



TVET Center

STRATEGIE CONTINENTALE
POUR
L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION
TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS
(EFTP)

EN FAVEUR DE
L'EMPLOI DES JEUNES





STRATEGIE CONTINENTALE

POUR

L'ENSEIGNEMENT ET LA
FORMATION TECHNIQUES ET
PROFESSIONNELS
(EFTP)

EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES
JEUNES

SOMMAIRE

Avant-propos	6
1. Introduction.....	8
2. Considérations générales	10
2.1. Conceptualisation	10
2.1.1. EFTP	
2.1.2. Type de formation	
2.1.3. Secteur productif	
2.2. Etat des lieux	12
2.2.1. Prestation fragmentée de l'EFTP	
2.2.2. Apprentissages traditionnels non régulés	
2.2.3. Importance croissante des centres privés de l'EFTP	
2.2.4. Systèmes d'EFTP toujours axés sur l'offre	
2.2.5. Inadéquation entre l'offre et la demande de compétences	
2.2.6. Peu de prestige et d'attractivité de l'EFTP	
2.2.7. Inégalité de chance en fonction du genre	
2.2.8. Inégalité géographiques et économiques	
2.2.9. Faible qualité et inefficacité de la formation	
2.2.10. Financement insuffisant	
2.2.11. Politiques et législation	
2.2.12. Faiblesse des structures de mise en œuvre de la politique	
2.2.13. Initiatives prometteuses à l'échelle nationale	
2.3. Evaluation sommaire des stratégies antérieures	16
2.3.1. Deuxième décennie de l'éducation en Afrique	
2.3.2. Nécessité d'une nouvelle stratégie	
3. Vision et Missions	18
3.1. Vision de l'Union Africaine	18
3.2. Mission de l'EFTP	18
3.3. Objectifs de la stratégie continentale de l'EFTP	19
4. Changement de paradigme	20
4.1. Responsabilité de l'état	20
4.2. Responsabilité des parents et du grand public	21
4.3. Responsabilité du secteur productif	21
4.4. Responsabilité des apprenants	21
4.5. Place des jeunes filles et des femmes	21
5. Démarche de la stratégie continentale de l'EFTP	22
5.1. Schéma général	22

5.2. Les métiers	24
5.2.1. Détermination et description des métiers	
5.2.2. Expression de la demande	
5.2.3. Réponse de l'EFTP à la demande	
5.3. Programmes et curricula	25
5.3.1. Dispositions générales	
5.3.2. Innovation, créativité et risque	
5.3.3. Connaissance de la vie d'entreprise	
5.4. Recherche scientifique en matière d'EFTP	28
5.5. Formation des formateurs	28
5.6. Infrastructures, équipements et consommables	29
6. Rôles et Responsabilités	30
6.1. La Commission de l'Union Africaine	30
6.2. Les Communautés Economiques Régionales	30
6.3. Les Etats membres de l'UA	31
6.3.1. Institutionnalisation de la place de l'EFTP	
6.3.2. Rôle du gouvernement	
6.3.3. Rôle du parlement	
6.3.4. Rôle du secteur productif	
6.3.5. Lien avec le plan national de l'emploi	
7. Financement	34
7.1. Organisation	34
7.2. Acteurs	34
7.2.1. L'Etat	
7.2.2. Les organes de financement	
7.2.3. Le secteur productif	
7.3. Mécanisme de soutien financier	35
8. Outil de gouvernance	36
8.1. Communication	36
8.1.1. Appui à la nouvelle politique	
8.1.2. Outil d'enseignement et de formation pour l'EFTP	
8.2. Mécanisme de mise en œuvre	36
8.2.1. Nécessité	
8.2.2. Observatoire	
8.2.3. Statistiques : collecte et gestion des données	
8.2.4. Indicateurs pour une évaluation harmonisée	
9. Conclusion	38

Avant Propos



La question de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) est trop importante pour susciter la production d'un document stratégique difficile à lire, devenant ainsi plus complexe à mettre en œuvre. Je suis heureux de constater que mon équipe (Département RHST de la CUA) et moi-même avons réussi à tenir le pari à travers la présente stratégie continentale de l'EFTP.

Dans ce monde trop souvent source d'inégalités porteuses de tous les dangers, l'EFTP qui doit devenir une assurance professionnelle devrait être au centre de notre réponse en termes d'occupation ou de barrage à l'oisiveté des jeunes et de leur insertion valorisante au sein de la société prête à reconnaître leur place, leur utilité et leur mérite.

Il n'y a pas de projets socio-économiques viables sans des hommes et des femmes

prêts à œuvrer pour la production de biens matériels ou non.

La stratégie continentale de l'EFTP se veut un guide de l'action qu'il faut rapidement s'approprier afin d'en développer chaque ligne pour construire les systèmes national, régional et continental de l'EFTP.

Cette stratégie continentale de l'EFTP fournit un cadre global pour l'élaboration et le développement de politiques nécessaires pour faire face aux défis du développement économique et de la création de la richesse nationale pour contribuer à la réduction de la pauvreté. La stratégie aborde les questions transversales de l'employabilité, la pertinence, la collaboration entre les institutions de formation et les employeurs, l'accréditation des structures de formation des secteurs formel, non-formel et informel, l'évaluation et la certification, l'assurance de la qualité et la transférabilité des qualifications à l'intérieur comme à l'extérieur des frontières nationales. À cet égard, il est nécessaire pour chaque pays de formuler une politique nationale d'EFTP et de mettre en place une structure de coordination avec ses organes de mise en œuvre.

Les politiques et les stratégies nationales d'EFTP doivent être non seulement basées sur les meilleures pratiques internationales en la matière, mais aussi fermement enracinées

dans les systèmes de connaissances et d'apprentissage autochtones qui reflètent les pratiques culturelles et les valeurs locales, les préférences technologiques, les défis de la mondialisation et les priorités de développement national.

De nombreux pays développés tirant la leçon auprès de leurs homologues ont bâti le succès de leur développement économique sur la qualité de leur système d'EFTP et sur ses rapports avec le secteur productif. Ces démarches doivent à tout moment nourrir la démarche des pays africains et servir de sources d'inspiration.

La stratégie fait valoir que le développement des compétences de plus haut niveau est nécessaire pour l'adaptation et l'acquisition de la technologie et de

l'innovation, de la transformation des systèmes de production nationaux et de l'industrialisation de l'économie.

Ainsi, les politiques et les stratégies d'EFTP doivent-elles porter sur le développement des compétences depuis les niveaux de base jusqu'au niveau de l'enseignement supérieur.

La coopération qui doit être encouragée se comprend à notre sens non pas seulement avec les pays ou groupes de pays extérieurs au continent mais en plus au niveau inter et intra-africain et au niveau de la coopération multilatérale.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. De-Paul', written over a large, stylized circular scribble.

Dr. Marial De-Paul Ikounga

Commissaire en charge des Ressources Humaines, de la Science et de la Technologie
Commission de l'Union africaine

1. Introduction



Le problème croissant du chômage et du sous-emploi des jeunes constitue l'une des principales préoccupations de développement socio-économique de la plupart des gouvernements africains.

Sans les compétences liées à l'emploi, les jeunes et les adultes ne peuvent bénéficier des possibilités d'emplois qui offrent un revenu décent.

Dans plusieurs pays, l'un des éléments clé des stratégies de développement consiste à soutenir les jeunes à acquérir des compétences professionnelles grâce à des programmes de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP). Cette démarche contribue également à promouvoir l'esprit d'entreprise.

Les situations de guerre et de conflit et autres désastres naturels ont détruit les systèmes de prestation de l'EFTP dans les pays en conflit ou post-conflit, malheureusement trop nombreux sur le continent.

Malgré les efforts significatifs pour renforcer l'EFTP, dans de nombreux pays le système d'EFTP reste caractérisé par des infrastructures obsolètes ou endommagées et des ressources

humaines quantitativement et qualitativement insuffisantes. Cette situation est due au décès ou au déplacement d'instructeurs expérimentés et d'autres travailleurs qui ne sont très souvent pas renouvelés.

C'est dans ce cadre que la Commission de l'Union africaine (CUA) avait, en 2007, élaboré une stratégie continentale pour revitaliser l'EFTP en Afrique. Au moment de tirer les leçons de l'évaluation à mi-parcours de la stratégie 2007, la nécessité s'est faite sentir de revoir celle-ci et de redéfinir notre vision de l'EFTP afin d'en améliorer la visibilité et lui faire mieux jouer le rôle qui lui est dévolu.

L'Afrique enregistre certes des taux de croissance économique élevés, mais paradoxalement cette croissance ne se traduit pas par des emplois, et les taux de chômage ne sont pas en baisse. La conséquence est que les économies africaines peinent à faire face à la difficile tâche d'offrir un emploi décent aux millions de nouveaux venus sur le marché de l'emploi (estimés à environ 10 millions) chaque année.

Le nombre croissant de jeunes faiblement éduqués, sans compétences et sans emploi devient chaque jour une menace à la stabilité des pays et donc à leur développement. On estime que près de 100 millions de jeunes hommes et femmes en Afrique, sur une population totale de jeunes d'environ 200 millions sont analphabètes et au chômage

ou ont des emplois faiblement rémunérés (UNESCO, 2012). Par conséquent, la qualité de la main-d'œuvre demeure faible et le plus souvent inadaptée.

Dans le secteur industriel formel, la diminution des possibilités d'emploi demeure une préoccupation et le travail dans ce secteur est inférieur à 10% dans la plupart des pays africains (Filmer et al., 2014). La grande majorité de la main-d'œuvre se trouve dans les services et les secteurs agricoles.

Ce modèle de répartition de la main-d'œuvre doit être pris en compte lors de l'élaboration des politiques nationales, des stratégies d'EFTP et des programmes de formation.

2. Considérations générales

Les systèmes de renforcement des compétences techniques et professionnelles en Afrique souffrent de relations insuffisantes avec le marché de l'emploi, d'un manque de personnel qualifié et de programmes inappropriés. Très peu de pays mettent l'accent sur le renforcement des compétences dans les communautés rurales et quand bien même ils reconnaissent le rôle de l'économie informelle, qui est le premier employeur et la principale réponse de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels en Afrique.

Tout d'abord, nous devons comprendre que l'acquisition des compétences techniques et professionnelles peut avoir lieu dans différents environnements d'apprentissage. Il s'agit notamment de :

- i. l'apprentissage formel, synonyme d'école ou d'apprentissage basé sur un curriculum bien défini;
- ii. l'apprentissage non formel et enfin,
- iii. la formation issue de l'apprentissage informel.

Dans certaines régions d'Afrique, le secteur informel représente plus de 80% de toute la formation des compétences (ILO, 2007). La formation dans le secteur informel est plus souple que l'EFTP en milieu scolaire qui impose des critères d'admission rigides et des limites d'âge pour les apprenants. L'enseignement dans le secteur informel se fait très souvent en langue locale, dans un milieu culturellement convivial aux apprenants analphabètes ou peu instruits. Il est par conséquent important de renforcer l'offre

de l'EFTP dans l'économie informelle, en particulier le système d'apprentissage traditionnel où les maîtres artisans transmettent leur savoir à la jeune génération.

Il convient cependant d'insister sur le fait qu'une bonne éducation de base au niveau primaire et secondaire accroît de manière considérable la valeur du rendement de toute formation d'EFTP. Il est donc urgent d'améliorer le contenu des «*»* dans le cadre de l'EFPT à tous les niveaux.

2.1. Conceptualisation

Raisonnement au triple plan national, régional et continental impose une politique d'harmonisation simple et efficace des différents concepts qui passe essentiellement par une terminologie communément acceptée.

En dehors de ce chapitre, il a été parfois utile de préciser le sens de l'utilisation des mots pour éclairer la compréhension de la stratégie, particulièrement autour de la question des métiers.

2.1.1. EFTP

Il existe un débat conceptuel en cours sur la définition et la signification des différentes terminologies utilisées pour décrire l'acquisition des compétences employables. Des termes tels que «l'éducation et la formation professionnelle» (EFP), "Enseignement Technique et Professionnel" (ETP), et " le développement des compétences techniques et professionnelles" (DCTP) sont utilisés dans les différents pays et dans des contextes différents pour signifier «Enseignement et Formation Techniques et Professionnels "ou EFTP dans toutes ses dimensions.

Dans ce document, le terme EFTP est utilisé dans son sens le plus large pour couvrir tous les aspects de la formation et de l'acquisition des compétences et de tous les cadres de formation, qu'il soit formel, non formel ou informel. Celui-ci englobe également les questions de la demande et de l'offre de compétences, l'employabilité, l'amélioration des compétences, la capacité à s'auto-employer, la requalification, la polyvalence et l'apprentissage continu.

Concernant l'étendue de l'EFTP cycle primaire à l'enseignement supérieur, il est une erreur de considérer l'EFTP comme un secteur à part et non pas comme partie intégrante et même finalité de tout système éducatif qui conduit à l'acquisition de savoirs et de savoir-faire utiles à la société et l'épanouissement de l'individu.

L'EFTP doit être appréhendé de façon transversale et compris comme s'étendant de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur.

Ainsi, dès le cycle primaire, les élèves devront comprendre d'une part l'importance d'exercer une activité professionnelle au sein de la société et d'autre part que le système éducatif d'une manière générale est le lieu d'acquisition des compétences de base sinon génériques. La différence vient de ce que certaines professions (ingénieur, médecin, avocat, etc.) exigent des connaissances théoriques de base (un background intellectuel) plus ou moins large. Mais le fait d'apprendre son métier et d'en acquérir de plus en plus d'expérience avec la pratique quotidienne et avec le temps est propre à toutes

les professions du maçon tenant sa truelle à l'ingénieur de génie civil.

Il est tout à fait remarquable que dans de nombreux pays africains, la formation soit déjà rattachée au ministère de l'enseignement supérieur. Cela est un signal qui ne peut être passé sous silence.

2.1.2. Types de formation

Il est important de distinguer les trois types de formation que sont le Formel, l'Informel et le Non formel

2.1.2.1. Le formel

Le cadre formel s'entend ici comme tout le système régi par des règles formulées de façon précise. Il s'agit essentiellement des formations en milieu scolaire public ou privé avec des cycles à durée déterminée et sanctionnées par un diplôme ou certificat d'état.

Les systèmes de l'EFTP en Afrique varient d'un pays à l'autre et sont dispensés à différents niveaux dans différents types d'établissements, y compris les écoles techniques et professionnelles (publiques et privées), les écoles polytechniques, les entreprises et les centres de formation d'apprentis.

Dans presque tous les pays africains, les programmes formels d'EFTP sont en milieu scolaire. L'EFTP formel au niveau du second cycle de l'enseignement secondaire est normalement d'une durée déterminée, axé sur l'offre et à un coût unitaire élevé.

2.1.2.2. L'informel

Pour le cadre informel, Il s'agit de formations propres à des structures organisées

ou non avec leurs propres règles de métier qui existent souvent sans être écrites ou formalisées.

Peuvent être regroupés ici:

La formation en entreprise selon des objectifs et des termes de référence variables ou non en fonction de la demande et englobant la requalification et l'apprentissage et la formation continue;

La formation par compagnonnage en ateliers ou non souvent structurés autour d'un maître de métier avec compagnons et apprentis;

La formation aux métiers artisanaux qu'ils soient traditionnels ou modernes;

Le titre de fin de formation se confère par la reconnaissance des maîtres de métiers regroupés à cet effet ou non.

2.1.2.3. Le non formel

Le cadre est dit non formel quand

La formation n'obéit à aucune règle et peut relever de la spontanéité.

La formation sur le tas au bénéfice de la pratique quotidienne sur le terrain se classe dans ce groupe.

Ce secteur reste actuellement le plus ouvert sinon le plus soumis à la créativité et à l'innovation.

2.1.3. Secteur productif

Au-delà de l'importance du secteur privé dont il est avantageux d'encourager les initiatives, on ne peut ignorer que le plus souvent en Afrique, c'est le secteur productif public qui est le plus important.

Il est donc admis que le secteur productif comprend au sens de cette stratégie le secteur productif public, le secteur privé, l'artisanat et le secteur traditionnel: tous producteurs des biens et services nécessaires au développement socio-économ-

ique.

Le secteur productif concerne ici l'ensemble du secteur producteur de biens autant matériels qu'immatériels tels que les services. Ces services comprennent: le transport, la communication, l'acheminement et la répartition des biens produits ailleurs ou dans le même cadre; la finance, l'assurance, l'immobilier et l'hospitalité.

Mais d'une manière générale on ne peut se tromper que l'intervention décisive qui est attendue du secteur productif signifie un effort plus accru en relation avec la taille des entreprises et particulièrement du secteur privé.

2.2. Etat des lieux

2.2.1. Prestation fragmentée de l'EFTP

Les prestations de l'EFTP en Afrique peuvent être divisées en trois grandes catégories:

- i. les établissements publics techniques et professionnels appartenant à l'Etat;
- ii. les établissements privés de formation professionnelle; et
- iii. l'apprentissage traditionnel.

La prestation fragmentée de l'EFTP en Afrique a des implications importantes pour la qualité de la formation, les normes et la comparabilité des qualifications (certifications) délivrées. Certains prestataires privés délivrent leurs propres certificats et des diplômes qui ne sont pas étalonnés par rapport aux normes nationales. La multiplicité des qualifications et des certificats professionnels de qualité douteuse ne contribue pas à améliorer l'image de l'EFTP.

2.2.2. Apprentissages traditionnels non régulés

Dans de nombreux pays, l'apprentissage traditionnel reste la voie dominante pour l'acquisition de compétences chez les jeunes sortis de l'école et en abandon scolaire. Cependant, parce que les apprenants et leurs formateurs sont très souvent peu éduqués, le développement des compétences dans le secteur de l'apprentissage informel est plutôt lent à intégrer des pratiques technologiques modernes, d'où la perpétuation de l'utilisation de méthodes d'apprentissage traditionnelles (parfois dépassées).

Le système traditionnel caractérisé par de faibles niveaux d'alphabétisation n'a pas été capable d'impulser les réformes nécessaires pour l'amélioration des performances dans le secteur de l'éducation et de la formation.

2.2.3. Importance croissante des centres privés de l'EFTP

Dans presque tous les pays, les prestations de l'EFTP en dehors des structures du gouvernement sont en augmentation à la fois en termes de nombre d'institutions que d'effectifs des apprenants. Cette tendance est liée au fait que les prestataires privés dispensent des formations pour le secteur informel (qui est un marché du travail en expansion dans toute l'Afrique), tandis que les institutions publiques forment principalement pour le secteur industriel formel, plus ou moins stagnant. Il est donc impérieux que cette structure de mise en œuvre soit pleinement prise en compte dans la politique et le programme pour l'emploi et le développement des ressources humaines à l'échelon national, en vue d'optimiser le rendement et d'assurer la qualité. Alors que l'autorégulation s'avère importante,

il est également nécessaire d'établir des liens mutuellement bénéfiques avec des systèmes publics pour l'assurance qualité, la planification des ressources humaines et l'innovation.

2.2.4. Systèmes d'EFTP toujours axés sur l'offre

Bien qu'une sensibilisation considérable ait été réalisée sur la nécessité de rendre l'EFTP axée sur la demande, la réalité dans de nombreux pays affiche un système de prestation de l'EFTP souvent hérité de l'époque coloniale qui est majoritairement axé sur l'offre. Le développement des compétences non ciblées est l'une des principales faiblesses du système d'EFTP dans de nombreux pays africains. Les établissements de formation ne suivent pas la destination d'emploi de leurs diplômés. Par conséquent, des informations précieuses des anciens stagiaires sur la qualité de la formation qu'ils ont reçue et l'opportunité de prendre en compte des contributions fondées sur leur expérience lors des révisions des programmes et des modules de formation sont ainsi perdues.

2.2.5. Inadéquation entre l'offre et la demande de compétences

Le phénomène de «diplômés chômeurs» est répandu en Afrique. Dans de nombreux pays, un grand nombre de diplômés sortis du système scolaire formel, y compris les diplômés universitaires, sont au chômage, bien que les possibilités pour les travailleurs qualifiés existent dans l'économie. Cette situation a mis en évidence la disparité entre la formation et la demande de compétences du marché du travail.

2.2.6. Peu de prestige et d'attractivité de l'EFTP

Dans de nombreux pays, l'enseignement Technique et Professionnel est toujours con-

sidéré par les parents, le grand public et même certains responsables politiques comme un cheminement pour les moins doués académiquement. Cette perception a été alimentée par les faibles exigences académiques d'admission dans les programmes d'EFTP et les perspectives limitées pour la formation continue et le perfectionnement professionnel des diplômés de l'EFTP. En outre, la présentation de l'EFTP comme formation des compétences au niveau secondaire ou du premier cycle universitaire a limité la pleine appréciation de l'EFTP à tous les niveaux d'enseignement.

2.2.7. Inégalité de chance en fonction du genre

Les femmes et les filles ne sont pas encore suffisamment représentées dans les secteurs professionnels, traditionnellement masculins.

2.2.8. Inégalités géographiques, économiques,

L'inégalité économique est un obstacle plus important à la fréquentation de l'enseignement et la formation techniques et professionnels que celui lié au sexe. Dans de nombreux pays africains, les enfants de parents pauvres sont incapables de payer les frais facturés par les établissements de formation. Invariablement, les bonnes écoles techniques et professionnelles sont situées dans les villes, (les grandes en particulier), limitant ainsi l'accès à la formation de qualité et aux compétences pour les gens en milieu ruraux.

2.2.9. Faible qualité et inefficacité de la formation

La qualité de la prestation est liée à la question de l'inadéquation des com-

pétences. En général, la prestation de l'EFTP met trop l'accent sur la théorie et la certification plutôt que sur l'acquisition de compétences et les tests d'aptitude. Une formation insuffisante des instructeurs, du matériel de formation obsolète et le manque de matériel didactique sont quelques-uns des facteurs qui se combinent pour réduire l'efficacité de la formation à atteindre les objectifs de connaissance et de compétences requises par les normes du marché de l'emploi.

La mauvaise qualité et l'inefficacité de la formation a conduit à l'extraversion du marché de l'emploi. On assiste souvent impuissant à une importation parfois abusive de compétences extérieures au continent alors que celles-ci pourraient être formées sur place. Cette pratique qui entraîne une perte sèche d'emplois nouveaux au détriment des locaux devient de plus en plus une source de frustration.

2.2.10. Financement insuffisant

Seuls quelques gouvernements africains financent actuellement l'EFTP à un niveau qui peut soutenir une formation de qualité. L'EFTP est généralement cher en termes de coût par élève. Pourtant, ceci n'est pas reflété dans l'allocation budgétaire du secteur de l'EFTP.

2.2.11. Politiques et législation

L'une des principales faiblesses du système de distribution de l'EFTP en Afrique, est la nature fragmentée et non coordonnée de la prestation. Au lieu d'une politique et d'un cadre juridique unifié, l'EFTP dans de nombreux pays est organisé sous différents ministères et départements gouvernementaux et régi par différents instruments législatifs, eux-mêmes

gérés au sein de différentes structures.

Relever ces défis institutionnels doit être au cœur de la politique et des réformes de gouvernance en cours dans de nombreux pays.

2.2.12. Faiblesse des structures de mise en œuvre de la politique

La prolifération des structures de mise en œuvre de la gestion et de la politique de l'EFTP, ainsi que la diffusion des responsabilités de suivi dans divers ministères et structures gouvernementales expliquent certaines des inefficacités du système. Il s'agit notamment de: la duplication, la segmentation de la formation et l'absence d'une plate-forme commune en vue d'un développement cohérent des politiques et des initiatives conjointes.

2.2.13. Initiatives prometteuses à l'échelle nationale

Certaines réformes prometteuses de la politique de l'EFTP sont en cours dans un nombre croissant de pays. Ceci est démontré par la participation active du secteur privé dans le système de l'EFTP, la résilience et la rénovation en cours du système d'apprentissage traditionnel, la mise en place d'organes nationaux de supervision de la formation, et la promulgation de lois visant à renforcer les systèmes d'enseignement et de formation.

Travailler étroitement avec les écoles de formation et les formateurs pour la formulation des besoins actuels de compétences en rapport avec les attentes du marché;

Offrir des possibilités de fixation industrielle et le lieu de travail, l'apprentissage expérientiel pour les apprenants.



2.3. Evaluation sommaire des stratégies antérieures

2.3.1. Deuxième Décennie de l'éducation en Afrique

Dans son Plan d'action pour la deuxième Décennie de l'éducation (2006-2015), l'UA reconnaît l'importance de l'EFTP en tant que mécanisme de soutien à la croissance économique et comme un moyen d'autonomiser les peuples par la mise en place des moyens de subsistance durables.

La deuxième Décennie de l'éducation (2006-2015) stipulait que son objectif était de repenser les systèmes d'enseignement des Etats membres de l'Union Africaine de sorte que les jeunes bénéficient d'une éducation de base obligatoire permettant de les doter de compétences générales essentielles, de qualifications et d'attitudes menant à une culture de formation permanente et l'esprit d'entreprise afin qu'ils s'adaptent à un monde du travail en perpétuelle évolution.

Un EFTP de qualité devant satisfaire les demandes du marché du travail, devrait être conçu et dispensé par des établissements et d'autres prestataires en étroite collaboration avec des employeurs potentiels.

Il s'agirait non seulement de changer les comportements des parents, des enseignants et du public vis-à-vis de l'EFTP mais aussi de promouvoir ce secteur en tant que composante essentielle du système éducatif axé sur la préparation des apprenants à tous les niveaux du travail à travers la formation technique spécialisée.

- i. Pour cela un programme fiable de l'EFTP devrait être basé sur:

- ii. Une éducation générale solide;
- iii. Une éducation générale/technique de base fiable, portant notamment sur des programmes de communication, l'esprit d'entreprise, l'acquisition de compétences pratiques pour la vie;

Une formation technique spécialisée.

Etant donné que de nombreux jeunes ne sont pas dans le système scolaire formel, l'apprentissage non institutionnel intégré comportant des programmes d'alphabétisation et d'EFTP, en particulier pour les filles et femmes, devrait promouvoir le bien-être des communautés à travers l'Afrique. L'EFTP se devrait également d'offrir un cadre de préservation, de promotion et de valorisation des connaissances, des expressions culturelles et artistiques.

L'EFTP devrait constituer par conséquent un secteur d'investissement de haute priorité au cours de la Seconde Décennie de l'Education en Afrique. Les secteurs d'intervention prioritaires suivants seront donc abordés:

- i. Accès équitable à l'EFTP pour tous;
- ii. Qualité et pertinence des systèmes et programmes de l'EFTP, la participation et le financement accrus du secteur privé;
- iii. Accroissement des ressources allouées à l'EFTP en vue d'acquérir des équipements et des installations modernes;
- iv. Intégration de l'EFTP dans les programmes d'alphabétisation et d'enseignement non institutionnel pour les groupes vulnérables et la reconstruction dans les situations post-conflit;

v. Renforcement des capacités, notamment la mobilisation des enseignants de l'EFTP.

Malheureusement l'EFTP n'a pas été suffisamment appliqué dans les pays africains. Dans les cas où de tels programmes existent, ceux-ci ne mettent pas suffisamment à profit les atouts technologiques modernes.

Pour impulser cette dynamique et la rendre plus efficiente, une stratégie a été élaborée en 2007. Seulement, en dépit de l'acceptation générale de la stratégie de 2007 par les décideurs politiques et les parties prenantes importants, on a remarqué peu de progrès dans la mise en application de cette dernière.

Ce manque d'actions concrètes au niveau national a été attribué principalement aux contraintes de ressources financières et humaines, ainsi qu'à un engagement politique limité ou insuffisant en faveur de l'action sur la base d'un plan national ou régional clairement établi pour avoir force de loi. Cependant, un certain nombre de partenaires et des Etats Membres de l'UA se sont inspirés de la Stratégie de 2007 pour introduire des activités nationales et régionales d'EFTP. La Commission de l'Union Africaine a, elle aussi, mis en application des programmes d'EFTP dans les pays en situation de post-conflit tels que le Libéria, le Congo- Brazzaville et le Burundi, avec des résultats mitigés.

2.3.2. Nécessité d'une nouvelle stratégie de l'EFTP (2007)

Depuis la formulation de la stratégie de 2007, de nouveaux développements, perspectives et approches de l'EFTP comme un moyen permettant de répondre à la question cruciale du

chômage des jeunes ont vu le jour.

La revue de la stratégie de 2007 a relevé la nécessité de l'aligner sur les tendances mondiales actuelles et de définir un ensemble d'indicateurs de suivi des progrès.

La stratégie révisée tient compte de recommandations concrètes pour aborder les questions de politique, les défis et lacunes qui perturbent souvent la mise en œuvre de nombreuses initiatives et programmes de développement des compétences sur le continent.

Ainsi est née l'idée de cette nouvelle stratégie continentale qui examine de manière plus approfondie les possibilités de réponses offertes par l'EFTP afin de faciliter la promotion du développement national, la cohésion sociale, la stabilité politique, la réduction de la pauvreté, ainsi que l'intégration régionale. Elle s'inspire des initiatives régionales et internationales récentes visant la promotion de l'EFTP en faveur de l'emploi des jeunes.

3. Vision et Missions

La stratégie sera finalement guidée par la vision de l'Union africaine, et façonnée de manière à répondre à la mission normative proposée de l'EFTP qui implique un changement de paradigme.

3.1. Vision de l'UA

La vision de l'Union africaine (UA) est celle d'une «pacifique et prospère, intégrée, dirigée par ses propres citoyens et occupant la place qui est la sienne dans la communauté mondiale et l'économie du savoir.» C'est un atout majeur que cette vision soit donc fondée sur le développement des ressources humaines du continent.

3.2. Mission de l'EFTP

Au cours des dernières années, au regard des progrès technologiques rapides qui ont lieu dans le marché du travail, la nécessité d'intégrer la flexibilité, l'adaptabilité et l'apprentissage continu dans l'offre de formation est devenue une exigence majeure.

L'un des développements les plus importants dans le secteur de l'EFTP au cours de ces dernières années est un changement de paradigme qui entraîne en faveur du secteur une politique plus holistique permettant d'adopter et de reconnaître l'acquisition des compétences dans tous les cadres de formation et/ou d'apprentissage formel, informel ou non formel comme signalé plus haut.

L'EFTP doit être un système cohérent dont l'objet est de répondre à la demande de développement économique du continent en matière de ca-

pacités humaines qualifiées en quantité et en qualité suffisante pour soutenir les besoins de l'activité humaine en vue du bien-être social collectif.

L'EFTP doit cesser de paraître ou d'être considéré comme un simple amalgame de structures de prestataires que sont:

- i. les établissements techniques et/ou professionnels du cycle primaire aux cycles supérieurs publics ainsi que les privés qui en suivent toutes les règles;
- ii. les établissements privés de formation professionnelle avec leurs propres règles d'organisation et de fonctionnement et leurs propres systèmes de certification qui ne sont pas étalonnés selon les normes reconnues au double plan national ou international. Souvent ces établissements répondent spontanément à une certaine demande du marché de l'emploi;
- iii. les diverses structures d'apprentissage traditionnel.

L'objectif principal de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels est d'apporter des aptitudes à acquérir un emploi rémunéré mais aussi à encourager et soutenir la créativité, la capacité d'innover et l'esprit d'entreprise à fin de créer son propre emploi.

La nécessité de lier la formation à l'emploi (auto-emploi ou emploi rémunéré) est au cœur de toutes les meilleures pratiques et stratégies observées dans le monde entier en matière d'EFTP.

3.3. Objectifs de la stratégie continentale de l'EFTP

La mission de la présente stratégie est de constituer le cadre général unifié pour servir de plateforme continentale autour de laquelle regrouper et/ou inviter les pays membres de l'UA à bâtir des systèmes d'EFTP cohérents et intégrés aux niveaux national, régional et continental à travers l'élaboration et la mise en œuvre suivie de plans nationaux et régionaux.

- i. Ceci pour s'assurer un réseau autorisant :
- ii. Etablissement de normes de qualité communes
- iii. une véritable normalisation en matière d'EFTP;
- iv. une reconnaissance et une harmonisation des formations
- v. la mobilité des acteurs et particulièrement des enseignants.

La mission de la stratégie continentale actuelle de l'EFTP est de positionner l'EFTP au sein du système éducatif comme un outil d'autonomisation des peuples d'Afrique, en particulier les jeunes en tant qu'aboutissement de toute formation pour le besoin du développement socio-économique du continent.

L'objectif principal de la stratégie est de promouvoir d'une part l'acquisition de compétences grâce à la formation axée sur la réponse à la demande des activités socio-économiques par des tests d'aptitude à l'emploi, les moyens

de subsistance durables et la citoyenneté responsable, et d'autre part, le développement des capacités à créer, à innover, grâce à l'esprit d'entreprise et d'initiative.

Les grands objectifs de la stratégie peuvent se résumer ainsi:

- i. Promouvoir un système efficient et rentable d'EFTP de qualité,
- ii. Assurer la pertinence de la formation et de l'employabilité des stagiaires,
- iii. Développer la créativité, l'innovation et l'esprit d'entreprise,
- iv. Améliorer l'environnement juridique et politique ainsi que la cohérence et la gestion de l'offre de formation,
- v. Promouvoir l'apprentissage continu, et
- vi. Renforcer l'état et l'attractivité de l'EFTP.

4. Changement de paradigme



Apporter le changement de paradigme dans l'EFTP c'est développer l'idée selon laquelle l'EFTP prépare les jeunes à devenir créateurs d'emplois plus que demandeurs d'emplois.

Mettre fin à l'idée que faute de recours, c'est le rebus de la formation générale qui se retrouve à l'EFTP en montrant que toutes les qualifications même les plus sophistiquées nécessitent une formation préalable et rentrent bien dans le cadre élargi de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels tel qu'évoqué dans le cadre de la présente stratégie continentale..

Cela est déjà bien visible avec les nombreuses professions libérales qui naissent avec la formation qualifiante telles qu'avocat, architecte et bien d'autres

dont la liste serait trop longue

4.1. Responsabilité de l'Etat

Le premier rôle de l'Etat sera d'appréhender lui-même qu'un système éducatif qui ne donne pas l'assurance de quelque qualification professionnelle est tout simplement inachevé. Le deuxième est d'avoir la volonté politique d'agir en conséquence en améliorant tout l'environnement autour de l'EFTP.

Autant il faut arrêter la fuite des cerveaux vers les pays développés autant il faut éviter que ceux qui ne s'exportent pas assistent tragiquement au fait que les emplois créés en Afrique sont pour la plupart occupés par des ressources humaines importées plus qualifiées et possédant des compétences et des comportements d'entreprise recherchés par les entrepre-

neurs privés, en particulier. La frustration devient d'autant plus grande quand on réalise que ces formations pourraient être assurées localement.

4.2. Responsabilité des parents et du grand public

Le changement d'esprit et du regard posé sur l'EFTP concerne en bonne partie les parents et partant le grand public.

Il appartient aux parents et à la large famille africaine toute entière de construire autour d'eux, toute la confiance dont les jeunes ont besoin quant à la perception de l'EFTP. Ils doivent être présents pour accompagner leurs enfants au moment de prendre la décision de s'inscrire pour apprendre un métier par le système de l'EFTP, quel que soit le type de formation choisi. Etablissement de normes de qualité communes

4.3 Responsabilité du secteur productif

Le secteur productif doit comprendre que son propre développement dépend largement de la qualité de l'EFTP et il doit pour cela montrer l'exemple en s'associant pleinement au développement de l'EFTP.

En donnant un signal fort qui consiste entre autres choses à ouvrir ses portes aux apprenants pendant et après leur formation, le secteur productif participera à valoriser l'EFTP et à améliorer la qualité de la main d'œuvre qu'ils vont finalement employer.

4.4. Responsabilité des apprenants

L'EFTP, à n'importe quel niveau, est une garantie pour l'avenir. L'image de la for-

mation en atelier pourrait être remodelée pour galvaniser les apprenants. En effet le jeune apprenti qui arrive dans l'atelier du maître ne rêve-t-il pas de devenir lui-même maître le jour où son maître lui en confèrera le grade quel que soit le rituel?

Cela donne à l'élève qui entre à l'EFTP de se construire l'idée sinon de rêver d'être lui-même demain son propre patron. Cette idée en elle-même nouvelle, participe à installer chez tous le changement de paradigme recherché en faveur de l'EFTP: "Entrer à l'Ecole avec l'Idée qu'en Sortant de Là, On deviendra Son Propre Patron".

L'apprenant de l'EFTP change en réalité d'identité et prend confiance en lui-même.

4.5. Place des jeunes filles et des femmes

Il faut accorder une attention particulière à la question du taux de fréquentation et du contenu de l'EFTP pour les filles et les femmes. En effet au-delà même de la discrimination due au sexe, il subsiste un certain déni de l'importance de bon nombre de métiers exercés en grande partie par les femmes tels que les métiers de la maison (technicien de surface, femme de ménage, cuisinière ou parfois gardienne d'enfants, etc.) qu'une grande partie du grand public considère encore comme fruits de la génération spontanée et n'ayant donc pas besoin de formation particulière. Ce qui est totalement faux.

Les responsabilités engagées plus haut sont une plus de fois interpellées pour faire preuve d'initiatives à ce niveau.

5. Démarche de la stratégie continentale



Techniques et Professionnels de manière appropriée.

Le schéma ci-dessous présente la base de l'élaboration d'un plan national ou régional cohérent de l'EFTP.

L'un des développements les plus importants dans le secteur de l'EFTP au cours des dernières années est un changement de paradigme qui fait de l'EFTP une politique plus holistique pour adopter et reconnaître l'acquisition des compétences dans tous les cadres d'apprentissage - formels, informels et non formels.

Cet exemple de légume qui peut et doit être multiplié a été choisi parce que entre autres développements récents dans le secteur de l'EFTP, il y a la formation pour des compétences agricoles sur toute la chaîne de valeur agricole, de la fourniture d'intrants, à la production alimentaire, en passant par le traitement et la transformation, la commercialisation et la consommation. Les stratégies d'EFTP explorent de plus en plus de nouvelles opportunités offertes par la mondialisation, la technologie et les progrès dans les nouveaux systèmes de production.

L'agriculture y compris la production de la nourriture constitue le plus grand employeur en Afrique. Le chemin choisi ici fait recours aussi bien aux soins primaires au jardin, l'approvisionnement en eau nécessaire, la cueillette, le conditionnement, la transformation, le transport, la commercialisation et la cuisine et que d'autres aspects qu'il serait trop long de reprendre telles que les problèmes in-

5.1. Schéma général

Il est basé sur le fait d'interroger la demande et non pas se contenter de l'offre de formation.

Ayant admis que le point de départ n'est pas l'offre de formation qui s'est avérée inadaptée et a produit des chômeurs diplômés, mais la demande exprimée ou latente du système économique en général, la démarche retenue ici part d'un questionnaire simple sur les besoins en compétences des secteurs d'activités moteurs de l'économie d'un pays.

L'intention ici est donc de présenter un cadre stratégique et un ensemble de recommandations pratiques pour éclairer les politiques, stratégies et plans d'action nationaux visant à promouvoir la qualité et la valeur utilitaire de l'Enseignement et la Formation

du légume fragile du jardin de la petite paysanne africaine

Quel chemin parcouru?

Que d'Emplois à créer!

Voici COMMENT!

- **Métiers**
- **Curricula**
- **Formation des formateurs**
- **Formation de créateurs d'emplois plus que de demandeurs d'emplois à tous les niveaux** (depuis le primaire jusqu'au supérieur y compris dans l'informel)
- **Infrastructures et Équipements nécessaires**
- **Financement**

à l'assiette

du Chef d'État et de Gouvernement
ou de madame et/ou monsieur Tout le Monde

Multiplier cette image pour tous les secteurs d'activités d'un pays en s'appuyant sur

- les secteurs à forte valeur ajoutée;
- l'industrialisation effective du continent;
- l'économie verte et l'économie bleue;
- l'innovation

Non pas seulement dans le développement de ses ressources naturelles locales mais en prenant en compte l'état de la technologie à travers le monde avec une attention particulière sur les technologies émergentes

=

Plan national de l'EFTP (Enseignement et la Formation Technique Professionnelle)

basée sur

**un changement de paradigme de l'EFTP
un Mécanisme clair de mise en œuvre
des Indicateurs permettant l'évaluation dynamique et continue**

en liaison étroite avec
un **Plan national de l'Emploi** des Jeunes en particulier
qui exprime la demande du secteur productif (*Plan à élaborer s'il n'existe pas*)

duits par l'énergie, etc.

Pour illustrer le chemin parcouru par le légume, il n'a pas été fait recours à l'image de la pyramide allant de la base très large au sommet en pic pour éviter de faire penser que celui qui au bout de la chaîne reçoit le légume dans son assiette est l'élément le plus important du circuit. De même que pourraient paraître en haut de cette même chaîne le personnel chargé de mettre en place la table à manger et le couvert, d'apporter les plats cuits puis de débarrasser la table et faire la vaisselle.

Que de métiers créés sur ce parcours!

Ceci se démontre dans tous les secteurs de la production de tout genre (de nos plantations à nos mines de diamant et d'or, de nos ateliers à nos industries) et cette structuration est plus que nécessaire afin de revisiter les objectifs de formation pour les jeunes et redéfinir le rôle des instituts et centres de formation et de tous les acteurs impliqués, de près ou de loin depuis la conception jusqu'à la mise en œuvre de l'EFTP, en passant par son financement et sa gestion institutionnelle.

Utilisateur final du produit de l'EFTP, le secteur productif est appelé à s'investir dans le processus de formation au niveau de la définition de la demande en termes de compétences, de connaissances et de savoir-faire en développant des programmes et des méthodes pédagogiques.

5.2. Les métiers

5.2.1. Détermination et description des métiers

Il y a lieu de retenir et de faire garder à l'esprit l'adage selon lequel «n'y a pas de sots métiers, mais de sottes gens» et que l'activité humaine qui permet d'exercer une profession donne du sens à la vie.

Au-delà même du constat malheureuse-

ment de plus en plus courant du phénomène des diplômés sans emplois, on entend souvent la plainte selon laquelle "ON SORT DES UNIVERSITES SANS METIERS".

En matière d'activités sociales, le métier est défini par son objet et se réfère aux techniques, aux outils dont le savoir-faire et la maîtrise exigent un apprentissage, de l'expérience, alors que la profession caractérisée par une spécificité pouvant rentrer dans un cadre légal se réfère à une activité rémunérée et régulière exercée pour gagner sa vie. On parle de "gagne-pain". Ainsi le métier permet-il grâce à l'exercice d'une profession de s'insérer dans la vie active et d'assurer son autonomie.

Ainsi le métier, même si on peut en posséder plusieurs que faute d'opportunités on n'exerce pas celui dans lequel on aurait aimé exceller, détermine la profession en termes d'habileté technique acquise procurée par la pratique et l'expérience d'une activité professionnelle. On parle d'avoir du métier dans une profession.

De même, à cause de sa référence à la rémunération, c'est la profession qui confère une position sociale plus ou moins prestigieuse.

On parle aussi de chambre de métiers ou de profession pour qualifier l'ensemble des personnes qui exercent un même métier. Ces personnes souvent s'attèlent à fixer les règles d'exercice et de promotion et la défense de la profession selon une certaine éthique. On évoque alors les ordres de métiers ou des professions: Ordre des avocats, des ingénieurs, des interprètes, des médecins, etc.

La notion de métier se doit d'inclure en EFTP comme dans d'autres domaines, la valorisation des métiers grâce à laquelle on peut exprimer à la fois le gain individuel et le bénéfice collectif. En effet, dans la descrip-

tion de l'utilité sociale du métier, des dimensions aussi importantes que la valeur sociale partagée et la responsabilité collective et individuelle permettent d'ennoblir la contribution de chacun et de tous à l'atteinte d'objectifs communs de développement. Ainsi en découle aisément, la construction de la chaîne de solidarité des activités humaines.

5.2.2. Expression de la demande

Il se pose le grand défi de l'adéquation formation et emploi qui ne peut être envisagée comme le problème de la poule et de l'œuf. La formulation et/ou expression de la demande du développement socio-économique en ressources humaines devrait se faire en termes de quantité et de qualité à travers une planification même si elle devrait être souple et indicative. Cette planification permet de promouvoir les métiers d'avenir et d'évaluer les besoins de formation. Elle tient compte de la périodicité et de la durée du besoin pour éviter de saturer inutilement le marché de l'emploi.

En termes de réponse de l'EFTP, la définition et la description des métiers demeurent indispensables à l'identification des besoins de formation, à l'expression et l'élaboration des contenus de ces formations et des curricula pertinents qu'elles appellent. Ce travail se fera en dégagant au besoin la différence entre les métiers et les carrières ou professions qui les composent.

5.2.3. Réponse de l'EFTP à la demande

Pour augmenter l'attractivité de l'EFTP et des métiers auxquels il forme, ce travail de définition et de description desdits métiers doit largement impliquer les personnels des services de l'orientation scolaire et universitaire. Cette information est à relayer par tous les réseaux de communication en indi-

quant les éléments que sont:

L'importance et la nécessité de chaque métier à travers sa place dans la chaîne de production et combien il peut être recherché;

La carrière et les possibilités de promotion professionnelle au sein d'une entreprise ou par la formation continue;

Les formations suivant les qualifications recherchées en fonction des années d'étude et/ou de formation ainsi que les possibilités de jonction'un niveau au suivant tel que repris ci-dessous par exemple ;

- i. Manœuvre
- ii. Ouvrier (hautement) qualifié
- iii. Contremaître
- iv. Ingénieur d'exécution et/ou de conception
- v. Manager

Les profils ainsi que les programmes afférents devraient en découler;

5.3. Programmes et Curricula

Une fois les métiers définis et bien décrits, l'objectif des programmes et curricula est l'organisation de la formation pour une qualification dûment reconnue. La formation demeure alors une intervention intentionnelle et pédagogique avec un ensemble de connaissance dans un domaine donné. Ce contenu de formation est consciemment élaboré sur la base d'un besoin identifié, dispensé par des professionnels à un auditoire composé de bénéficiaires désireux d'améliorer leurs savoirs et savoir-faire dans ledit domaine.

A la fin de la formation, la qualification se détermine par évaluation suivant des normes établies.

La mise en place de passerelles claires entre les différents niveaux et différents types de formation est une exigence.

5.3.1. Dispositions générales

5.3.1.1. Description et Modalités d'acquisition des compétences

Comme il en est de tous les processus d'apprentissage, le cheminement ira du plus simple au plus complexe, en tenant compte bien entendu de toutes les connaissances de base et/ou connexes nécessaires à la bonne appropriation de son sujet.

5.3.1.2. Définition des programmes et cursus de formation

L'objectif principal des programmes de l'EFTP est de permettre l'acquisition des connaissances, des habiletés, des aptitudes et des attitudes dans le métier ou un domaine professionnel en vue d'en tirer une rémunération digne et justifiée. Ces programmes prennent en compte les Compétences génériques, les compétences spécifiques et les Compétences connexes. C'est cet ensemble de connaissances qui permet, non seulement un maniement adroit et juste des outils plus ou moins complexes, mais aussi une pratique assurée par une expérience confirmée. On parle alors d'habileté technique.

Les programmes de formation devront, à tous les niveaux, réserver une place importante à l'enseignement des mathématiques sous forme théorique et/ou appliquée. De même un accent particulier sera mis sur l'enseignement des sciences et techniques et à leurs développements.

La langue d'apprentissage fera également l'objet d'une attention particulière, en vue de faciliter la communication mais surtout l'appropriation des enseignements.

5.3.1.3. Mécanisme de gestion des programmes de formation

Il est essentiel que les programmes soient régulièrement ajustés afin d'adapter la for-

mation à l'évolution des techniques. Des mécanismes en relation avec l'observatoire faisant l'état des techniques doivent être mis en place pour faire ce suivi.

Les activités parascolaires organisées ou non prendront en compte toutes ces nombreuses choses qu'on n'apprend pas nécessairement à l'école.

5.3.2. Innovation, Créativité et Risque

L'invention comme l'innovation sont des réponses techniques ou organisationnelles aux problèmes qui se posent explicitement ou de façon latente. La capacité d'inventer contient aussi une large part d'anticipation.

Il est nécessaire que les élèves de l'EFTP soient formés en matière de propriété intellectuelle. Ils doivent ainsi avoir des connaissances sur l'invention et l'innovation et être au courant de ce que c'est, de leur portée, leur utilité et leur importance dans l'évolution de la technologie et du monde de la production. Ils doivent réaliser qu'inventer ou innover est à leur portée et qu'ils sont capables de le faire. Les élèves doivent être formés à l'exploitation de l'information brevet pour connaître l'état des techniques et de la technologie et saisir des occasions de les améliorer ou les adapter à leur situation. Être assuré de la possibilité d'une exploitation exclusive de son invention pendant des décennies est en lui-même un atout majeur de motivation.

Les pouvoirs publics nationaux doivent prendre des mesures idoines afin de rendre la propriété intellectuelle plus accessible à tous. Les médias quant à eux doivent être appelés à assurer le développement d'une telle culture de l'innovation par une large diffusion de l'information autour de la question.

Appréhender l'innovation, la créativité et le risque nécessaire qu'elle implique signifie être capable de:

- i. Comprendre et s'approprier les techniques existantes,
- ii. Comprendre que le meilleur ne se trouve pas toujours ailleurs et qu'on en est soi-même,
- iii. Concevoir, analyser et synthétiser,
- iv. Traduire les connaissances acquises dans la pratique quotidienne,
- v. Utiliser les technologies innovantes et appropriées,
- vi. Exprimer des réflexions créatrices et innovantes,
- vii. Elaborer, Planifier et Conduire des recherches,
- viii. Exploiter l'information brevet et particulièrement en matière d'état de la technique et les brevets d'invention tombés dans le domaine public,
- ix. S'adapter pour devenir un agent pour l'acquisition de nouvelles technologies,
- x. Créer des nouvelles technologies,
- xi. Accepter un peu de folie et le courage de ses idées nouvelles,
- xii. Introduire les nouvelles technologies dans l'usage commun.

Le sens de l'innovation et l'esprit de créativité doivent devenir partie intégrante des acquis de la formation pour être maintenus tout au long de la vie: pendant et après la formation dans les activités quotidiennes. L'invention, ou plus simplement l'innovation, fait parfois appel à ce qui s'appelle un grain de folie qui permet de surmonter les risques. Les élèves de l'EFTP doivent y être préparés.

Pour cela il faudra insuffler aux établissements de formation des objectifs entrepreneuriaux et à but lucratif en offrant aux

apprenants des opportunités d'innovations et de créativité. A ce niveau, la voie de l'innovation, au cas où elle existe, est un processus organisé d'identification et de promotion d'une compétence ou d'un produit reconnaissable, incluant également le soutien à son développement et sa commercialisation.

5.3.3. Connaissance de la vie d'entreprise

5.3.3.1. Culture d'entreprise

Les stages pratiques dans le monde productif sont l'essence même de l'EFTP. Ils sont à la base d'une vraie culture de l'entreprise.

Très souvent, ce type de formation s'appelle Alternance Etudes-Travail qui permet à l'apprenant d'acquérir les compétences nécessaires relatives au métier qu'il a choisi.

Dans le cadre de l'alternance études-travail, une partie de la formation se fait en milieu de travail et implique plus d'un stage en cours de formation. Les objectifs, le nombre, le moment et la durée des stages sont alors déterminés conjointement par l'école et l'entreprise. Les stagiaires sont obligatoirement associés aux activités et aux opérations habituelles de l'entreprise. Aussi, ces stages sont généralement plus longs et plus fréquents que les stages traditionnels et ils demandent une plus grande participation des entreprises d'accueil. Ce mode d'organisation prépare mieux les élèves à l'insertion dans le marché du travail, mais permet aussi à l'école de mieux cerner les besoins de formation auxquels les programmes doivent répondre.

Les stages de formation assurent une connaissance irremplaçable de la réalité du milieu productif. Comme on le rencontre couramment dans l'enseignement supé-

rieur, il n'y a par exemple pas d'avocat qui n'ait passé une partie de sa qualification auprès d'un cabinet d'avocats et de même il n'y a pas de médecin généraliste ou spécialiste qui n'ait été interne stagiaire dans un centre hospitalier pour se familiariser avec la vie de la profession; et dans ce sens, les exemples sont bien nombreux.

Dotés d'équipements modernes, les établissements de l'EFTP peuvent faire participer directement leurs élèves à la vie des entreprises. En effet, ils peuvent être appelés à soumissionner à des appels d'offre pour fournir quelques prestations rémunérées aux entreprises, souvent dans le domaine de la maintenance.

5.3.3.2. Création et Gestion d'entreprises

Dans leur cursus de formation, les apprenants seront informés sur la classification des entreprises et doivent comprendre les procédures de leur création. Ils seront formés à l'élaboration des dossiers administratifs nécessaires à la création et la gestion d'une entreprise. Ils seront préparés à affronter, le cas échéant, les risques que cela comporte. En tout état de cause, des mesures d'accompagnement doivent être mises en œuvre pour les conduire à engager le premier pas.

5.4. Recherche scientifique en matière d'EFTP

Le développement de l'EFTP doit se placer à la pointe de l'information technique pour se tenir au courant de l'évolution de la technologie à travers le continent et le monde. L'EFTP devient alors en lui-même un objet de recherche mettant au centre des développements, des chaînes de production afin de se donner les capacités d'anticipation toujours nécessaires au système éducatif.

La pédagogie en matière d'EFTP sera

grâce à cette recherche, l'objet de révisions continues.

5.5. Formation des formateurs

Il est capital de garder présent à l'esprit le triptyque Maître-Apprenant-Ecole.

Le maître, l'enseignant est un élément essentiel au processus de transmission du témoin surtout quand intervient la notion de démonstration de la pratique quotidienne du métier. Son exemplarité devient une leçon de vie pour l'apprenant et sa réussite personnelle une raison de croire pour celui qui veut le suivre. La disposition de l'enseignant permet aux apprenants d'explorer des possibilités au-delà de l'expérience d'apprentissage immédiate dirigée par l'enseignant.

C'est pour cela que la formation des enseignants en quantité suffisante pour assurer la masse critique nécessaire est aussi importante que la qualité qui elle-même apporte une assurance d'harmonisation et donc de mobilité.

Des enseignants ou des formateurs eux-mêmes bien formés et en quantité ne suffisent pas car il faut penser à leur garantir des conditions de travail et de vie qui les mettent en confiance afin de continuer à faire un travail qui ne soit pas source de rancœur et de frustration quotidienne.

Avec des enseignants bien formés et en quantité suffisante, l'on peut assurer la gestion des établissements de l'EFTP. Pour cela on formera une classe nouvelle de gestionnaires d'établissements scolaires, ayant reçu une formation idoine et dotés des aptitudes de gestionnaires d'entreprises. Ce qui leur donnera la capacité de rentrer plus facilement en contact avec les dirigeants du secteur productif.

Il est important de penser à utiliser des stra-

tégies pédagogiques collaboratives impliquant l'apprenant et l'enseignant dans le processus d'apprentissage.

5.6. Infrastructures, Equipements et Consommables

Comme il a été déjà signalé dans l'état des lieux sus évoqués, dans la plupart des pays membres de l'UA, quand les établissements modernes de l'EFTP n'existent pas du tout, ils sont en état de délabrement avancé et sans équipements adéquats. Dans ce cas, les nouvelles infrastructures de l'EFTP qu'appelle la présente stratégie continentale de l'EFTP doivent constituer un élément révélateur et bien visible de la révolution que doit entraîner cette volonté de changement de paradigme pour l'EFTP.

Dans la configuration actuelle de la plupart des pays membres de l'UA, il est compréhensible qu'il appartient tout naturellement à l'Etat de prendre l'initiative et de montrer le chemin. C'est ainsi que les normes qu'il imposera dans la mise en œuvre de la nouvelle politique de l'EFTP pourront être suivies par tous, sans récriminations, et constitueront la fierté et la reconnaissance de fait dont le secteur de l'EFTP a tant besoin.

Si on schématise tout le propos ici par les trois égalités suivantes

EFTP = Métier

Métier = Pratique

Pratique = Equipement et matériel didactique adéquat

On réalise mieux l'importance des infrastructures dotées d'équipements et de matériels didactiques adéquats pour l'EFTP.

On entend l'argument selon lequel l'EFTP exige souvent des équipements dont l'utilisation n'est pas optimale avec un très faible taux de rentabilité. Sans compter que cette rentabilité est certainement mal

définie; la question peut trouver une solution à travers une bonne mutualisation de ces équipements entre établissement de l'EFTP ou par la location d'un temps d'utilisation au secteur productif. Cette approche est utilisée dans certaines institutions dédiées à l'EFTP à travers l'Afrique et doit être reproduite.

Cette façon de faire qui renforce les partenariats avec le secteur productif, participe d'autant plus au renforcement de l'esprit d'entreprise, au développement de l'esprit coopératif et à sa gestion surtout dans les cas où les apprenants y sont directement associés.

Ici apparaît l'importance de la coopération et de l'intégration régionale et continentale. Un seul et même pays n'a pas besoin de réunir sur son territoire toutes les infrastructures nécessaires à la réponse nationale au besoin en capacités humaines surtout quand on réalise que le besoin même nécessaire est ponctuel et limité dans le temps. Des regroupements sont alors possibles pour minimiser les coûts et rentabiliser les investissements.

Un des éléments importants des coûts de l'EFTP se trouve être les consommables. On rencontre de nombreuses machines performantes à l'arrêt faute de consommables. Bien évidemment cette question doit faire l'objet d'une attention particulière qui en appelle au sens aigu de créativité des gestionnaires d'établissements de l'EFTP. Des réflexes d'économie et de recyclage sont à développer.

6. Rôles et Responsabilités institutionnelles

6.1. La Commission de l'Union Africaine

Le rôle de la Commission de l'Union Africaine en direction des pays membres sera suivant :

- i. Sensibiliser les gouvernements sur le rôle transformationnel essentiel de l'EFTP pour le développement socio-économique;
- ii. Inviter les Gouvernements des Etats membres à élaborer des plans nationaux quand ils n'existent pas;
- iii. Produire une assistance technique aux Etats membres ayant besoin d'une telle assistance;
- iv. Développer des politiques régionales, particulièrement en matière de formation des formateurs, lesd'accréditation et de qualification en assurant des liaisons avec les plans nationaux et les institutions techniques ;
- v. Promouvoir l'EFTP comme un vecteur d'intégration régionale;
- vii. Jouer activement un rôle de plaidoyer en faveur de l'EFTP au sein de la communauté internationale des donateurs;
- viii. Coordonner le développement et le pilotage des indicateurs appropriés à travers l'Observatoire de l'enseignement de l'Union africaine, et renforcer la position de l'EFTP dans les systèmes d'information de gestion de l'enseignement à l'échelle continentale;

Superviser la mise en œuvre de la stratégie au niveau continental au travers des indicateurs.

6.2. Les Communautés Economiques Régionales

La coordination régionale interpelle les actions des Communautés économiques régionales CER. Elles devront entre autres:

- i. Créer une plateforme permettant de coordonner les activités des institutions actives dans l'EFTP dans les Etats de la Région et partager leurs expériences et leurs bonnes pratiques ;
- ii. S'approprier la stratégie continentale de l'EFTP en organisant avec et en faveur des Etats Membres de la Région des rencontres de concertation pour la définition des mécanismes de mise en œuvre et d'évaluation;
- iii. Encourager la coopération et le partenariat intra-africain et régional dans le domaine de l'éducation et de la formation;
- iv. Faire appel à la Diaspora africaine pour soutenir l'EFTP en Afrique ;
- v. Identifier, documenter et diffuser les meilleures pratiques dans les Etats membres;
- vi. Servir de relais à la CUA et poursuivre la sensibilisation des gouvernements sur le rôle transformationnel de l'EFTP pour un développement socio-économique;
- vii. Renforcer les efforts de communication et de plaidoyer constant et actif en faveur de l'EFTP dans la communauté internationale des bailleurs de fonds;
- viii. Apporter des assistances techniques aux Etats selon les besoins et en partenariat avec la CUA;

- ix. Promouvoir l'EFTP comme vecteur d'intégration régionale ;
- x. Faire le suivi de la mise en œuvre de la stratégie au niveau régional et rendre compte à la CUA;
- xi. Procéder à l'examen et l'analyse par les pairs des systèmes nationaux d'EFTP

6.3. Les États membres de l'UA

Renforcer les services d'orientation et de conseil pour les jeunes et créer une autorité de surveillance de la qualité de l'EFTP (au sein de l'observatoire de l'EFTP);

La première condition pour la mise en œuvre réussie d'une stratégie nationale d'EFTP est le développement d'une politique nationale d'EFTP qui expose la vision du gouvernement pour le développement des compétences. Puis il est nécessaire de définir une synergie entre les plans nationaux et régionaux, continentaux et au-delà, en vue de mieux soutenir la diversité des métiers de l'avenir et tirer profit du partage d'expérience au plan intra-africain.

Chaque pays devra définir et préciser les lignes d'articulation claire entre l'EFTP et d'autres secteurs de l'économie nationale. Une autre condition de la mise en œuvre est de s'assurer que la stratégie nationale d'EFTP s'inscrit dans les cadres régionaux et internationaux de protocoles d'éducation et de politique de formation existants.

6.3.1. Institutionnalisation de la place de l'EFTP

Relever le défi institutionnel en faveur de

la gouvernance de l'EFTP doit être au cœur de la politique et des réformes en faveur de l'EFTP. Cela implique de réaliser en premier un cadre juridique et une politique unifiés de l'EFTP qui prennent également en compte les facteurs suivants:

- i. l'organisation du secteur privé et particulièrement le secteur informel l'EFTP;
- ii. la définition des mécanismes de concertation aux trois plans national (pays), régional (CER) et continental (CUA);
- iii. l'implication direct des parlements des pays membres;
- iv. la création d'une autorité de surveillance de la qualité de l'EFTP;
- v. la mise en place d'un organe de mise en œuvre de la stratégie clairement responsabilisé;
- vi. la création de fonds d'entrepreneuriat adaptés aux jeunes.

6.3.2. Rôle du Gouvernement

Il revient au gouvernement en prenant l'initiative d'un plan national de l'EFTP de:

- i. Apporter un soutien législatif aux politiques nationales d'EFTP;
- ii. Augmenter le soutien financier au secteur de l'EFTP et améliorer les investissements dans l'EFTP;
- iii. Mettre en place des systèmes d'information de gestion de l'EFTP pour l'éducation et la formation, y compris les systèmes d'information du marché du travail;

- iv. Instituer des mesures pour réduire les inégalités liées au sexe, discriminations économiques et géographiques dans la prestation de l'EFTP;
- v. Mettre en place des mécanismes de financement durable pour l'EFTP;
- vi. Mettre en place une structure de capital-risque pour soutenir les apprenants en fin de formation et leur permettre de créer leur propre emploi;
- vii. Renforcer les capacités de leadership et de gestion du système d'entraînement de l'EFTP;
- viii. Construire un système harmonisé de reconnaissance/certification des compétences;
- ix. Surveiller constamment et suivre les progrès réalisés dans le système de prestation de l'EFTP et périodiquement appliquer des mesures correctives conséquentes.
- x. Allègement des procédures administratives de création d'entreprises;
- xi. Création de halls technologiques et d'incubateurs d'entreprises.

La réalisation de ces objectifs nécessitera l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de méthodes appropriées. Un certain nombre d'approches sont recommandées et elles portent sur les grandes questions de politique suivantes:

- i. Amélioration de l'environnement politique et de la gestion de l'EFTP;
- ii. Promotion du changement de paradigme dans l'EFTP, en vue de promouvoir l'esprit d'entreprise, d'initiative et d'innovation;
- iii. Modernisation du secteur de l'EFTP informel;

- iv. Promotion des compétences pour les secteurs du développement agricole et rural;
- v. Formation pour l'économie verte et les marchés émergents de l'emploi;
- vi. Assurance de la qualité de la prestation;
- vii. Promotion des TIC dans l'EFTP;
- viii. Renforcement de la pertinence et de l'employabilité;
- ix. Renforcement des partenariats et des rapports avec le secteur privé;
- x. Engagement avec les acteurs économiques, politiques et internationaux majeurs;
- xi. Promotion des compétences de plus haut niveau;
- xii. Diversification des sources de financement et le financement durable;
- xiii. Renforcement de l'image et de l'attractivité de l'EFTP;
- xiv. Amélioration de l'accès et de la participation des femmes et des groupes vulnérables;
- xv. Suivi et évaluation des systèmes d'EFTP;
- xvi. Promotion de la recherche scientifique en matière d'EFTP

6.3.3. Rôle du Parlement

En tant qu'institution de contrôle de l'action gouvernementale et qui vote le budget de l'Etat, le Parlement doit être impliqué à tous les niveaux pour exiger l'élaboration de plans nationaux de l'EFTP et s'assurer que ceux-ci bénéficient des ressources financières nécessaires à leur mise en œuvre.

6.3.4. Rôle du secteur productif

Le changement de paradigme va avec celui de la place et du rôle du secteur productif en faveur de l'EFTP. Il est donc essentiel que le secteur productif joue pleinement le jeu. Il ne peut se placer dans le rôle de constater que le produit de l'EFTP n'est à même de satisfaire leurs besoins sans jamais participer à la définition de façon normalisée de ses besoins.

Les dispositions des plans nationaux doivent contraindre le secteur productif à se montrer coopératif et à devenir un partenaire actif de l'EFTP en tant que moteur qui conditionne et entraîne le mouvement.

Le secteur productif entier doit à travers sa propre organisation, particulièrement en termes de chambre de métiers ou de confrérie, impulser le mouvement de définition des compétences nécessaires à l'économie et au développement des métiers afférents.

Il est utile que pour élever le niveau d'instruction de base pour l'exercice de chaque profession lié à quelque métier que ce soit, cette définition des compétences sache distinguer les compétences génériques des compétences spécifiques. L'élaboration des curricula y relatifs n'en sera que plus pertinente.

En tout état de cause; il existe la possibilité pour les grandes entreprises de déterminer des besoins spécifiques dont elles peuvent assurer à la demande pour elles-mêmes et le marché du travail des formations au sein des structures formelles de l'EFTP.

6.3.5. Lien avec le Plan national de l'Emploi

Le plan national de l'emploi et de développement des ressources humaines qu'il faudrait élaborer s'il n'existe pas est le moteur indispensable à toute politique de l'EFTP surtout par l'institutionnalisation de l'élaboration et la mise à jour d'une cartographie des métiers en termes de demande du secteur productif.

Il doit pouvoir fixer la responsabilité des chambres de métiers vis-à-vis du système de l'EFTP ainsi que le rôle et le besoin d'un observatoire dont l'objet est d'évaluer la demande d'emploi et la réponse de l'EFTP en vue d'éclairer la politique en la matière.

Une concertation dans le cadre du Partenariat Public et Privé (PPP), entre Etat et secteur productif, suivie, à défaut d'être permanente, quelle qu'en soit la forme aux niveaux national, régional et continental, s'avère un outil essentiel à la décision.

7. Financement

L'emploi et/ou la création d'emplois et l'EFTP doivent être intimement liés. Le financement du secteur de l'EFTP doit donc être compris comme faisant partie de la responsabilité de l'ensemble de la société et en particulier le secteur productif, public comme privé.

Les employeurs doivent pour cela être appelés à contribuer financièrement au fonds national de formation ou tout autre mécanisme légal à définir destiné à soutenir le développement des compétences nationales et des normes professionnelles conformément aux besoins du marché de l'emploi.

7.1. Organisation :

L'organisation du financement du système de l'EFTP fera l'objet d'une réglementation de l'Etat.

Pour obtenir la plus large adhésion des acteurs, la procédure de définition de cette organisation doit être basée sur une large concertation de tous.

Chacun doit comprendre la gain économique qu'il tire d'un système de l'EFTP efficient pour mieux cerner non seulement quel est le prix à payer mais aussi accepter la contribution qui est attendue de lui pour obtenir un système aussi performant que possible.

7.2. Acteurs

7.2.1. L'Etat:

Vu le rôle qu'il lui revient tel que repris au point 6.3.2., l'Etat qui possède les mécanismes qui fixent la règle de jeu pour tous, devra montrer l'exemple en matière de

financement de l'EFTP, principalement dans cette phase où il doit être le moteur principal pour vaincre la force d'inertie et démarrer la machine et la porter à sa vitesse de croisière.

7.2.2. Les organes de financement

Toute cette stratégie est bâtie sur la base d'un changement de paradigme qui renforce la notion de l'adéquation formation-emploi.

En même temps que le secteur productif, privé en particulier, est invité à participer activement à la définition de sa demande en capacités humaines, son rôle dans le financement du système de l'EFTP est un levier essentiel.

7.2.3. Le secteur productif

Même si à une certaine échelle on peut rattacher les organes de financement à l'ensemble du secteur productif en tant que bénéficiaire des produits de l'EFTP, la place particulière de ce secteur doit être relevée et maintenue dans les esprits.

Il est important que les organes de financement au triple niveau national, régional et continental se rendent partout disponibles pour accompagner l'ensemble du système de l'EFTP y compris les campagnes de communication pour un changement de paradigme en faveur de l'EFTP, la formation des formateurs et des apprenants jusqu'au soutien de l'apprenant pendant et après la formation.

7.3. Mécanisme de soutien financier

La question des mécanismes de financement de démarrage est un stimulant essentiel pour vaincre l'inertie et la peur de l'aventure des jeunes désireux de créer leur propre emploi.

Ce mécanisme se construira sur la base suivante:

- i. Instaurer un fonds national ou autre mécanisme d'appui à la création d'entreprises (PME, artisanal, etc.) et d'emplois.
- ii. Encourager et soutenir la recherche scientifique dans le domaine de l'EFTP et des innovations y afférent, y compris la recherche prospective et visionnaire les métiers d'avenir;
- iii. Inciter les employeurs à contribuer efficacement au financement du fonds national de l'EFTP;
- iv. Soutenir les multiples initiatives de plaidoyer, les campagnes de motivation et les programmes d'EFTP;
- v. Stimuler les partenariats dans les domaines liés à l'EFTP et le soutien post-formation y compris les partenariats tripartites entre l'institut dédié à l'EFTP, la banque et l'apprenant.

8. Outil de gouvernance

8.1. Communication

8.1.1. Appui à la nouvelle politique de l'EFTP

S'il est vrai que le gouvernement possède de moyens régaliens lui permettant d'assurer sa mission auprès de tous les acteurs du secteur, une politique consistant à s'assurer l'adhésion de tous est ici un atout majeur de succès. Le changement de paradigme consistant à changer le regard parfois méprisant qui est posé sur l'EFTP ne peut s'imposer par décret. Il doit devenir partie intégrante du mode de pensée de toute la société.

La revalorisation nécessaire de l'EFTP doit passer par des démonstrations de son impact social réel sur la vie collective et individuelle en termes de progrès socio-économiques.

Il va de soi que tout ceci ne peut se faire sans une politique de communication cohérente aussi bien pensée que soutenue.

Dans ce cas, la formation d'une presse spécialisée et donc avisée ne sera pas de trop.

Dotés de personnels qualifiés en la matière, les médias quant à eux devront être amenés à consacrer du temps en faveur de cette nouvelle politique de promotion de l'EFTP.

8.1.2. Outil d'enseignement et de formation pour l'EFTP

Au-delà de ce rôle, la communication doit être perçue comme un moyen d'enseignement et de formation. Les ex-

emples sont nombreux dans l'utilisation des médias de masse pour assurer des enseignements et des formations parfois à caractère populaire qui n'ont pas toujours besoin d'être sanctionnés par des certificats.

En exemple on pourrait citer ces missions très prises sur la cuisine qui permettent à ceux qui les suivent d'améliorer leurs connaissances et leur savoir-faire.

La CUA avec des partenaires et le concours des médias nationaux, est en voie de lancer une initiative dite Education+ Afrique pour mettre en valeur cet outil.

8.2. Mécanisme de mise en œuvre et de suivi

8.2.1. Nécessité

Un instrument de suivi est indispensable, afin d'avoir une approche efficace permettant de suivre les progrès et d'évaluer les défis au sein d'un système national d'EFTP. Il permettra de découvrir des informations pertinentes, des données empiriques, des statistiques et des lacunes dans les données ainsi que d'identifier les progrès réalisés dans chaque pays en ce qui concerne:

- i. l'environnement politique et la gouvernance;
- ii. l'assurance de la qualité;
- iii. la pertinence et l'employabilité;
- iv. l'évaluation et la validation des compétences;
- v. l'innovation et l'esprit d'entreprise;

- vi. la perception et l'attractivité de l'EFTP; et
- vii. les taux d'inscription et les données statistiques clés sur l'emploi.

saire de déterminer des indicateurs communément admis au triple niveau national, régional et continental. .

8.2.2. Observatoire

La mise en place d'un observatoire de l'emploi ne sera jamais une mesure trop ambitieuse pour surveiller les progrès réalisés par rapport à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie. Cet organe contribuera à l'appréciation des efforts des acteurs impliqués et surtout à l'analyse des impacts observables dans la perspective de nouveaux paradigmes et les changements provoqués par les approches novatrices.

8.2.3. Statistiques – Collecte et gestion des données

Statistique est un mot d'origine allemande dérivant de la gestion de l'Etat. Il vient exprimer qu'il n'y a pas de place pour une bonne gouvernance sans cet ensemble de méthodes qui ont pour objet la collecte des données, leur traitement et leur interprétation.

La création de bases de données nécessaires relève bien entendu de cette gestion.

8.2.4. Indicateurs pour une évaluation harmonisée

Pour harmoniser et rendre comparable le traitement et l'interprétation des données statistiques collectées, il sera néces-

9. Conclusion

Ce document sur la stratégie de l'EFTP fournit un cadre stratégique visant à produire un changement de paradigme dans le développement et la mise en œuvre de politiques nationales destinées à relever les défis de l'enseignement et la formation techniques et professionnels. La stratégie aborde les questions transversales de gouvernance, d'innovation et de créativité, d'employabilité et de pertinence, avec pour impulsion principale le développement de systèmes d'EFTP qui préparent les jeunes comme futurs créateurs d'emplois plutôt que demandeurs d'emplois. La mise en œuvre de la stratégie exigera la mise en œuvre d'écosystèmes nouveaux ou renouvelés de l'EFTP qui sont incorporés dans les principales étapes suivantes:

La première étape vers la redynamisation de l'EFTP sera la création du statut actuel de l'EFTP, l'emploi des jeunes et la cartographie des éléments d'un écosystème de l'EFTP, conduisant à l'identification des lacunes qui doivent être comblées. Un programme d'EFTP ne sera valable que si les informations sur lesquelles il repose sont fondées.

L'appel de la stratégie vers un changement de paradigme, avec une pertinence accrue, une réactivité et une qualité nécessite un recyclage et un perfectionnement de compétences des décideurs politiques et des équipes techniques responsables de la programmation de l'EFTP. Il sera donc nécessaire comme étape préliminaire d'établir les besoins relatifs au renforcement des ca-

pacités et d'organiser des programmes de formation.

Le processus de développement de compétences pertinentes par des formations et programmes d'évaluation basés sur des aspirations nationales et régionales exige de nouvelles approches qui doivent être développées et enseignées. L'identification de bonnes pratiques contribuera à ce processus, en favorisant l'apprentissage par pairs.

Cette stratégie appelle aussi à l'incitation et au soutien à la recherche en matière d'EFTP. Très peu d'informations courantes sur l'EFTP, y compris la recherche sur les politiques et les systèmes, l'impact de l'EFTP sur le développement et la réduction de la pauvreté, ou la relation entre l'EFTP et les marchés nationaux et régionaux de l'emploi, sont disponibles. Il est nécessaire de renforcer la recherche dans le cadre de l'EFTP sur le continent afin d'assurer la disponibilité de données et d'informations qui contribueraient à la promotion d'une meilleure compréhension et faciliteraient aussi le développement de politiques axées sur cette réalité, ainsi que le suivi et l'évaluation. Ceci inclut des informations relatives au marché du travail, ainsi que des informations sur les systèmes éducatifs en général. La recherche en EFTP mènera à terme à l'identification et à la prise en compte de lacunes dans la mise en œuvre de programmes d'enseignement et de liens commerciaux à travers des programmes de renforcement des capacités pour les acteurs clés dans les États membres. De

plus, des centres d'excellence nationaux, régionaux et continentaux, comme points focaux dans le partage de meilleures pratiques en matière d'EFTP, seraient promus.

L'un des thèmes centraux de la stratégie continentale de l'EFTP est le renforcement de partenariats mondiaux pour le soutien au développement de compétences sur le continent. La participation des principales parties prenantes est essentielle en EFTP et cette stratégie préconise une collaboration structurée et continue entre les secteurs productifs, les partenaires sociaux, les institutions de formation, les associations professionnelles et d'autres partenaires stratégiques. De tels partenariats seront utiles à la promotion de la mise en œuvre de programmes visant à stimuler le développement à travers des écosystèmes de l'EFTP appropriés, adaptés et de qualité. L'établissement et le renforcement de tels partenariats peuvent inclure la création de mécanismes incitatifs pour l'industrie et d'autres parties prenantes afin d'établir des fonds d'entreprise pour des idées novatrices en EFTP et le développement d'incubateurs d'entreprises et de systèmes de suivi. Finalement, des compétences concrètes dont les jeunes ont besoin pour des initiatives entrepreneuriales seront développées.

La stratégie démontre clairement que c'est une erreur de considérer l'EFTP comme un secteur isolé. Il s'agit plutôt d'un objectif intégral et final pour n'importe quel système éducatif orienté

vers l'acquisition de connaissances et de l'expertise appropriée pour le développement de la société et de l'individu.

Autant le développement des compétences en EFTP se fait dans le secteur informel, autant il est impératif d'évaluer les possibilités de créer des mécanismes pour des expériences d'apprentissage certifiées et des compétences acquises par les divers systèmes d'apprentissage et de formation, comme une première étape vers le rehaussement du statut et de la qualité de l'EFTP informel.

Il sera nécessaire pour les États membres et les CER de construire une culture de communication d'entreprise autour des systèmes de l'EFTP pour une meilleure visibilité, identité et impact. L'EFTP doit être vendu comme un instrument magique qui convertit les jeunes.



African Union Headquarters
P.O. Box 3243,
Roosevelt Street (Old Airport Area)
W21 K19
Addis Ababa Ethiopia
Tel: (251) 11 551 77 00.
Fax:(251) 11 551 78 44
<http://au.int>