces de diffusion permettant d'élargir l'impact des actions internationales au-delà des seuls bénéficiaires directs.

Ces priorités communes se déclinent cependant de manière différenciée selon les contextes. Pour **l'EPS SJB Bénin**, la priorité centrale est de **consolider une dynamique d'internationalisation déjà engagée**. Pour **l'IFPTDB Ebolowa**, il s'agit surtout de **consolider** une ouverture internationale dont les effets sont déjà visibles sur les contenus de formation, la

réputation du centre et l'insertion des jeunes. Pour le **CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso**, l'enjeu principal est de **formaliser** et de **stabiliser** la stratégie dans une logique particulièrement progressive, flexible et adaptée aux contraintes de contexte.

9.2. Perspectives de pérennisation après VET-POWER

La pérennisation des dynamiques engagées après **VET-POWER** dépendra avant tout de la capacité des trois établissements à transformer les actions proposées en **mécanismes institutionnels durables**. Cela signifie que l'internationalisation devra progressivement cesser d'être perçue comme une série de projets ponctuels pour devenir une **fonction intégrée** de l'établissement, portée par la direction, relayée par les équipes et articulée avec les priorités pédagogiques et organisationnelles du centre.

Dans cette perspective, plusieurs conditions apparaissent essentielles. La première est le maintien d'une **coordination interne stable**, avec des référents identifiés et des mécanismes de suivi simples mais réguliers. La deuxième est la poursuite des efforts de **montée en compétences du personnel**, afin que les équipes puissent à moyen terme piloter plus directement les partenariats, les projets et les activités d'internationalisation. La troisième est la capacité à continuer de mobiliser et de diversifier les **partenariats stratégiques**, notamment avec des acteurs comme **DBTA, Via Don Bosco**, les partenaires européens, les réseaux salésiens, les entreprises et d'autres structures de soutien à la formation et à l'insertion.

La durabilité passera également par une meilleure **valorisation locale des acquis**. Les expériences internationales devront continuer à alimenter la modernisation des contenus, l'évolution des pratiques pédagogiques, la motivation des apprenants et la visibilité institutionnelle des centres. Les dispositifs de restitution, les réseaux d'anciens participants, les activités d'internationalisation à domicile et l'intégration des acquis dans les formations seront, à cet égard, des leviers importants pour prolonger les effets du projet au-delà de sa période de financement.

Enfin, les perspectives de pérennisation invitent à envisager **l'internationalisation** non seulement comme une ouverture vers l'Europe, mais aussi comme une opportunité de renforcer des coopérations **Sud-Sud**, des formats **hybrides** et des dispositifs plus inclusifs, capables d'impliquer un plus grand nombre d'apprenants et de personnels. Dans cette logique, l'après **VET-POWER** ne doit pas être pensé comme une clôture, mais comme une **phase de consolidation**, au cours de laquelle les établissements pourront capitaliser sur les acquis du projet pour renforcer leur autonomie, leur attractivité et leur capacité à inscrire durablement l'ouverture internationale dans leur développement institutionnel.

10. Annexes

10.1.1 Synthèse du MS4.1

L'**analyse des besoins en internationalisation** conduite dans le cadre du MS4.1 a constitué une étape essentielle pour comprendre le niveau de maturité, les attentes et les contraintes des trois établissements partenaires africains du projet VET-POWER : **EPS SJB Bénin, IFPTDB Ebolowa – Cameroun et CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso – Burkina Faso**. Cette analyse s'est appuyée sur une approche croisée associant les points de vue des **directions**, des **enseignants** et des **apprenants**, afin de ne pas limiter le diagnostic à une lecture institutionnelle, mais de prendre en compte les besoins pédagogiques, organisationnels et individuels liés à l'ouverture internationale.

Dans les trois établissements, l'internationalisation est perçue comme un **levier stratégique de transformation**. Elle est associée à l'amélioration de la qualité de l'EFP, à la modernisation des pratiques pédagogiques, au renforcement des compétences du personnel, à l'ouverture culturelle des apprenants et à une meilleure préparation au marché du travail. Les expériences antérieures de coopération et de mobilité, notamment à travers des projets comme **SAAM, VET-POWER** et les réseaux salésiens internationaux, ont déjà produit des effets positifs : motivation accrue des équipes, visibilité renforcée des centres, introduction de nouvelles méthodes, amélioration de certaines pratiques de formation et développement d'une culture plus ouverte à la coopération internationale.

L'analyse a toutefois mis en évidence que cette dynamique reste encore **insuffisamment formalisée**. Dans les trois centres, l'internationalisation repose souvent sur des opportunités de projets, sur l'engagement de personnes clés ou sur des partenariats historiques, mais elle n'est pas encore pleinement intégrée dans une stratégie institutionnelle structurée. Les établissements expriment donc un besoin commun de passer d'une dynamique déjà engagée mais encore insuffisamment formalisée à une logique plus planifiée, coordonnée, inclusive et durable, avec des objectifs clairs, des responsabilités définies, des outils de suivi et une meilleure capitalisation des résultats.

Plusieurs défis communs ont été identifiés. Le premier concerne la **gouvernance interne** : les centres ont besoin de référents, de cellules ou d'équipes dédiées à l'internationalisation, capables de coordonner les projets, de centraliser l'information, de suivre les partenariats et d'assurer la continuité institutionnelle. Le deuxième défi porte sur le **manque de financements durables**, qui limite la capacité des écoles à organiser des mobilités, à participer à des réseaux internationaux, à équiper les ateliers ou à soutenir la préparation des apprenants. Le troisième défi concerne les **barrières administratives et logistiques**, en particulier les procédures de visa, les coûts liés aux déplacements et la complexité de l'organisation des mobilités internationales.

Les difficultés **linguistiques et interculturelles** apparaissent également comme un frein important. Les apprenants comme les enseignants soulignent le besoin d'une meilleure préparation linguistique, notamment en anglais, en espagnol ou dans d'autres langues utiles aux coopérations internationales. À cela s'ajoute la nécessité de renforcer la préparation interculturelle, afin que les participants puissent mieux comprendre les environnements d'accueil, s'adapter aux contextes professionnels étrangers et valoriser les compétences acquises au retour. L'analyse souligne aussi une faiblesse du **suivi post-mobilité** : les expériences internationales produisent des apprentissages utiles, mais ceux-ci ne sont pas toujours suffisamment partagés, documentés ou réinvestis dans les pratiques pédagogiques et organisationnelles du centre.

Au niveau des **directions**, les besoins prioritaires portent principalement sur la recherche de partenaires, l'accès aux financements, la rédaction et la gestion de projets internationaux, la gouvernance des partenariats, la digitalisation des processus de coopération et la capacité à inscrire l'internationalisation dans le projet institutionnel de l'école. Les directions voient l'internationalisation comme un outil de positionnement stratégique, mais elles soulignent qu'elle doit être mieux structurée pour éviter une dépendance excessive à des projets ponctuels ou à quelques personnes expérimentées.

Au niveau des **enseignants**, les besoins concernent surtout la montée en compétences en matière de rédaction de projets, de gestion de partenariats, de pédagogies innovantes, de langues étrangères, de communication interculturelle et d'utilisation d'outils numériques collaboratifs. Les enseignants considèrent l'internationalisation comme une opportunité pour actualiser leurs méthodes, découvrir de nouvelles approches pédagogiques, renforcer les liens avec le monde professionnel et mieux accompagner les apprenants. Ils insistent toutefois sur la nécessité de bénéficier de formations concrètes, directement liées aux réalités de leur établissement et aux activités prévues dans le projet.

Du côté des **apprenants**, l'analyse montre un intérêt fort pour les opportunités internationales, mais aussi un besoin d'information, de préparation et d'accompagnement. Les étudiants souhaitent mieux comprendre les possibilités de mobilité, les critères de participation, les démarches administratives, les compétences linguistiques attendues et les bénéfices concrets pour leur parcours professionnel. Ils mettent également en avant le besoin d'opportunités de stages, d'échanges, de rencontres avec d'autres jeunes et de liens plus forts entre les expériences internationales et leur insertion professionnelle future.

L'analyse a aussi confirmé l'importance de développer des formes d'**internationalisation à domicile**. Dans les trois contextes, les mobilités physiques restent importantes, mais elles ne pourront pas concerner tous les apprenants ni tous les enseignants. Il est donc nécessaire de diversifier les formats : échanges virtuels, projets collaboratifs à distance, interventions de partenaires internationaux, clubs de langues, activités interculturelles, témoignages d'anciens participants ou coopération hybride. Cette approche permettrait d'élargir l'impact de l'internationalisation à l'ensemble de la communauté éducative, tout en réduisant les effets des contraintes financières, administratives et logistiques.

Enfin, le MS4.1 a permis d'identifier des priorités différenciées pour chaque établissement. Pour l'EPS SJB Bénin, l'enjeu principal est de consolider une dynamique d'internationalisation déjà engagée en lui donnant un cadre plus formel, stratégique et durable, tout en renforçant les liens avec l'insertion professionnelle, le suivi des anciens bénéficiaires et l'accès équitable aux opportunités internationales, en formalisant une stratégie, en renforçant l'équipe interne et en développant des partenariats mieux alignés avec les besoins de l'école. Pour l'**IFPTDB Ebolowa – Cameroun**, la priorité est de **consolider une ouverture internationale déjà visible**, qui a produit des effets sur les contenus de formation, la réputation du centre et l'insertion des jeunes, mais qui doit désormais être mieux institutionnalisée et mieux suivie. Pour le **CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso – Burkina Faso**, l'enjeu est de **formaliser et stabiliser une dynamique prometteuse** dans une logique progressive, réaliste et adaptée aux contraintes de contexte, en combinant mobilités physiques, coopération hybride et internationalisation à domicile.

En conclusion, le MS4.1 montre que les trois établissements disposent d'une base réelle pour renforcer leur internationalisation, mais qu'ils ont besoin d'un cadre plus opérationnel pour transformer cette ambition en actions concrètes. Les résultats du diagnostic justifient donc pleinement l'élaboration des plans d'action du D4.1, centrés sur la **gouvernance**, le **renforcement des capacités**, la **préparation et le suivi des mobilités**, le **développement de partenariats**, l'**internationalisation à domicile** et la **capitalisation durable des acquis**.

Le diagnostic met également en évidence la nécessité de mieux intégrer les principes d'**équité, de genre et d'inclusion** dans les stratégies d'internationalisation, afin que les mobilités, les coopérations et les activités à distance puissent bénéficier à un public plus large. Il souligne enfin l'importance d'associer les dispositifs d'orientation et d'insertion, notamment le **BOI**, au suivi des mobilités, à la valorisation des acquis et à l'accompagnement des anciens apprenants.

10.1.2 Synthèse du MS4.2

Le **MS4.2 – Catalogue des bonnes pratiques européennes en matière d'internationalisation** a constitué une étape complémentaire au diagnostic des besoins réalisé dans le cadre du MS4.1. Alors que le MS4.1 visait à identifier les besoins, contraintes et priorités des trois établissements partenaires africains, le MS4.2 avait pour objectif d'identifier des **références concrètes, transférables et adaptables** issues de l'expérience des partenaires européens du projet VET-POWER. Cette démarche a permis de relier les besoins exprimés par les centres du Bénin, du Cameroun et du Burkina Faso à des pratiques déjà expérimentées dans des contextes européens d'EFP.

Méthodologie suivie pour le MS4.2

La méthodologie suivie pour le MS4.2 a reposé sur une approche de **capitalisation qualitative des bonnes pratiques**. L'objectif n'était pas de produire un catalogue exhaustif de toutes les expériences européennes existantes, mais de sélectionner un nombre limité de pratiques

particulièrement pertinentes pour répondre aux besoins identifiés dans les centres partenaires africains.

La première étape a consisté à définir les **critères de sélection** des bonnes pratiques. Une pratique devait être concrète, documentée, compréhensible par les partenaires africains, compatible avec les objectifs du WP4 et suffisamment flexible pour être adaptée à des contextes institutionnels différents. Une attention particulière a été portée aux pratiques capables de répondre aux principaux besoins apparus dans le diagnostic : **gouvernance de l'internationalisation, préparation et suivi des mobilités, renforcement des capacités du personnel, développement de partenariats, internationalisation à domicile et capitalisation des acquis.**

La deuxième étape a consisté à recueillir les contributions des partenaires européens du projet. Chaque partenaire a identifié une expérience représentative de son expertise en matière d'internationalisation de l'EFP. Les pratiques ont ensuite été analysées non seulement en fonction de leur intérêt dans le contexte européen, mais surtout en fonction de leur **potentiel de transfert** vers les trois centres africains. Il ne s'agissait donc pas de proposer des modèles à reproduire de manière mécanique, mais d'identifier des principes, outils et méthodes pouvant inspirer des réponses réalistes aux besoins locaux.

La troisième étape a consisté à analyser chaque pratique selon une grille commune : **objectif de la pratique, publics concernés, modalités de mise en œuvre, ressources nécessaires, résultats observés, conditions de réussite, limites éventuelles et éléments transférables.** Cette grille a permis de comparer les pratiques entre elles et d'identifier leur valeur ajoutée pour les établissements partenaires africains.

La quatrième étape a été l'**analyse croisée** des pratiques avec les résultats du MS4.1. Cette étape était essentielle pour garantir la cohérence entre le diagnostic et les solutions proposées. Les bonnes pratiques européennes ont été mises en relation avec les besoins réels des trois écoles : absence de stratégie formalisée, manque d'équipes dédiées, difficultés de financement et de visa, besoins linguistiques, faiblesse du suivi post-mobilité, nécessité de renforcer les compétences du personnel et importance de développer des formes d'internationalisation accessibles à un plus grand nombre d'apprenants et d'enseignants.

Enfin, les enseignements du MS4.2 ont été intégrés dans l'élaboration du D4.1. Ils ont servi à nourrir le **cadre stratégique commun**, les **axes d'action transversaux** et les **plans d'action spécifiques** de chaque établissement. La méthodologie du MS4.2 a donc permis de passer d'une logique de simple inspiration à une logique de **transfert raisonné**, adaptée aux réalités institutionnelles, financières et pédagogiques des écoles partenaires africaines.

Bonnes pratiques européennes identifiées

Trois bonnes pratiques complémentaires ont été retenues, car elles couvrent trois dimensions essentielles de l'internationalisation : la **structuration institutionnelle**, la **mobilité comme**

levier d'ouverture et l'**internationalisation à domicile** à travers des formats virtuels et hybrides.

La première bonne pratique, portée par **MUNDUS**, repose sur une approche de **structuration institutionnelle de l'internationalisation**. Elle s'appuie sur l'expérience acquise dans des projets comme SAAM et sur le manuel « Comment devenir un leader SAAM ». Cette pratique montre l'importance d'une vision claire, d'une feuille de route, d'une gouvernance identifiée et d'un accompagnement progressif des équipes pour intégrer durablement l'internationalisation dans le fonctionnement des établissements. Elle répond directement aux besoins des écoles partenaires africaines, qui souhaitent passer d'une logique d'opportunités ponctuelles à une logique plus stratégique, organisée et durable.

La deuxième bonne pratique, développée par **SEPR**, met en avant la **mobilité entrante et l'organisation de l'accueil** comme levier d'ouverture internationale. Cette pratique montre que recevoir des apprenants ou du personnel international peut contribuer à professionnaliser les équipes, améliorer les protocoles internes, renforcer les liens avec les entreprises et créer une culture d'accueil plus structurée. Même si les centres africains expriment aujourd'hui davantage de besoins en mobilité sortante, cette pratique est très utile car elle propose des outils transférables pour améliorer la qualité de toute mobilité : préparation, accompagnement, encadrement pédagogique, suivi pendant le séjour et valorisation au retour.

La troisième bonne pratique, portée par **SCF**, concerne la **mobilité virtuelle et hybride** dans le système d'EFP. Elle montre qu'il est possible de rendre l'internationalisation plus inclusive, plus flexible et plus durable en combinant échanges virtuels, projets collaboratifs à distance, activités numériques, préparation en ligne et, lorsque cela est possible, mobilités physiques. Cette pratique est particulièrement pertinente pour les établissements partenaires africains, car elle répond aux contraintes identifiées dans le MS4.1 : coûts élevés des mobilités, difficultés de visa, limites logistiques, besoins linguistiques, manque de ressources et nécessité d'impliquer un plus grand nombre d'apprenants et d'enseignants.

Enseignements principaux du MS4.2

L'analyse des trois bonnes pratiques a permis de dégager plusieurs enseignements transversaux.

Le premier enseignement est que l'internationalisation doit être pensée comme un **processus institutionnel**, et non comme une succession d'activités isolées. Les expériences européennes montrent que les mobilités, les partenariats et les projets produisent davantage d'impact lorsqu'ils sont intégrés dans une vision stratégique, portés par la direction et suivis par une équipe ou un référent clairement identifié.

Le deuxième enseignement est que la réussite de l'internationalisation repose fortement sur le **renforcement des capacités du personnel**. Les établissements ne peuvent pas développer une stratégie internationale durable si les enseignants, les équipes de direction et les

personnels administratifs ne disposent pas de compétences suffisantes en gestion de projets, communication interculturelle, langues, outils numériques, suivi des mobilités et capitalisation des acquis.

Le troisième enseignement concerne la nécessité de développer des **outils simples et reproductibles**. Les bonnes pratiques européennes montrent l'importance de disposer de procédures claires, de modèles de documents, de protocoles de mobilité, de grilles de suivi, d'outils de préparation et de mécanismes de retour d'expérience. Ces outils permettent de réduire la dépendance à quelques personnes clés et de rendre l'internationalisation plus institutionnelle.

Le quatrième enseignement est l'importance de la logique **avant-pendant-après** dans toute activité de mobilité ou de coopération internationale. La préparation avant le départ, l'accompagnement pendant l'expérience et la valorisation au retour sont essentiels pour garantir que la mobilité ne soit pas seulement une expérience individuelle, mais qu'elle produise aussi des effets sur l'établissement, les enseignants, les autres apprenants et les partenaires locaux.

Le cinquième enseignement est la valeur stratégique de l'**internationalisation à domicile**. Les pratiques virtuelles et hybrides montrent que l'ouverture internationale ne doit pas dépendre uniquement de la mobilité physique. Des échanges à distance, des clubs de langues, des projets communs entre classes, des interventions de partenaires étrangers ou des activités interculturelles peuvent toucher un plus grand nombre de bénéficiaires et rendre l'internationalisation plus inclusive.

Le sixième enseignement concerne la nécessité de relier l'internationalisation à l'**employabilité**. Les bonnes pratiques montrent que les mobilités et les partenariats sont plus utiles lorsqu'ils sont articulés avec les stages, l'apprentissage en milieu professionnel, les relations avec les entreprises, la préparation à l'emploi et la valorisation des compétences acquises.

Apports pour les écoles partenaires africaines

Pour l'**EPS SJB Bénin**, le MS4.2 confirme l'importance de mieux structurer une dynamique internationale déjà active. La pratique de MUNDUS est particulièrement pertinente pour aider l'établissement à formaliser une stratégie, créer une cellule d'internationalisation et élaborer une feuille de route. Les pratiques de SEPR et SCF peuvent également inspirer l'amélioration des protocoles de mobilité et le développement d'activités d'internationalisation à domicile.

Pour l'**IFPTDB Ebolowa – Cameroun**, les bonnes pratiques européennes soutiennent l'idée de consolider une internationalisation déjà visible. La pratique de SEPR peut aider à mieux structurer les parcours de mobilité, le suivi post-mobilité et le lien avec les entreprises. La pratique de MUNDUS peut appuyer la formalisation de la gouvernance, tandis que la pratique de SCF peut permettre d'élargir l'impact de l'internationalisation à davantage d'apprenants et d'enseignants.

Pour le **CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso – Burkina Faso**, le MS4.2 met en évidence l'importance d'une approche progressive, réaliste et résiliente. La mobilité virtuelle et hybride proposée par SCF apparaît particulièrement adaptée à un contexte où les mobilités physiques peuvent être limitées par des contraintes financières, administratives ou logistiques. La structuration institutionnelle proposée par MUNDUS et les protocoles de mobilité inspirés de SEPR peuvent également aider le centre à stabiliser sa stratégie.

Conclusion du MS4.2

En conclusion, le MS4.2 a permis de transformer les bonnes pratiques européennes en **leviers opérationnels** pour les écoles partenaires africaines. Les pratiques identifiées ne sont pas présentées comme des modèles à copier, mais comme des références adaptables, destinées à inspirer des actions réalistes et progressives. Elles confirment que l'internationalisation durable repose sur plusieurs conditions : **engagement institutionnel, gouvernance claire, renforcement des capacités, outils de suivi, partenariats solides, mobilités bien préparées, formats hybrides et inclusifs, et capitalisation des acquis.**

Ces enseignements ont directement nourri la construction du D4.1, en particulier le cadre stratégique commun, les plans d'action par établissement et les matrices opérationnelles. Grâce au MS4.2, les plans d'action ne reposent pas uniquement sur les besoins exprimés par les centres, mais aussi sur des expériences concrètes capables d'aider les établissements à passer progressivement vers une internationalisation plus structurée, plus inclusive et plus durable.

10.2. Tableau comparatif des besoins par établissement

Domaine	EPS SJB Bénin	IFPTDB Ebolowa – Cameroun	CFP Don Bosco Bobo-Dioulasso – Burkina Faso
Gouvernance	Besoin de formaliser une dynamique d'internationalisation déjà active à travers une stratégie claire, une cellule d'internationalisation dédiée et une feuille de route institutionnelle.	Besoin de consolider et d'institutionnaliser une ouverture internationale déjà visible à travers une équipe formalisée, une feuille de route et des mécanismes de pilotage plus clairs.	Besoin d'institutionnaliser la fonction internationale existante, de clarifier les responsabilités et de stabiliser un plan interne d'internationalisation réaliste.
Capacités du personnel	Besoin de renforcer les compétences du personnel en gestion de projets internationaux, recherche de partenaires, communication interculturelle, langues étrangères, outils numériques et innovation pédagogique.	Besoin de renforcer les capacités en gestion de projets, coordination des partenariats, recherche de financements, langues, communication interculturelle et suivi des apprentissages post-mobilité.	Besoin de renforcer les capacités du personnel en langues étrangères, gestion de projets, pédagogies innovantes, outils numériques et diffusion interne des acquis.
Mobilités	Besoin de mieux structurer les mobilités des apprenants et des enseignants à travers des protocoles avant-pendant-après, une meilleure préparation, un appui administratif, un tutorat et une valorisation post-mobilité.	Besoin d'améliorer la qualité des mobilités, avec une attention particulière à la préparation, à l'accompagnement individualisé, au suivi post-mobilité, à l'orientation et au lien avec l'employabilité.	Besoin de mieux préparer les mobilités tout en adoptant des formats progressifs, sécurisés et adaptés au contexte, en raison des contraintes linguistiques, administratives, financières et logistiques.
Partenariats	Besoin de stabiliser et de diversifier les partenariats avec DBTA, Via Don Bosco, les partenaires Erasmus+, les entreprises locales et les acteurs soutenant la formation, la mobilité, l'équipement et l'insertion professionnelle.	Besoin de consolider les réseaux existants et de développer des partenariats stratégiques liés à la modernisation technique, à l'apprentissage en milieu professionnel, à l'entrepreneuriat, à l'innovation et à l'employabilité.	Besoin de renforcer et de diversifier les partenariats avec les partenaires européens et africains, les entreprises locales et les organisations soutenant la formation, l'équipement, l'innovation, l'employabilité et la mobilité régionale.
Internationalisation à domicile	Besoin de développer des échanges virtuels, des interventions de partenaires étrangers, des projets collaboratifs à distance, des clubs de langues et des activités de diffusion interne afin d'élargir l'accès au-delà des mobilités physiques.	Besoin d'élargir les activités d'internationalisation à domicile afin d'impliquer davantage d'apprenants et d'enseignants, y compris ceux qui ne participent pas directement aux mobilités physiques.	Besoin fort de prioriser les activités virtuelles, hybrides et locales d'internationalisation, car les mobilités physiques peuvent être plus difficiles à mettre en œuvre régulièrement.
Ressources et équipements	Besoin d'améliorer la connectivité, les outils numériques, les supports de formation et les équipements techniques soutenant la modernisation pédagogique et la préparation des mobilités.	Besoin de ressources pédagogiques et techniques, notamment en équipements, outils de suivi, connectivité et supports de préparation linguistique, interculturelle et numérique.	Besoin de ressources pédagogiques, numériques et logistiques pour soutenir la coopération à distance, la préparation linguistique, les échanges virtuels et les formes d'internationalisation moins dépendantes de la mobilité physique.
Insertion professionnelle et lien avec le BOI	Besoin d'impliquer le BOI dans le suivi post-mobilité, le suivi des anciens bénéficiaires, la valorisation des compétences acquises et le lien avec l'employabilité.	Besoin de relier plus fortement les projets internationaux avec le Bureau d'Orientation et d'Insertion, les entreprises partenaires, les stages, le mentorat et les parcours d'insertion professionnelle.	Besoin de relier plus clairement l'internationalisation à l'employabilité, aux partenariats locaux, aux parcours des apprenants et à la valorisation des compétences acquises grâce aux expériences internationales.
Priorité stratégique globale	Structurer et consolider une dynamique d'internationalisation déjà existante en lui donnant un cadre plus formel, stratégique, coordonné et durable.	Consolider et institutionnaliser une dynamique d'internationalisation déjà visible, dont les effets sont perceptibles sur les contenus de formation, la réputation du centre et l'insertion professionnelle.	Formaliser et stabiliser une dynamique d'internationalisation prometteuse à travers une stratégie progressive, résiliente et adaptée au contexte, combinant formats physiques, hybrides et à domicile.