

2ème Atelier d'échange régional sur l'amélioration de la qualité des systèmes d'EFTP pour l'employabilité des jeunes en Afrique Nairobi, 18-20 juin 2019

SYNTHÈSE GÉNÉRALE DE L'ATELIER

Barnaby ROOKE,
Rapporteur

Chers collègues, Mesdames et Messieurs,

Les trois jours que nous avons passés ensemble ont été riches en expériences, en idées, en conclusions et en recommandations et mériterait qu'on leur accorde beaucoup plus de temps et d'importance que ces quelques lignes.

Je devine que vous aurez tous hâte de consulter le dossier partagé afin d'obtenir de plus amples informations sur les contributions des donateurs et des partenaires, ainsi que sur la nature et l'ampleur des expériences et des meilleures pratiques dans les différents pays.

Quelques mots-clés se dégagent de ces trois jours d'échange intense :

- Défis :** Employabilité des jeunes, entrepreneuriat
- Questions techniques :** Cadres juridiques, normes professionnelles, formation aux compétences non-techniques, formation des formateurs
- Opportunités :** Renouvellement des apprentissages, double formation, processus de certification conjoints
- Vision :** Partenariats, renforcement de la confiance, leadership, chaînes de valeur

JOUR 1 - Mécanismes de certification pour garantir la qualité de l'apprentissage et des compétences, en fonction des besoins économiques

**Partenariats
Public-Privé**

Au-delà d'un cadre national de certification, il est nécessaire de réfléchir sur le processus / mécanisme de certification, dont le résultat final est le suivant :

- Commencer par l'identification des besoins en main-d'œuvre, la définition des normes professionnelles, des profils de compétences et des référentiels de certification.
- Impliquer le secteur privé à chaque étape du processus

La certification sera alors pleinement pertinente, assurant une transition en douceur vers le marché du travail.

	<p>Un mécanisme de certification fonctionnera particulièrement bien lorsque tous les partenaires seront pleinement engagés et lorsque les centres de formation professionnelle et technique (C-FPT) seront autonomes, comme dans le cas des Instituts à Gestion Déléguée (IGD) du Maroc.</p>
<p>Gestion des qualifications et des évaluations : Développement et gestion du CNC et du CRC</p>	<p>Pour que les qualifications augmentent en qualité, plusieurs conditions favorables doivent être réunies afin que les systèmes de formation professionnelle soient solides en termes de stratégie, d'ancrage institutionnel, de cadres de partenariat et d'existence d'un CNC et de mécanismes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Ghana et le Nigeria, pour ne citer que quelques pays, sont en train d'adopter des lois qui définissent un tel contexte favorable. <p>Il existe une tendance émergente selon laquelle le secteur privé (entreprises et organismes sectoriels) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - manifestent de plus en plus d'intérêt à partager la responsabilité de l'évaluation des compétences - y compris aux niveaux local et régional, ainsi qu'au niveau national. - avec des procédures mixtes EFTP-entreprise, des évaluations en cours d'emploi et des évaluations communes de compétences spécifiques non couvertes par les diplômes nationaux <p>En Tunisie par exemple, un processus de certification des formateurs pour l'évaluation des apprenants implique les employeurs.</p>
<p>Valorisation des acquis de l'expérience / VAE</p>	<p>La reconnaissance et la valorisation par les employeurs des acquis antérieurs ou des compétences acquises en dehors de la formation formelle exigent que l'on se penche sur une question fondamentale de crédibilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cela peut se faire en partie en les impliquant dans le processus de certification, dont l'objectif devrait être d'évaluer les mêmes compétences techniques que celles offertes par la formation formelle et de permettre aux apprenants d'acquérir les mêmes qualifications. - Pour ce faire, il faut que le processus soit clairement réglementé. Plusieurs pays ont des expériences intéressantes à mentionner dans ce domaine, notamment l'Île Maurice, le Cameroun, la Namibie et la Tanzanie. <p>Ce dispositif peut s'avérer particulièrement utile pour le secteur informel, compte tenu de sa prédominance dans les économies africaines, tout en soulevant des défis particuliers dans ce domaine, et des solutions, telles que des approches d'évaluation indirecte, axées sur des évaluations pratiques sur le tas, des tests pour des compétences très ciblées, ou la décentralisation.</p>

JOUR 2 - Stratégies et outils pour améliorer la qualité des instituts de formation professionnelle (pour l'insertion professionnelle des sortants).

<p>Les pierres angulaires de l'excellence en gestion</p>	<p>Deux aspects particuliers de l'excellence dans la gestion des C-FPT se distinguent, inspirés des expériences nationales du Maroc, de la Mauritanie, de la Tunisie, du Congo et du Burundi, entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des business plans et des contrats de performance solides sont des outils qui permettent aux C-FPT d'atteindre une plus grande autonomie au quotidien en matière de gestion pédagogique, administrative et financière.
---	---

	<p>Et des niveaux raisonnables d'autonomie sont en corrélation avec une meilleure qualité et de meilleurs résultats.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les partenariats public-privé -- que la responsabilité juridique incombe à des entreprises privées, comme l'IFMIA de Casablanca au Maroc, ou à l'Etat - - montrent de meilleurs résultats en termes de transition formation-travail. Ceux-ci peuvent être facilement mis en place, soutenus ou non par des donateurs.
<p>Développement de méthodes de formation "d'entreprise »</p>	<p>Plusieurs pays expérimentent des approches nouvelles et variées pour impliquer l'industrie dans la formation, y compris des modes de formation en alternance ou des apprentissages reconductibles (la Côte d'Ivoire reconnaît officiellement ces formations comme un parcours, avec des compétences à acquérir, des qualifications et des diplômes).</p> <p>Il s'agit notamment de créer un cadre juridique et réglementaire, d'élaborer des ensembles de compétences standard et des programmes de formation axés sur les compétences, de former des superviseurs et des tuteurs d'entreprise, de créer des canaux de dialogue avec le secteur privé, d'organiser conjointement l'évaluation et la certification.</p> <p>Les recommandations particulières incluent de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que les taxes sur la formation soient bien utilisées pour constituer des fonds nationaux destinés à financer la formation continue et l'apprentissage. - Créer un dispositif de gestion et de suivi de la qualité de la formation en entreprise
<p>Indicateurs clés de performance pour le suivi et l'évaluation des Centres de FTP</p>	<p>Pour améliorer les performances des C-FTP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efficacité : il faut mesurer non seulement le niveau d'intégration en milieu de travail, mais aussi le succès des entrepreneurs et la part relative de chacun. Le Sénégal et la Tunisie sont, parmi d'autres pays, ceux qui investissent le plus dans les mécanismes de promotion de l'emploi indépendant. - Compétitivité : les observatoires du secteur privé devraient à la fois mener des études de marché en continu afin d'éclairer les besoins actuels en termes de compétences, mais aussi procéder à une analyse stratégique des tendances, afin d'identifier les besoins futurs probables et permettre aux C-FTP de s'y préparer. Cette démarche a été initiée au Maroc, avec l'Observatoire des métiers, financé en partie par la taxe professionnelle.

<p>JOUR 3 - Le suivi de l'insertion professionnelle des sortants, capable d'accompagner l'amélioration de la qualité de l'EFTP et la régulation de l'offre de formation ?</p>	
<p>L'implication des C-FPT dans l'insertion professionnelle</p>	<p>Sur la base de l'expérience des pays qui ont veillé à ce que l'EFTP ne reste pas replié sur lui-même, mais réponde aux besoins nationaux et contribue à une transition fluide formation-emploi, on constate avec force que :</p>

	<p>- Les centres de formation professionnelle et technique doivent fournir des services d'orientation professionnelle aux étudiants, de préférence par l'intermédiaire d'unités spécialisées dotées d'un personnel à plein temps.</p> <p>- Les partenariats public-privé devraient être encouragés pour chaque maillon du processus d'EFTP, mais aux frais de l'administration centrale du secteur. Le dialogue est une bonne chose. Une collaboration concrète est préférable. Les cadres institutionnels formalisés sont ceux qui ont le plus de chances de garantir que l'insertion professionnelle commence par l'identification des besoins du marché du travail, plutôt qu'au passage de la certification.</p>
Mécanismes de suivi de l'insertion professionnelle	<p>Les outils de mesure de la performance de l'EFTP, en termes d'emploi des sortants ou de travail indépendant et de satisfaction des employeurs, sont très divers. Les expériences des pays couvrent toute la gamme, de la collecte de données de base à l'analyse affinée, en passant par les enquêtes physiques. Dans tous les cas, il ressort que :</p> <p>- Les NTIC offrent une opportunité réelle et encore inexploitée d'améliorer ces systèmes, en termes de coût, de fiabilité, de fréquence et de facilité d'utilisation.</p> <p>- Là où il existe des données, il faut déployer plus d'efforts pour s'assurer qu'elles sont disponibles et accessibles - le Groupe 3 aborde également cette question fondamentale de communication.</p>
Dynamique résultant du suivi de l'insertion	<p>Les deux domaines clés qui résultent naturellement d'un suivi efficace de l'insertion :</p> <p>- Prise de décision. Même lorsque les systèmes d'information sur la performance et l'insertion sont fiables et qu'ils doivent certainement faire l'objet d'investissements continus, des décisions efficaces doivent également reposer sur des canaux de dialogue entre les différents acteurs, tels que les Tables de concertation (Bénin, Niger), mais aussi les partenariats et délégations. Les deux sources doivent être cohérentes et complémentaires.</p> <p>- Communication. La communication n'est généralement pas seulement verticale par nature, mais aussi ascendante : des apprenants aux autorités en passant par les centres et les autorités. Il faut encore davantage de communication horizontale, notamment avec le grand public, les apprenants, les parents ("clients") par le biais des médias et des écoles, pour assurer une bonne compréhension et une bonne appropriation de l'EFTP.</p>

Sur la base du résumé ci-dessus, plusieurs thèmes transversaux méritent une attention particulière :

1. L'application d'approches basées sur les compétences, pour s'assurer que ce qui séduit sur le papier, fonctionne réellement dans les activités de formation. Les CNC ne sont pas une finalité, mais un moyen de relier la formation et les qualifications aux compétences et aux emplois, d'être

intégrés dans un vaste processus comprenant des organes de contrôle et des plans d'action.

2. L'autonomie des C-FPT, dans des cadres soigneusement élaborés, est propices à une plus grande qualité.
3. Le positionnement de l'EFTP par rapport au secteur informel. "*Il faut déscolariser la FP*" est un refrain que nous avons souvent entendu
4. L'obtention de résultats positifs réels, pour les apprenants et les économies africaines, implique de penser ou de repenser l'EFTP dans une approche holistique, en commençant par une compréhension claire et partagée des besoins en termes de compétences.
5. La crédibilité des diplômes et certificats d'EFTP, pour s'assurer qu'ils reflètent la valeur des apprenants aux yeux des employeurs et offrent aux apprenants de réelles possibilités et une mobilité professionnelle réelle
6. Répondre aux différents besoins pour un système efficace, notamment en termes de : matériel (financement, équipement, locaux), humain (formateurs, superviseurs) et réglementaire (lois, cadres, outils).
7. Engagements nationaux en termes de financement et réinvestissement de la taxe d'apprentissage dans l'EFTP
8. La valeur des partenariats public-privé à chaque étape, de l'identification des besoins à la certification des compétences
9. Générer une culture de la qualité, pour améliorer la performance et l'efficacité.

Tout en reconnaissant que les systèmes d'EFTP seront toujours confrontés à des contextes difficiles en termes d'économies nationales et de perspectives d'emploi, cet atelier a permis de dégager une perspective tangible selon laquelle des systèmes d'EFTP pertinents et de qualité peuvent non seulement améliorer les perspectives des sortants, mais aussi contribuer au développement des économies et marchés auxquels ils servent.

ASANTE SANA

B. Rooke, Nairobi, 20 Juin 2019