Association for the Development of Education in Africa

RÉSUMÉ DU RAPPORT

SUR LE FORUM DE CONSULTATION DU SECTEUR PRIVÉ ET DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

1. Introduction

La Triennale 2011 de l'ADEA aura pour thème *Promouvoir les connaissances, compétences et qualifications critiques pour le développement durable de l'Afrique : comment édifier et concevoir une réponse efficace des systèmes d'éducation et de formation ?* Un impératif figure au cœur de cette thématique – le développement durable en Afrique. Or, les stratégies et les politiques actuelles d'éducation et de formation n'apportent pas de réponse efficace aux besoins de renforcement des capacités des pays africains. Le développement durable ne deviendra réalité que si les gouvernements africains engagent, en partenariat avec d'autres parties prenantes, les réformes nécessaires pour concevoir, construire et mettre en œuvre des systèmes d'éducation et de formation rénovés, prenant en compte les besoins de développement des individus comme des pays et capables de fournir des produits pertinents et de grande qualité. Le Forum de consultation poursuivait plusieurs objectifs : permettre aux agents privés et aux organisations de la société civile (OSC) de prendre conscience du rôle primordial qu'ils jouent dans le champ de l'éducation et de la formation et de faire entendre leur voix pendant la Triennale ; parvenir à une vision commune des défis rencontrés par les pays africains dans l'éducation et la formation ; et étudier toute une palette d'options pratiques et de synergies inter-pays pour les soumettre ensuite aux dirigeants africains, afin de poser les jalons d'un dialogue sur les politiques. Le ministre de l'Emploi et de la formation professionnelle de Tunisie, SE M. Saïd Aïdi, a ouvert ce Forum de trois jours, en rappelant que son pays connaissait un important taux de chômage, en partie dû à des problèmes dans le système d'éducation et de formation et, notamment, au manque d'articulation entre les enseignements secondaire, professionnel et supérieur. Il a également souligné le fossé entre le système d'éducation et de formation et le monde du travail, faute d'interactions avec les entreprises.

2. Défis rencontrés par le secteur privé et les OSC dans les systèmes actuels d'éducation et de formation

De multiples facteurs peuvent être incriminés pour expliquer l'incapacité des pays africains à satisfaire leurs besoins économiques et sociaux, mais le déficit des capacités joue sans aucun doute un rôle central. Les participants du Forum ont donc identifié un certain nombre de défis dans les systèmes d'éducation et de formation, qui empêchent les pays africains d'assurer la croissance économique et le développement durable de manière efficace.

Le manque de pertinence des systèmes d'éducation et de formation : les compétences produites par le système ne sont pas en phase avec les besoins les plus impérieux de la société et du marché du travail. Cela tient implicitement à la déconnexion entre l'éducation et le marché du travail, qui créé une situation paradoxale : malgré les milliers de diplômés « produits » chaque année par les établissements d'enseignement, le marché du travail ne parvient pas à trouver les compétences dont il a besoin. Ce décalage s'explique largement par le fait que l'enseignement traditionnel continue de dominer dans les

établissements techniques et professionnels quand les universités font la part belle aux sciences sociales et aux lettres, au détriment de la science et de la technologie. Il tient aussi à l'absence de partenariats resserrés et directs entre les systèmes d'éducation et le secteur privé.

Une approche régie par l'offre : le secteur privé est à la fois le premier consommateur de produits éducatifs et le premier producteur de compétences dans les filières et parcours non formels et informels de formation. Pourtant, il n'a pas voix au chapitre pour décider des programmes d'enseignement des établissements publics. En fait, ces programmes sont conçus par des fonctionnaires, qui n'ont en général qu'une idée assez vague des réalités du marché du travail et des besoins du secteur privé.

Le déclin de la qualité de l'éducation : les systèmes d'éducation ne produisent pas ce dont les consommateurs ont besoin et, de ce fait, déçoivent les attentes qualitatives de leurs clients. En outre, même lorsqu'ils produisent les compétences et les aptitudes requises, celles-ci sont loin des normes imposées par le marché du travail. Il faut donc former à nouveau les nouvelles recrues.

Les acteurs et les gestionnaires des systèmes d'éducation vivent dans des tours d'ivoire : aucun mécanisme ne permet véritablement d'instaurer un dialogue constructif entre les différents ministères en charge de l'éducation et de la formation et le secteur privé, de sorte qu'aucun échange structuré d'informations n'intervient entre les systèmes d'éducation et le marché du travail.

Le traitement d'intérêts variés : si le dysfonctionnement des systèmes d'éducation et de formation a pu durer si longtemps, c'est parce que les acteurs ont rechigné à s'attaquer aux problèmes et à réformer le secteur. Mais la gestion inefficace des ressources, la corruption et le fait que les partenaires au développement suivent leurs propres priorités compliquent encore les choses.

Le désintérêt pour la formation des artisans et des agriculteurs : la plupart des gouvernements ne prêtent pas suffisamment attention à la formation des artisans et des agriculteurs – qui assurent pourtant plus de 80 % de l'activité économique en Afrique (et jusqu'à 90 % dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne). De fait, dans certains pays, les responsabilités ministérielles pour l'appui à la formation des artisans et des autres groupes professionnels du secteur informel ne sont pas clairement établies.

Le nombre insuffisant d'établissements de formation professionnelle : outre qu'ils ne sont pas assez nombreux, les établissements de formation professionnelle sont mal dotés, que ce soit en termes de personnel enseignant ou d'infrastructures, et dispensent des programmes obsolètes. Par ailleurs, aucune solution n'a encore été trouvée pour introduire des équivalences entre les qualifications délivrées par les artisans et les certifications et les diplômes des établissements publics. Enfin, il faudrait instaurer des cadres de qualifications nationaux et régionaux pour la reconnaissance des compétences acquises dans le secteur formel, informel et non formel.

L'apprentissage tout au long de la vie est encore trop peu répandu : les travailleurs salariés, peu nombreux, n'ont pas suffisamment accès à une formation tout au long de la vie. Or, la capacité des entreprises à être compétitives sur les marchés, en particulier nationaux ou infrarégionaux, dépend de la compétence de leurs personnels, elle-même liée à la formation et au développement personnel reçus. Par conséquent, la formation tout au long de la vie et le renforcement des capacités sont plus que jamais des impératifs.

Les filles n'ont pas suffisamment accès à l'éducation et à la formation : selon les estimations, environ 70 % des filles n'entrent pas sur le marché du travail formel. Dès lors, il faut privilégier davantage la reconnaissance des compétences acquises dans le secteur informel, notamment pour les filles non

scolarisées et vivant en milieu rural, afin de garantir la pérennité.

Le financement : la formation systématique et continue ne doit pas dépendre du financement des seuls pouvoirs publics, dans la mesure où les besoins en éducation et en formation, énormes, dépassent les capacités des États. Si ceux-ci sont les premiers responsables de l'éducation formelle, c'est le secteur privé qui finance pour l'essentiel l'éducation non formelle et informelle. Dans tous les cas, force est de constater l'absence de partenariats public/privé.

L'absence d'une autorité capable de mettre en œuvre les politiques : les OSC se heurtent à l'absence d'une autorité pouvant mettre en œuvre les politiques ou capable de contraindre le gouvernement à appliquer leurs recommandations.

3. Les efforts actuels pour relever les défis existants

Les participants ont discuté des défis actuels et des solutions envisageables pour s'y attaquer dans leurs pays respectifs.

Adopter une approche stratégique du développement de compétences : l'île Maurice s'est dotée d'un conseil de développement des ressources humaines. Grâce à la stratégie de planification des ressources humaines qu'il a élaborée, celui-ci peut établir et fournir des informations claires sur les compétences requises mais aussi définir les étapes d'un développement continu. Parallèlement, il installe un système en ligne permettant aux employeurs de saisir directement des données et d'obtenir en retour des informations en temps réel sur les inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Peser sur les programmes d'enseignement des établissements : les associations d'employeurs collaborent avec les établissements d'enseignement supérieur pour aligner leurs programmes sur les besoins du marché du travail. Au Ghana par exemple, une association a effectué un audit des compétences afin d'identifier les besoins dans les différents secteurs de l'économie. Elle a également fourni aux établissements d'éducation et de formation des informations sur les besoins des employeurs dans l'objectif de peser sur les décisions politiques, l'élaboration des programmes d'enseignement et l'offre de services de formation.

Recycler les diplômés : de nombreux diplômés du supérieur n'ayant pas de compétences utiles, certaines associations d'employeurs leur offrent une formation concrète, qui met l'accent sur l'acquisition de compétences pratiques, pour pouvoir trouver un emploi.

Former les artisans : certaines organisations sont en train de revoir leurs pratiques traditionnelles de formation afin que les apprentis puissent acquérir les compétences requises sur le marché du travail. Dans un cas précis, un dispositif d'apprentissage rénové prépare les apprentis à des examens nationaux, ce qui leur permet de se présenter à un certificat de compétences professionnelles (CQP).

Établir des partenariats public/privé : une confédération nationale d'employeurs a indiqué comment elle avait pu peser sur les réformes de l'éducation et de la formation dans son pays grâce à l'établissement d'un partenariat sur la gouvernance, d'une commission nationale de consultation et d'une commission nationale de certification des diplômes et des certificats. Les réformes prévoyaient aussi de privilégier l'acquisition de compétences et de faciliter l'entrée des apprenants dans la vie active.

Définir le rôle des organisations de la société civile : les OSC participent à la mise en œuvre des politiques éducatives, vérifient l'efficacité de l'aide, garantissent l'accès à l'éducation des filles rurales et des handicapés, contrôlent les budgets alloués à l'éducation, impliquent le secteur privé et adoptent

une approche globale pour l'élaboration des programmes d'enseignement afin d'en garantir la pertinence vis-à-vis des besoins de la société. Elles interviennent aussi pour promouvoir l'équité des sexes, prôner la mixité dans tous les processus à travers des actions de plaidoyer, impliquer et mobiliser les communautés et impartir aux enfants des capacités de résolution des problèmes. L'appropriation est une étape importante : les réformes ne peuvent pas réussir sans l'implication des communautés.

4. Un cadre pour le changement de paradigme et les messages clés pour la Triennale

Les débats et discussions du Forum de consultation ont donné lieu à la formulation de messages clés pour orienter le changement de paradigme des systèmes d'éducation et de formation : globalement, il s'agit de passer de l'instruction à l'apprentissage, de l'obtention de certificats et de diplômes à l'acquisition de compétences ayant une valeur utilitaire pour la société, d'une approche régie par l'offre à une approche régie par la demande et d'une gestion institutionnelle centralisée à une gestion partenariale et décentralisée. Ces messages, au nombre de 14, sont repris ci-après.

Organisations de la société civile

Message 1. La réforme du système d'éducation est le moteur du changement. La réussite des réformes suppose de : *i)* réviser le cadre réglementaire pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux et repenser les compétences sur la base des structures régionales et de la démographie ; *ii)* tirer parti des points forts des établissements pour initier le changement et préparer les compétences en fonction de l'économie du savoir ; et *iii)* reformuler les principes de la gouvernance afin d'améliorer le dialogue et la consultation.

Message 2. Le développement durable de l'Afrique exige avant tout que l'ensemble des parties prenantes aient une vision commune de l'avenir du continent. Cela passe par : *i)* une même compréhension des problèmes et des défis posés par le développement durable ; *ii)* l'identification du potentiel et des atouts de l'Afrique ; *iii)* un recensement des ressources à développer ; *iv)* un accord sur les priorités, les politiques et les stratégies du développement ainsi que sur les responsabilités et les rôles respectifs des différentes parties prenantes ; et *v)* l'adoption d'une feuille de route ou d'une stratégie pour mettre en œuvre cette vision commune.

Message 3. S'inspirant des conclusions de la Biennale de Maputo de 2008 et étant convaincu que les États africains doivent concevoir et développer des systèmes d'éducation et de formation leur permettant de relever les défis de leur développement futur, le Forum propose d'établir dans chaque pays un cadre stratégique pour le développement des compétences. Ce cadre devra : *i)* prendre en compte les besoins actuels et futurs de renforcement des capacités des communautés, d'appui financier aux OSC et de promotion du secteur privé ; *ii)* définir les mécanismes de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation ainsi que de reddition de comptes ; et *iii)* intégrer la diversité des besoins d'éducation et de formation ainsi que des différents modes de réponse à ces besoins, notamment ceux proposés par les OSC et le secteur privé.

Message 4. Les établissements publics, le secteur privé et la société civile doivent S'ENGAGER À ŒUVRER ENSEMBLE. Ces acteurs doivent formuler et adopter une charte de gouvernance fondée sur le partenariat pour instaurer un système d'éducation et de formation efficace. Cela impose de : *i)* formuler et gérer les politiques d'éducation et de formation qui favorisent l'intégration économique et sociale ; et *ii)* s'attaquer aux défis posés par l'équité, l'égalité des sexes, les zones rurales et les groupes marginalisés.

Message 5. Des besoins diversifiés de formation aux compétences techniques et professionnelles exigent des réponses et des stratégies multiformes. Pour pouvoir adapter les réponses et les stratégies

à la diversité des besoins de chaque pays, les gouvernements doivent reconnaître que : *i)* la formation aux compétences techniques et professionnelles doit être diversifiée si l'on veut assurer la croissance économique de l'Afrique ; *ii)* chaque bénéficiaire a des besoins de formation différents à prendre en compte, sans oublier les aspects sexospécifiques ; *iii)* chaque partie prenante de l'éducation et de la formation a ses points forts et peut, par conséquent, jouer des rôles différents ; et *iv)* chaque besoin exige une réponse appropriée.

Organisations du secteur privé

Message 6. Les systèmes de formation professionnelle doivent être conçus de manière à impartir les compétences dont le secteur privé a besoin. Autrement dit, la formation professionnelle doit passer d'une approche régie par l'offre à une approche régie par la demande. L'acquisition de compétences et qualifications essentielles doit être considérée comme une composante à part entière de « l'éducation de base » et de « l'éducation post-fondamentale », dans la mesure où elle garantit l'adoption d'une approche globale de l'éducation et du développement des compétences. Un système intégré engloberait l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), l'apprentissage/l'enseignement en alternance et l'éducation préprofessionnelle non formelle mise en œuvre en partenariat avec le secteur privé afin de pouvoir satisfaire les besoins de développement et d'équité.

Message 7. Il convient d'encourager la coopération Sud-Sud pour l'échange d'informations, d'expertise et d'expériences entre acteurs de la formation professionnelle en Afrique, qui ont des défis, des attentes et des besoins communs.

Message 8. Toutes les parties prenantes sont concernées par la chaîne de valeurs de la formation professionnelle. Les acteurs du secteur (gouvernements et agences officielles, partenaires sociaux, organisations représentant le secteur privé, agents économiques) doivent tous œuvrer pour assurer la formation des jeunes et leur intégration dans la population active, au bénéficie de tous – individus et collectivités.

Message 9. La réorientation du système de formation vers des compétences liées à des emplois constitue la meilleure manière de remédier au décalage entre la formation et le marché du travail et d'optimiser les investissements dans le développement des compétences.

Message 10. La lutte contre le chômage exige d'encourager et d'instiller une culture de l'entreprise dans tous les dispositifs de formation professionnelle.

Message 11. Pour relever le défi du chômage des jeunes Africains diplômés du supérieur, il faut concevoir des systèmes d'appui et de professionnalisation à leur intention grâce, notamment, à la coopération entre le monde universitaire et le monde économique.

Message 12. Le financement de la formation professionnelle doit emprunter trois grands canaux : les investissements étrangers pour favoriser le développement local ; les organisations d'employeurs et professionnelles, qui doivent bénéficier d'incitations fiscales pour participer à la formation ; et les pouvoirs publics, qui doivent s'assurer que les recettes provenant des taxes sur l'apprentissage et la formation continue sont effectivement affectées à la formation.

Message 13. Afin de compenser les insuffisances des systèmes de formation africains, les partenaires publics et privés doivent asseoir leurs relations sur les principes de la bonne gouvernance, qui prônent la rigueur, l'équité et la transparence entre partenaires.

Message 14. Les formateurs intervenant en milieu rural et dans le secteur informel de l'économie

doivent pouvoir accéder à des moyens pour renforcer leurs compétences techniques et pédagogiques et améliorer ce faisant la formation dispensée aux jeunes dont ils ont la responsabilité.

Le ministre de l'Emploi et de la formation professionnelle de Tunisie, SE M. Saïd Aïdi, qui avait ouvert le Forum, a assisté à la présentation des messages clés. Il s'est félicité de leur pertinence et s'est dit prêt à faire part à ses homologues africains, par écrit, de l'impression extrêmement positive retirée du Forum. Les messages clés seront diffusés aussi largement que possible, par le biais d'affiches, de panneaux, de réseaux et de sites Internet, afin de permettre une sensibilisation maximale à ces questions dans les différents pays, avant la Triennale.