

**Triennale de l'éducation et formation en Afrique
(Ouagadougou, Burkina Faso, 12-17 février 2012)**

**Promouvoir les connaissances, compétences et
qualifications critiques pour le développement
durable de l'Afrique : Comment concevoir et
édifier une réponse efficace des systèmes
d'éducation et de formation**

Sous-thème 2

**Développement des compétences techniques
et professionnelles tout au long de la vie
pour une croissance socio-économique durable
de l'Afrique**

Document de synthèse – Sous-thème 2 Résumé analytique

George AFETI et Ayélé Léa ADUBRA

**Document de travail
en cours d'élaboration**

NE PAS DIFFUSER

DOC 0.1.2

1. RESUME ANALYTIQUE

Introduction

1. Pendant la dernière décennie ou presque, de nombreux pays africains se sont engagés dans de vastes réformes politiques et initiatives visant à revitaliser leurs systèmes de développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP). Les gouvernements ont pris progressivement conscience du rôle potentiel primordial des compétences techniques et professionnelles pour stimuler la productivité du travail et la croissance économique. Plus important encore, l'acquisition de compétences utiles à l'emploi par les jeunes est reconnue comme une réponse clé dans la lutte contre le chômage des jeunes.

Le défi du chômage

2. Le chômage des jeunes est une grave préoccupation en Afrique. Alors que les jeunes (15 – 24 ans) forment 40 % de la population totale, ils représentent 60 % des chômeurs. On estime que 95 millions des jeunes hommes et femmes d'Afrique subsaharienne, sur un total d'environ 200 millions, sont analphabètes et sont soit chômeurs ou ont des emplois mal rémunérés. Chaque année, entre 7 et 10 millions de jeunes Africains entrent sur des marchés du travail caractérisés par un taux de chômage élevé, une faible productivité et des revenus proches du seuil de pauvreté. Ces chiffres signalent l'absence de compétences pertinentes pour l'emploi productif et reflètent la réalité du nombre considérable de jeunes Africains vivant d'emplois précaires de vendeurs des rues et de travailleurs ayant des emplois irréguliers ou saisonniers mal rémunérés.

3. Le nombre élevé de jeunes qui n'étudient pas, ne travaillent pas ou ne reçoivent pas de formation n'est pas seulement la preuve de l'inefficacité des systèmes nationaux d'éducation et de formation, mais aussi un problème de sécurité nationale. Comme le prouve amplement l'histoire récente des conflits et des guerres en Afrique, les jeunes au chômage sont plus susceptibles d'être recrutés dans des mouvements armés et des bandes criminelles. Ils sont aussi des candidats aux activités illicites, notamment le trafic de drogue, la prostitution, la cybercriminalité et les conflits intercommunautaires. Doter les jeunes et les adultes de compétences utiles à l'emploi est par conséquent une problématique clé et un défi du développement.

4. Le secteur informel est particulièrement adapté pour habiliter les jeunes déscolarisés à trouver un emploi rémunéré et de nombreux pays ont élaboré des stratégies pour s'attaquer au développement des compétences critiques des jeunes qui ont quitté l'école prématurément. Proches des cultures locales, les formations du secteur informel sont souvent dispensées dans les langues maternelles des apprenants et utilisent des approches méthodologiques flexibles adaptées à leurs capacités et à leurs besoins. Cependant, la réussite des formations par l'apprentissage dépend de plusieurs facteurs organisationnels et managériaux dont les plus déterminants sont les conditions d'apprentissage sur le lieu de travail et la compétence des maîtres artisans qui doivent avoir une maîtrise suffisante des compétences pertinentes à transmettre à leurs apprentis.

L'analyse situationnelle et les conclusions des études de cas

5. Dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, les prestataires de formation des secteurs informel et privé concentrent l'essentiel des opportunités disponibles à toutes les catégories d'apprenants pour acquérir des compétences utiles à l'emploi. Les apprentissages traditionnels, les ONG, les organisations confessionnelles et la formation sur le tas fournissent la plupart des

opportunités de développement des compétences accessibles à la très grande majorité des jeunes Africains. C'est l'emploi dans le secteur informel et l'auto-emploi qui prédominent dans les zones rurales et urbaines d'Afrique.

6. La participation des ONG et des organisations confessionnelles ainsi que celle des instances et des associations professionnelles à l'offre de prestations de DCTP est en augmentation, spécialement en ce qui concerne les besoins en compétences des groupes vulnérables comme les femmes, les jeunes ayant reçu peu ou aucune instruction et les habitants des bidonvilles. Les ONG et les églises sont souvent présentes dans les domaines où les prestataires d'EFTP du secteur formel sont absents.

7. Les conclusions des études de cas nationales confirment que de nombreux pays se sont récemment engagés dans d'importantes réformes juridiques et politiques orientées vers un système d'offre d'EFTP plus global et flexible qui est mieux coordonné et géré. Les preuves recueillies par les études de cas montrent également que les partenariats publics-privés multi-parties prenantes impliquant des acteurs clés comme les ministères chargés de l'Education et de la Formation, les entreprises, les bailleurs de fonds internationaux, les partenaires du développement, les communautés locales, les prestataires de formation, les instances professionnelles, les ONG, les OSC et les médias, ont la capacité de créer des synergies au service du développement des compétences utiles à l'emploi.

8. L'intégration des TIC et des pédagogies assistées par la technologie dans les formations peut aussi contribuer à la qualité des prestations. Contrairement à la situation dans les écoles, les établissements d'enseignement supérieur et les universités, l'utilisation des TIC dans les prestations d'EFTP en Afrique n'en est encore qu'à ses balbutiements.

9. Ces dernières années, l'approche de la formation par compétences (FPC) a été reconnue comme une méthodologie de formation améliorant la qualité. De nombreux pays ont commencé à piloter la méthodologie FPC dans leurs systèmes de formation. Cependant, l'efficacité de la FPC exige aussi des enseignants formés pour la dispenser et qui sont régulièrement exposés aux nouvelles technologies au moyen de stages périodiques dans l'industrie.

10. La participation féminine en EFTP est généralement basse dans les disciplines de l'ingénierie et de la technologie. Dans la sous-région d'Afrique de l'Ouest, la participation féminine dans ces disciplines à dominante traditionnellement masculine est inférieure à 28 %. En revanche, leur taux de participation s'élève à plus de 50 % dans les disciplines commerciales.

11. Le développement des compétences dans les pays ou les contextes de post-conflit est particulièrement difficile. L'environnement de l'EFTP dans les zones de post-conflit est souvent caractérisé par la dégradation ou la destruction des infrastructures académiques, l'insuffisance des équipements d'apprentissage, les faibles capacités, la forte demande d'enseignants qualifiés et la pénurie de données et de statistiques sur le secteur de l'EFTP.

12. L'acquisition des compétences techniques et professionnelles doit conduire à un emploi rémunéré. Pour cela, il est important que les formations soient orientées vers les besoins du marché du travail. L'une des solutions pour y parvenir est de créer un mécanisme permettant d'identifier et de prédire les carences et les pénuries en compétences sur les lieux de travail en suivant les dynamiques à l'œuvre sur le marché du travail. Afin de mettre en place un système d'offre d'EFTP qui soit flexible et réactif aux besoins en compétences du secteur de l'emploi, la création d'un observatoire du marché du travail ou Système d'information sur le Marché du travail (SIMT) est jugée prioritaire.

13. Pour faciliter la transition vers le monde du travail, certains pays ont instauré une série de mesures ciblant les nouveaux diplômés, les demandeurs d'emploi et les candidats disposés à s'auto-employer. Ces mesures vont de l'accès à l'information sur les emplois vacants aux facilités de crédits pour la création d'entreprises.

14. Un DCTP global et inclusif requiert un système d'évaluation et de certification permettant la validation et la certification des compétences et des qualifications acquises dans différents environnements d'apprentissage, formel, non formel ou informel. Les cadres nationaux de qualification ou CNQ ont fait la preuve de leur efficacité en tant qu'outils efficaces d'harmonisation des résultats de l'apprentissage, de validation de l'apprentissage par l'expérience et de manière générale de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. L'élaboration de cadres de qualifications figure en tête des agendas des réformes de l'éducation et de la formation de nombreux pays africains. Tandis que certains pays en sont déjà à un stade avancé de mise en œuvre, d'autres démarrent simplement le processus. A cet égard, l'Afrique du Sud et l'Ile Maurice sont les chefs de file, tandis que le Ghana, le Mozambique, le Nigeria, le Sénégal, la Tanzanie et la Gambie (pour n'en citer que quelques-uns) en sont à des stades différents de mise en œuvre. Globalement, actuellement, plus de 130 pays explorent ou élaborent des CNQ.

15. Au cours des cinq dernières années ou presque, la revitalisation de l'EFTP dans le contexte de la coopération et des dynamiques régionales a attiré l'attention de l'Union africaine (UA), des Communautés économiques régionales (CER) et de plusieurs agences des NU, notamment l'UNESCO et le PNUD. Ces initiatives régionales sont animées par une compréhension commune et la reconnaissance que l'acquisition des compétences techniques et professionnelles est capitale pour résoudre le problème du chômage des jeunes sur le continent. La Communauté des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et l'ADEA ont été particulièrement actives pour animer l'agenda du DCTP au niveau régional.

16. La revue analytique des études de cas nationales et des documents de travail révèle plusieurs questions en suspens dont il faut rendre compte. Elles portent sur les choix politiques et les interventions les plus susceptibles de promouvoir la solidité et l'efficacité des prestations de compétences techniques et professionnelles.

Les questions en suspens et les choix politiques

- *Les réformes politiques doivent être ancrées dans les stratégies nationales de développement de l'économie et des ressources humaines*

17. Les réformes politiques doivent assigner des fonctions précises au DCTP pour le développement national. La politique a-t-elle pour objectif de fournir des compétences en vue de soutenir la croissance du secteur privé ou l'émancipation économique des jeunes et des femmes ? Les politiques sont-elles axées sur la diversification du stock national de compétences et le développement de compétences de haut niveau en vue de participer à l'économie mondialisée ? Bien sûr, une politique nationale de DCTP peut aborder toutes ces préoccupations et bien d'autres. Cependant, il est important de lier les politiques de DCTP à des objectifs clairs et réalistes de développement de l'économie et des ressources humaines qui prennent aussi en compte les valeurs nationales et les préférences technologiques.

- *Il est nécessaire de revitaliser le secteur informel du DCTP*

18. Les prestataires de formation du secteur informel sont ceux qui prennent le mieux en charge les besoins en compétences des jeunes qui sont déscolarisés ou qui ont quitté l'école prématurément. Les prestataires de formation du secteur formel ont souvent un fonctionnement et des curricula trop rigides et ils sont mal équipés pour répondre aux besoins de formation de ces catégories d'apprenants en termes de flexibilité des formations, de méthodologie pédagogique, de conditions d'admission et de langue d'instruction. La revitalisation de l'offre de compétences du secteur informel impliquera des efforts concrets au niveau national pour mettre régulièrement à niveau les compétences des artisans et améliorer leurs compétences pédagogiques, introduire des réformes relatives aux contrats et conventions maître-apprenti et faciliter l'injection de nouvelles technologies dans les systèmes traditionnels d'apprentissage.

- *Il faut renforcer l'offre de compétences pour le secteur agricole*

19. Avec 60 % des terres arables non cultivées de la planète, le développement agricole recèle un grand potentiel de croissance en Afrique. Les politiques et les stratégies de DCTP doivent donc inclure une forte composante d'offre de compétences dans les domaines comme l'irrigation, la mécanisation agricole, la préparation de la terre, l'agroalimentaire, l'élevage, la commercialisation et les biocarburants. A cet effet, il est nécessaire d'étudier les systèmes fonciers qui bloquent l'accès à la terre.

- *Les réformes politiques doivent aussi cibler le développement des compétences de haut niveau*

20. Le type de compétences de bas niveau souvent acquises par l'apprentissage traditionnel (comme la coiffure, la couture, la menuiserie, etc.) n'a pas la capacité de produire des ressources humaines compétitives au niveau mondial qui maîtrisent les compétences de haut niveau nécessaires à l'adaptation et l'innovation technologiques, à la transformation des systèmes nationaux de production et à l'industrialisation de l'économie. Les politiques et les stratégies de DCTP doivent par conséquent aborder le développement à la fois des compétences de base et des compétences de niveaux plus élevés.

- *La simple acquisition de compétences par les jeunes ne conduit pas à l'emploi des jeunes*

21. Très souvent, les politiques et les stratégies nationales de DCTP ne parviennent pas à reconnaître que l'acquisition des compétences ne conduit pas en soi à la création d'emplois ou à garantir l'emploi, sauf si elle correspond à une demande du marché de l'emploi et de l'économie nationale. Les politiques nationales de DCTP doivent donc être basées sur une analyse solide du marché de l'emploi (les employés qualifiés que recherchent les employeurs) et du marché de l'éducation et de la formation (le type de formations dispensées) tout en tenant compte du phénomène d'élasticité professionnelle ou de la transformation rapide de la typologie des professions.

- *La disponibilité des compétences n'est pas une condition suffisante pour la croissance économique*

22. La disponibilité des connaissances, même du niveau le plus élevé, ne constitue pas une condition suffisante pour accroître la productivité et la croissance économique. Les nouvelles technologies ainsi que des systèmes de production et des équipements mécaniques plus efficaces sont également importants et jouent un rôle primordial pour stimuler la productivité. Il n'en reste pas moins que la disponibilité de ressources humaines qualifiées et compétentes est une condition nécessaire pour mettre en route la machine de la croissance en vue de la création de richesses. L'investissement dans les compétences doit par conséquent s'accompagner de la modernisation et de l'amélioration des systèmes productifs.

- *Les politiques économiques, commerciales et d'industrialisation ont un impact sur les perspectives d'emploi*

23. Les politiques économiques gouvernementales qui soutiennent les secteurs industriels et productifs ou qui stimulent la création et la croissance des entreprises peuvent accroître la demande de compétences utiles à l'emploi. Au fur et à mesure du développement des secteurs productifs de l'économie, des opportunités nouvelles ou supplémentaires d'emploi et de formation émergent et davantage de personnes trouvent un emploi. L'effet du marché de la mondialisation sur l'offre, la demande et les prix des biens importés a aussi un impact sur l'employabilité. En effet, l'afflux de produits bon marché importés sur le marché intérieur peut avoir un impact négatif sur l'employabilité et les revenus des employés qualifiés engagés dans la production locale de biens similaires qui sont ne sont plus compétitifs par rapport aux importations bon marché.

24. Enfin, il est admis que l'Afrique est confrontée à un déficit considérable d'infrastructures socio-économiques : routes adéquates, logements, électricité, systèmes d'eau et d'assainissement, télécommunications et transports entre autres. Des ressources humaines qualifiées sont nécessaires

pour construire et entretenir ce type d'infrastructures. Les gens existent, mais les compétences manquent. On prévoit que la population africaine en âge de travailler (de 15 – 64 ans), qui s'élève actuellement à environ 500 millions personnes, dépassera 1,1 milliard d'ici 2040. Le défi est d'offrir à cet important vivier de ressources humaines potentielles l'éducation et les compétences nécessaires pour une croissance socio-économique durable. Relever ce défi important exigera la mise en œuvre effective de politiques et de stratégies qui mettent l'accent sur le développement de l'apprentissage tout au long de la vie des compétences techniques et professionnelles et qui sont fermement ancrées dans les systèmes nationaux de savoir et de valeurs.