

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Association
pour le développement
de l'éducation
en Afrique

Rapport de la deuxième rencontre du PQIP sur le développement des compétences techniques et professionnelles (PQIP/DCTP)

**19-21 SEPTEMBRE 2011
ABIDJAN, COTE D'IVOIRE**

Deuxième rencontre du Pôle de qualité inter-pays dans le domaine du développement des compétences techniques et professionnelles (PQIP/DCTP), Abidjan, 19-21 septembre 2011

La deuxième rencontre du PQP/DCTP a réuni, à Abidjan, en Côte d'Ivoire, les ministres et représentants de haut niveau du secteur public et privé de 19 pays francophones, anglophones et lusophones ainsi que des représentants des grandes organisations internationales et des partenaires techniques et financiers.

Un premier temps fort : le travail des experts

Les experts des divers pays représentés ont travaillé pendant une journée et demie autour des trois thèmes suivants :

- Quelles compétences critiques en réponse à la demande économique de compétitivité et la demande sociale d'insertion dans le monde du travail ?
- Quel partenariat public/privé pour des systèmes de formation efficaces et soutenables ?
- Quels voies et moyens pour reconnaître toutes les formes de compétences acquises ?

Chaque thème avait été préparé, préalablement à la rencontre, par un travail analytique et documentaire d'une dizaine d'experts portant sur les contributions qu'ils avaient réalisées dans le cadre du processus préparatoire à la Triennale. Trois ateliers de travail, réunissant entre 20 et 30 participants chacun, se sont appuyés sur la présentation du travail préparatoire pour approfondir une des thématiques proposées et rendre compte des expériences partagées entre pays, des leçons apprises et des éléments thématiques susceptibles d'enrichir les débats de la Triennale. Chaque atelier de travail avait pour objectif de rédiger deux rapports qui sont joints à ce document :

- Un rapport de synthèse de deux pages soulignant les points forts du débat et les principales conclusions des experts sur les points à prolonger et à approfondir ;
- Un rapport d'une page exprimant les recommandations des experts sur la continuation du travail et sur les initiatives à développer de manière conjointe et mutualisés entre les pays membres du PQIP pour donner une suite opérationnelle à chaque thématique retenue.

Un deuxième temps fort : la validation du travail des experts par les ministres et les représentants de haut niveau des pays

Les documents de synthèse et de recommandations rédigés par les experts ont été présentés à l'ensemble des ministres et représentants des 19 pays rassemblés. Ces derniers ont souligné la grande valeur du travail réalisé et fortement insisté sur la nécessité de renforcer la coopération inter-pays notamment dans des domaines aussi prioritaires que :

- l'insertion professionnelle et la formation par apprentissage des jeunes, depuis le premier niveau de qualification jusqu'à celui des techniciens supérieurs ;
- le développement du partenariat public/privé ;
- la mise en place de cadre nationaux de certification, susceptibles de valider toutes les formes de compétences acquises.

Les ministres et représentants ont souhaité que la Triennale de l'ADEA favorise toutes les initiatives susceptibles de continuer et renforcer la dynamique de coopération initiée par le PQIP et ainsi d'aboutir à de véritables actions de coopération entre les pays membres du Pôle de qualité. Ils ont, dans ce sens, signé une déclaration commune placée en tête de ce rapport.

Rapport de synthèse des travaux de l'atelier 1

Quelles compétences critiques en réponse à la demande économique de compétitivité et la demande sociale d'insertion dans le monde du travail ?

Modérateur : *Gbato Maninga (Côte d'Ivoire, Inspecteur Général-METP)*

Rapporteurs :

1. *Prof. Roch Yao Gnabéli (Côte d'Ivoire, Université d'Abidjan-Cocody)*
2. *Zinsou Zinsou-Cosme (Bénin, Commission Formation)*

1. Définition des contextes et concepts de départ

Dans le cadre de la réflexion sur le développement des compétences techniques et professionnelles en Afrique, l'atelier n°1 s'est penché sur la question des compétences critiques à promouvoir pour répondre à la demande économique de compétitivité et la demande sociale d'insertion dans le monde du travail. Dans une première phase, le groupe a suivi trois exposés issus d'études thématiques à savoir : i) L'étude sur l'apprentissage dans l'espace de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), réalisée par l'équipe du Burkina Faso ; ii) l'étude sur le développement des formations de Techniciens Spécialisés (TS) au Maroc, réalisée par l'équipe du Maroc ; iii) L'étude sur les dispositifs et modes d'insertion professionnelle dans les pays d'Afrique de l'Ouest, réalisée par l'équipe de Côte d'Ivoire. Ces études, qui se sont appuyées sur les concepts clés d'insertion professionnelle, de dispositifs d'appui à l'insertion, d'apprentissage et de formation professionnelle, se sont attelées à mettre en évidence les forces et les faiblesses des initiatives, expériences et projets réalisés ou en cours d'expérimentation. Il ressort que les situations socio-économiques qui justifient l'importance du thème abordé sont : i) la réduction du recrutement par les Administrations et les Etablissements publics, ii) la pénurie de qualification dans beaucoup de secteurs. Les défis auxquels doivent répondre les dispositifs et parcours de développement des compétences concernent en autres : i) la volonté affichée des pays d'augmenter le nombre de travailleurs qualifiés, ii) la nécessité de corriger les insuffisances de l'apprentissage traditionnel, notamment à travers des apports technologiques et scientifiques plus structurés, iii) l'actualisation constante des curricula de formation, iv) la soutenabilité des expériences en cours.

2. Les principaux résultats des études

Les études ont montré que l'apprentissage, les dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle et les formations professionnelles / spécialisées constituent des approches pertinentes pour le développement des compétences dans des contextes généraux de faibles employabilité des jeunes et de faible création d'emploi / auto-emploi. Toutefois en privilégiant les éléments de diagnostic en vue de

répondre à la problématique globale de l'écart entre les compétences disponibles (en quantité et en qualité) et les exigences du marché du travail / les besoins de l'économie des pays, le groupe de travail a mis en évidence le fait que : i) L'apprentissage touche une proportion de jeunes largement inférieure au public potentiellement concerné ; ii) La majorité des dispositifs d'appui à l'insertion n'ont pas une approche globale ou systémique de l'insertion professionnelle ; iii) Les compétences pertinentes n'existent pas toujours localement ou même au plan national lorsque l'offre d'emploi existe dans certains domaines d'activités industrielles ou technologiques ; iv) L'encouragement reste faible pour les entreprises ou artisans engagés dans l'apprentissage ; v) L'engagement financier des Etats est largement en deçà des besoins de financement et de pérennisation des projets d'insertion professionnelle (par l'emploi ou l'auto-emploi) ; vi) Le contenu des formations professionnelles est généralement dominé par les compétences techniques alors que l'insertion professionnelle et le marché du travail requièrent en plus, des compétences comportementales, voire sociales. En outre le contenu des formations est très souvent en décalage avec les transformations et évolutions technologiques.

Sur la base des échanges qui ont suivi les exposés, l'atelier n°1 a identifié cinq thèmes prioritaires favorables au développement des compétences et susceptibles d'améliorer la relation entre la formation et l'emploi.

3. L'analyse des résultats au regard de la thématique de la Triennale

Sur la base de ce qui précède, les éléments à valoriser ou à instituer pour favoriser la mise en place de systèmes et dispositifs de développement des compétences efficaces et pertinents, concernent :

1. Une meilleure connaissance / compréhension des réalités du monde du travail par le développement de systèmes d'informations (modèle des observatoires). Ce qui va permettre d'avoir une meilleure information ou base statistique sur les marchés du travail, les trajectoires des jeunes, pour pouvoir identifier les obstacles à l'insertion, les compétences clés à développer, d'avoir une meilleure vision de la relation formation-emploi, une meilleure connaissance de la relation entre croissance économique, compétitivité et création d'emploi, et sur cette base, élaborer des politiques appropriées.

2. La promotion et le développement des compétences critiques à même de favoriser l'emploi, l'auto-emploi ou l'entrepreneuriat, susciter une mobilité professionnelle chez les personnes formées, favoriser l'innovation, améliorer l'employabilité, lier l'offre aux réalités locales (contextualisation de la formation). Dans cette perspective, il est nécessaire d'opérer un renversement de paradigme en passant du schéma « *former d'abord pour insérer après* » au schéma « *former et professionnaliser dans le cadre de l'insertion* ». Enfin, en vue d'aboutir à une conciliation entre l'offre et la demande de compétences, il est nécessaire réaliser un dialogue avec les opérateurs économiques.

3. La compétitivité économique par la création d'un système de formation professionnelle opérationnelle à tous les niveaux de qualification (de la formation de base à l'enseignement supérieur). Il s'agirait un système de formation professionnelle à tous les niveaux répondant aux besoins de compétitivité économique et de promotion sociale, c'est-à-dire un dispositif de Formation Professionnelle qui va du bas vers le haut (vers les cycles courts de l'enseignement supérieur en vue de former des cadres moyens), faire de la formation professionnelle un sous-secteur de l'éducation,

permettant à tous ceux qui le désirent, d'acquérir des compétences l'insertion dans la vie active et diffuser une idée positive des passerelles d'insertion prévue à cet effet. Il conviendrait également de promouvoir l'apprentissage traditionnel et moderne en étendant l'apprentissage moderne aux secteurs négligés (secteur agricole). Enfin, il est préférable de mesurer le succès de la formation professionnelle par son efficacité et efficacité externe (l'insertion professionnelle des formés) et non exclusivement par son efficacité interne (le nombre de diplômés).

4. L'insertion professionnelle et le renforcement des emplois / situations de travail existant, y compris le renforcement des capacités des maîtres d'apprentissage et le financement public des dispositifs d'insertion professionnelle. Plus généralement il convient de trouver un moyen d'accroître l'engouement et l'intérêt des opérateurs économiques par rapport à la question de l'accueil des apprentis. Enfin, il convient de se donner des cadres plus propices à l'insertion professionnelle.

5. La question de la mise en œuvre efficace et concertée des visions politiques de formation avec pour souci ce qu'il faut faire pour atteindre le plus grand nombre de bénéficiaires (y compris accroître les compétences de l'ensemble de la population active), ce qu'il faut faire pour améliorer la nature et la qualité des dispositifs, la qualité du système de management des dispositifs, la nécessité de dégager des secteurs prioritaires pour la mise en œuvre. Il conviendrait également d'avoir une vision politique globale (modèle de développement ou un nouveau paradigme) : se donner un modèle de croissance favorable à la création d'emploi et au développement des compétences.

Recommandations de l'Atelier 1

Dans le cadre de la réflexion sur le développement des compétences techniques et professionnelles en Afrique, l'atelier n°1 a poursuivi les réflexions dans la matinée du 20 septembre 2011 sur les possibilités de coopération inter-pays et sur les mesures et dispositifs qui pourraient être développés de manière conjointe et mutualisée entre les pays membres du PQIP.

Au terme des échanges, les recommandations suivantes ont été formulées :

1. Par rapport au Système d'information

La Commission de l'UEMOA accompagne actuellement les huit pays membres dans la dynamisation des Observatoires de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

L'Atelier recommande que cette expérience soit étendue à tous les pays du continent, afin que tous les systèmes d'information sur l'emploi et les offres de formation deviennent opérationnels en vue de la mutualisation de l'information sur l'emploi.

De façon spécifique,

- Que les missions des Observatoires soient étendues dans le sens de leur donner un mandat de collecte d'informations et qu'un paquet minimum d'indicateurs soit assigné aux observatoires ;
- Que les systèmes d'information sectoriels sur l'offre de formation en général et sur la formation professionnelle en particulier soient redynamisés.

2. Par rapport aux compétences critiques

Tous les pays ont, à travers divers documents stratégiques, affirmé leur engagement pour l'approche par compétences.

L'Atelier recommande l'intensification de la promotion de l'approche par compétences notamment par son arrimage au contexte national de chaque pays.

De façon spécifique,

- Que les pays qui ont une avancée dans la mise en œuvre de cette approche, en particulier le Maroc, la Tunisie et l'Ile Maurice, accompagnent les autres pays à développer des outils idoines pour faciliter la mise en œuvre de l'approche par compétences.

3. Par rapport au développement de l'apprentissage

Dans la plupart des pays, l'apprentissage demeure le plus grand pourvoyeur de formation aux jeunes non scolarisés ou déscolarisés précoces. Plusieurs dizaines de milliers de jeunes hors du système apprennent de nombreux métiers non saturés dans le cadre de l'apprentissage traditionnel.

L'Atelier recommande une meilleure organisation de ce mode de formation.

De façon spécifique,

- Qu'il soit poursuivi les efforts pour la création de structure de coordination interministérielle pour un meilleur pilotage de la formation professionnelle ;
- Qu'il soit mis en place une meilleure intégration des dispositifs de l'éducation et de la formation professionnelle pour aboutir à un système de formation professionnelle opérationnelle à tous les niveaux, de l'éducation de base à l'enseignement supérieur ;
- Prévoir le mode de gouvernance de la formation professionnelle qui clarifie le rôle de l'Etat et celui des opérateurs économiques de sorte que chaque acteur soit pleinement associé au processus de conception, de mise en œuvre et d'évaluation.

4. Par rapport à l'insertion professionnelle

Tous les pays sont engagés dans la dynamique d'un appui institutionnalisé à l'insertion professionnelle.

L'atelier recommande un renforcement et une amélioration des expériences en cours.

De façon spécifique,

- Qu'il soit créé dans chaque pays un dispositif chargé à la fois de coordonner l'ensemble des actions d'insertion et de mettre en œuvre la politique nationale de l'insertion professionnelle ;
- Que le dispositif d'insertion mis en place en Côte d'Ivoire, à savoir la Plateforme de service, qui s'inscrit dans une approche intégrée et globale de l'insertion, soit un modèle de coopération entre les Etats pour les questions d'insertion professionnelle des jeunes.

5. Par rapport à la mise en œuvre des politiques

En général, dans les pays, la vision socio-économique est souvent bien décrite et clairement affichée mais la mise en œuvre des politiques manque soit de réactivité, soit d'application conséquente.

L'Atelier recommande que les pays se dotent de modèle de développement qui favorise à la fois la croissance économique et la création d'emploi.

L'Atelier N° 2 Partenariat Privé-Public

L'Atelier 2 a eu à travailler sur le Partenariat Privé-Public (PPP) dans le développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP). Les échanges et discussions étaient animés par M. Drissa BALLO, du Mali, Modérateur, assisté de MM. Mbaye SAR, du Sénégal et N'DRI Bekansé Aristide, de la Côte d'Ivoire, rapporteurs. A l'issue des présentations et après discussions et échanges, cinq (5) axes

principaux ont été identifiés par l'Atelier comme devant structurer l'analyse des défis et les propositions et recommandations. Il s'agit :

1. des principes, rôles et place du PPP dans le DCTP
2. des acteurs, domaines et niveaux d'intervention
3. des organes et cadres de pilotage
4. du suivi-évaluation de la mise en œuvre incluant l'insertion des formés
5. de la mobilisation et de la gestion des ressources financières.

1. Définitions des contextes et concepts

Les trois (03) études introductives aux travaux de l'Atelier 2 ont montré que le relèvement du niveau de compétence des ressources humaines pouvait être une réponse structurelle au défi de la productivité des entreprises et de la compétitivité de l'économie en Afrique. En effet, disposer de ressources humaines qualifiées est un moteur important de croissance économique, de création d'emplois, de richesses et de lutte contre la pauvreté.

Aussi bien en Tunisie, qu'au Maroc et au Rwanda, et à travers les études de cas spécifiquement orientées sur le PPP en matière de DCTP, les Etats ont défini des politiques et stratégies visant à une gestion partenariale des institutions et programmes de formation professionnelle.

L'étude de la Tunisie portant sur *"Le mode de gestion partenariale des Centres de formation"*, a montré comment les changements de paradigmes tant dans l'implantation, que dans le marketing et la flexibilité des centres ont eu un impact positif sur le développement des compétences. L'étude a aussi indiqué comment la notion de maîtrise d'ouvrage déléguée, souvent utilisée dans les projets de génie civil, pouvait contribuer au renforcement des capacités de toutes les parties prenantes du PPP autour du DCTP.

L'étude du Maroc a mis en évidence le rôle politique et de force de proposition que pouvait jouer le secteur privé national dans le développement de la FPT. En effet, la présentation de la *"Vision 2020 du secteur privé marocain"* a permis de comprendre comment à travers cinq (05) objectifs, sept (07) grands chantiers et vingt (20) mesures, la Confédération générale des Entreprises du Maroc entendait contribuer à la promotion de la formation et de l'emploi.

L'étude du Rwanda, partie intégrante d'une étude comparative avec l'Afrique du Sud, l'Ile Maurice, le Nigéria et le Niger, a procédé à une analyse croisée des expériences en cours dans les cinq (05) pays. Elle souligne comment mettre *"Le Partenariat public-privé au service du DCTP"* ; notamment en s'appuyant sur les bonnes pratiques et les leçons apprises. L'étude conclut par la présentation d'une structure modélisée des relations entre les principaux acteurs du PPP.

2. Principaux résultats des études

Des discussions et commentaires, qui ont suivi les trois présentations, il est ressorti que :

- le concept de **développement des compétences techniques et professionnelles**, DCPT, avait quasiment remplacé celui d'enseignement technique et formation professionnelle, ETFP dans certains pays participant au processus de la Triennale de Ouagadougou,
- le concept de **"compétence"** devrait être compris dans une acception extensive,
- la notion d'**apprentissage** devrait intégrer les dispositifs de validation et de valorisation des acquis de l'expérience. Elle devrait permettre d'élargir l'accès à la formation formelle tout en

refusant toute discrimination liée à l'âge, à la zone de résidence (rurale ou péri-urbaine), au statut socio-économique ou au niveau de l'apprenant,

- les notions de **taxe professionnelle et/ ou d'apprentissage** gagneraient à être reconsidérées comme **taxe à la formation** tout court,...

Enfin, les participants aux travaux du Groupe 2 ont accordé une place prépondérante à la bonne gouvernance et à l'ancrage territorial du PPP, avant de préconiser, en direction de la Triennale de Ouagadougou, un certain nombre de recommandations aux Ministres.

Au terme des échanges et discussions, il ressort que les entreprises attendent des ressources humaines produites par le DCTP maîtrisant les compétences requises, affichant des comportements conformes aux attentes des entreprises, dotées d'adaptabilité et imprégnées d'esprit d'entreprise. Toutefois, des défis importants sont à relever qui nécessitent une concertation permanente entre les acteurs, *une pertinence* des programmes et filières, soutenues par une vision pertinente et partagée des politiques et stratégies. La promotion d'un partenariat public-privé gagnant-gagnant (Etat, secteur Privé et bénéficiaires directs) ainsi que la mobilisation des moyens autour du développement économique et social peuvent constituer des stratégies pour renforcer la confiance entre les partenaires.

Pour ce qui concerne les acteurs, les domaines et les niveaux d'intervention des parties prenantes, une meilleure implication du secteur privé et des autres acteurs apporte plus de crédibilité à la formation dispensée.

Enfin, le **partenariat** établi devra être **systemique et intégral**(i) en associant l'ensemble des acteurs, (ii) en couvrant tous les domaines du processus allant de l'analyse et de la formulation des politiques à leur mise en œuvre et évaluation en passant par leur planification et leur pilotage et (iii) en portant sur l'ensemble des dispositifs de formation : formel, non formel et informel. Il est fortement recommandé de faire un effort supplémentaire pour prendre en compte le secteur informel dans ce partenariat.

Pour ce qui est des acteurs identifiés, public (Etat central et collectivités décentralisées, chambres consulaires), privé, (structures faitières, syndicats d'employés et employeurs,...), il est nécessaire que chaque acteur soit à la fois responsable et imputable.

Dans le cadre partenarial, il convient d'accroître et de renforcer la gestion locale et nationale en donnant le maximum d'autonomie de gestion aux établissements. L'Atelier est favorable à une valorisation des compétences sans discrimination aucune.

Dans le cadre de la mobilisation des ressources, il est essentiel que celles allouées par l'Etat soient adaptées aux besoins spécifiques du DCTP. La création d'une taxe d'apprentissage et/ou de formation dans les pays où elle n'existe pas devra être encouragée. Là où elle existe, il convient de la mobiliser et de la mettre effectivement à la disposition du DCTP. Des stratégies innovantes sont à promouvoir pour le financement du DCTP : financement de la formation de cadres locaux par des multinationales intervenant dans un segment donné, mobilisation de fonds de coopération ou des partenaires techniques et financiers(PTF) mutualisation ou inter sectorisation des financements, production de ressources additionnelles internes par les établissements, réseaux solidaires de centres de formation de communautés et d'ONG pour mobiliser et partager des ressources, etc.

L'Atelier recommande une transparence dans la gestion des ressources allouées et collectées.

Enfin, concernant le suivi-évaluation de la mise en œuvre incluant dans les critères de performance le taux d'insertion des formés, il est vivement recommandé l'implication des faitières et des *chambres* professionnelles.

Par ailleurs, l'Atelier relève la nécessité, dans une logique client, de mesurer également l'efficacité externe du système de DCTP par le taux de satisfaction des entreprises.

Enfin, l'Atelier encourage le secteur privé à s'ouvrir davantage aux élèves et étudiants stagiaires, pour rendre la formation en alternance, compatible avec sa logique économique. L'Etat devra prendre des mesures incitatives dans ce sens.

Perspectives de coopération inter-pays post Abidjan

Un débat a eu lieu entre les experts de l'Atelier 2 sur les possibilités de coopération inter-pays et sur les mesures et dispositifs qui pourraient être développés de manière conjointe et mutualisée entre les pays membres du PQIP.

Quatre (4) axes de coopération ont été identifiés :

Axe 1 : Mobilisation efficiente et gestion des fonds de formation professionnelle. La recherche de financements innovants et le dialogue entre le ministère des Finances et les ministères en charge de l'Education et la Formation dans chaque pays seront analysés dans ce cadre.

Est leader pour cet axe, l'Ile Maurice, qui dispose d'une expérience dans la collecte et la gestion de la formation.

Les pays suivants : le Niger, la Tunisie, le Togo, la Côte d'Ivoire et le Gabon sont intéressés par cette expérience.

Axe 2 : Développement de la capacité des acteurs dans la mise en œuvre du Partenariat Privé Public.

La capacité des acteurs est critique pour une mise en œuvre effective du Partenariat Privé Public. Cela concerne à la fois les acteurs publics (Education-Formation, Finances) que privés (organisations patronales, syndicats). Souvent, les acteurs n'ont pas la capacité nécessaire pour s'impliquer dans la formation dans un cadre partenarial. Le développement de cette compétence se fait par l'expérience, la connaissance des bonnes pratiques, la mutualisation et l'accompagnement.

Le développement de la capacité des acteurs dans la mise en œuvre du Partenariat Privé Public est donc indispensable

Est leader pour cet axe, la Tunisie

Tous les pays présentés ont exprimé leur intérêt pour ce renforcement

Axe 3 : Autonomisation des Centres de Formation professionnelle, dans le cadre du partenariat privé-public

Est leader pour cet axe, le MAROC

Tous les pays présentés ont exprimé leur intérêt pour expérimenter ce type de partenariat

Axe 4 : Pertinence de la formation. Cet axe intégrera l'ingénierie, le cadre national de certification, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Est leader pour cet axe, l'Afrique du Sud qui a un modèle de réussite à partager

Tous les pays présentés ont exprimé leur intérêt pour ce modèle.

Groupe 3 (Validation des compétences et cadres de certification)

Les études sur le développement et la mise en œuvre des cadres de qualifications nationaux (CQN) et de la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) ont fait l'objet de quatre présentations. Elles ont abordé des expériences documentées d'Afrique, d'Europe, du Canada et d'Asie.

Première étude

Sous le titre « Les CQN développés dans les traditions anglo-saxonne et française », la première étude a abordé les aspects suivants :

- Les différences entre les approches anglo-saxonne et française ;
- Les avantages et les inconvénients des deux systèmes ;

Les principales conclusions de l'étude ont révélé que :

- Le système éducatif français a évolué au fil du temps, mais le système transmis aux colonies françaises est resté prédominant ;
- L'approche anglo-saxonne est plus flexible et implique également les partenaires sociaux ;
- Les groupements régionaux doivent s'unir pour élaborer et mettre en œuvre des cadres de qualifications régionaux acceptables ;
- Le cadre de qualifications de l'EFTP semble être le point de départ logique.

Seconde étude

Sous le titre « Leçons apprises de certains Cadres de qualifications nationaux en Afrique subsaharienne », cette étude a abordé les aspects suivants :

- Identifier les lacunes et les atouts en matière de mise en œuvre des cadres de qualifications nationaux ;
- Informer le gouvernement partenaire des questions de CQN (situation de GIZ) ;

Les principales conclusions de l'étude ont révélé que :

- Les CQN sont souvent trop réglementés et trop ambitieux ;
- Les CQN sont simples à concevoir, mais difficiles à mettre en œuvre ;
- Une priorité et une attention trop importante ont été accordées aux CQN au détriment d'autres aspects de l'éducation ;
- Les CQN doivent avoir un objectif clairement défini.

Troisième étude

La troisième présentation a documenté l'expérience acquise par Maurice en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE). Il s'agissait d'une recherche-action sur le modèle de développement de la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) à Maurice.

Les principales conclusions de l'étude ont révélé que :

- L'approche française de mise en œuvre de la RAE obtient de meilleurs résultats que celles des Anglo-saxons. Elle est plus rigide et soumise au contrôle de l'Etat ;
- Le renforcement des capacités est essentiel pour les facilitateurs et les évaluateurs de la RAE ;
- La RAE est l'un des outils qui contribuent à stimuler l'estime de soi des candidats ;
- Les partenaires de développement ont joué un rôle majeur dans le financement du processus ;
- La délivrance de certificats reconnus aux candidats du secteur informel est importante.

Quatrième étude

La quatrième étude a été menée dans le but de présenter d'une part la façon dont le collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) procède pour la reconnaissance de ses diplômés, de ses

compétences et de ses qualifications par l'industrie et d'autre part, la façon dont les partenaires sociaux (employeurs, anciens étudiants, instances professionnelles, industrie et personnel du collège etc.) sont impliqués à chaque étape du processus et dont ils sont considérés comme une composante du système d'enseignement du CCNB.

Les principales conclusions de l'étude ont révélé que :

- La contribution des partenaires sociaux au processus est le principe directeur majeur du processus d'élaboration du programme du CCNB ;
- Les qualifications des étudiants peuvent être obtenues par le biais de la certification. Cette voie requiert la participation de trois partenaires : l'apprenti, l'employeur et l'Etat.
- Le processus se compose de trois éléments (80 % du programme consiste en une formation pratique dans l'industrie, 20 % de théorie avec le CCNB et un examen) ;
- Après l'obtention de son diplôme, le diplômé peut s'inscrire au programme de normes interprovincial (Sceau rouge) qui permet aux diplômés de travailler dans toutes les provinces et tous les territoires.

Cinq thèmes principaux

A l'issue des présentations, un débat a eu lieu et cinq thèmes ont été recommandés à l'attention des ministres. Ils sont exposés ci-dessous :

La clarté de l'objectif du CQN

Le groupe a noté que les CQN sont devenus une tendance mondiale. Cependant, tout pays élaborant et mettant en œuvre un CQN doit en définir clairement l'objectif au sein du système d'évaluation et de qualification. Le CQN est-il mis en œuvre dans le but de traiter les questions relatives aux réformes des compétences, à la certification, à l'apprentissage tout au long de la vie ou à la mobilité professionnelle, entre autres préoccupations ? Aucun pays ne doit importer un CQN global, mais doit l'adapter à ses conditions locales. Il faut adopter par conséquent la méthode de « l'apprentissage politique » plutôt que celle de « l'emprunt politique ». Cela aide à déterminer s'il faut élaborer un cadre global ou sectoriel.

La disponibilité de ressources durables

Le groupe a recommandé de fournir les ressources nécessaires sur une base durable. Elles incluent, mais ne se limitent pas : au renforcement des capacités des agences de mise en œuvre, au partage de l'expertise technique au sein de la région, au financement durable et à la disponibilité des infrastructures.

L'implication et l'engagement de l'Etat et des partenaires sociaux

Le groupe a fortement recommandé que puisque l'engagement de l'Etat est crucial à la réussite de la mise en œuvre des CQN, tous les efforts doivent être faits par l'Etat pour s'impliquer activement et s'engager pleinement dans le processus. Les partenaires sociaux (employeurs, syndicats, instances professionnelles et industrie entre autres) doivent également s'impliquer et s'engager pleinement dans le processus. Avec l'engagement et l'appropriation, le CQN sera ensuite lié au cadre de qualifications régional (CQR) à des fins de mobilité professionnelle, de reconnaissance/d'équivalence des qualifications et d'acceptabilité (sur le modèle du Sceau rouge du Canada). Cela apporterait une crédibilité aux certificats délivrés tant par les instances nationales que régionales.

L'amélioration de la compréhension de la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE)

Le groupe a considéré la RAE comme l'un des outils susceptibles d'être utilisés pour valider, reconnaître et certifier les aptitudes et les compétences dans les secteurs formel et informel. Cependant, les pratiques en matière de RAE n'ont pas été rendues publiques dans la région. Le groupe a recommandé

en conséquence comme intervention urgente l'information du grand public sur les pratiques de la RAE et ses avantages.

Le suivi et l'évaluation

Le groupe a constaté avec inquiétude le manque de preuves empiriques indiquant la valeur directe ajoutée des CQN au développement des compétences. Le groupe a recommandé en conséquence la création d'un système de suivi et d'évaluation solide à des fins de comparaisons et d'amélioration permanente. Ce système serait aussi utile pour conduire une évaluation de l'impact et aider à définir le coût-bénéfice par rapport au système de qualification traditionnel.

Résumé des discussions de l'atelier du Groupe 3 : Voies et moyens pour reconnaître toutes les formes de compétences acquises

Identification des dynamiques de concertation inter pays déjà à l'œuvre dans la thématique faisant l'objet du travail du groupe:

Plusieurs groupes de pays travaillent déjà en groupe

- La CEDAO: atelier de l'UNESCO en 2009 pour réfléchir sur un cadre régional de qualifications à Abuja, Nigeria
- Conférence des ministres en charge de la formation professionnelle et de l'emploi de l'espace UEMOA plus le Cap Vert, la Guinée Conakry et la Mauritanie: Projet de mise en place d'un observatoire sous régional de l'emploi et de La formation professionnelle a été lancé depuis 2009.
- Dakar: concept du collège communautaire pour 17 pays francophones représentés à Ottawa ; Un comité de suivi a été constitué pour voir ce qui se passe dans d'autres pays en mars 2011.
- Au niveau des pays de l'Afrique Centrale et de l'Afrique de l'Est, Le Rwanda, Burundi, RDC, se sont rencontrés à Kigali Rwanda pour le développement des compétences fin 2010. En phase préparatoire. Il y a aussi une initiative du Kenya pour harmoniser les compétences et des qualifications
- Tous les pays africains de langue officielle le portugais (PALOP) – le projet PIRPALOP financé par Union Européenne) – pour harmoniser les cadres juridiques de toutes formations professionnelles depuis 2010
- Au niveau de la SADC, il y a eu beaucoup d'échanges sur le RQF depuis 1997

Les raisons, les modalités et la valeur ajoutée d'une telle concertation:

- Le Symposium de Kigali a aidé au décloisonnement des techniques professionnelles. Les échanges des idées et les visites des structures de formation ont permis de développer une meilleure base pour bâtir l'ETFP dans les autres pays membres.
- Dans les pays de l'Afrique de l'Est: Les membres ont pris les mesures que chaque pays doit adopter – plus d'autonomie et mobilisation des ressources nécessaires
- Dans l'espace de l'UEMOA, l'Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle va aider à faire des analyses pertinentes. Des données fiables seront obtenues à travers cet observatoire et une mutualisation des expériences aidera à prendre des décisions pertinentes économiques et orientation positive de la formation

Domaines stratégiques sur lesquels on doit mettre l'accent:

- Le développement d'un CNQ qui favorise entre autres la mobilité professionnelle et la valorisation des ressources humaines
- L'établissement d'un répertoire des métiers.

- La mise en place d'un observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle. De tels observatoires existent déjà au Sénégal, Mali, Benin, Cote d'Ivoire, Burkina, Ghana, Guinée Bissau, entre autres)
- Le développement de méthodologies communes pour l'évaluation et la reconnaissance des qualifications étrangères.

Recommandations du groupe 3 pour améliorer la coopération inter-pays

- Commencer par un état des lieux et une évaluation des méthodologies en place dans les différents pays membres pour la mise en place des CNQ pour mieux les soutenir dans leurs démarches
- S'inspirer de l'expérience des collègues communautaires au Canada, et en particulier de leur approche en matière de certification inter-étatique.
- Renforcer la coopération entre les Communautés économiques régionales (REC)
- Mettre en place une plateforme Commune à gérer par l'ADEA pour les échanges d'information et d'expérience.

Déclaration des ministres en charge du développement des compétences techniques et professionnels

Les ministres présents ou représentés des pays membres du Pôle de Qualité Inter-Pays dans le Domaine du Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (**PQIP/DCTP**) ont participé, du **19 au 21 septembre 2011**, à Abidjan, à la deuxième conférence de ce Pôle co-organisée par le Ministère ivoirien de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (**ADEA**).

Ont pris part à cette conférence :

Pour l'Afrique du Sud :

Ms. Khosi MALINDI
Ministry of Higher Education and Training
Director for Examination, Administration
Support and IT System Administration

Pour le Benin :

M. Fructueux S. AHO
Secrétaire Général
Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la
Formation Technique et Professionnelle, de la
Reconversion et de l'Insertion des Jeunes

Pour le Burundi :

M. Sévérin BUZINGO
Ministre de l'Enseignement de Base et
Secondaire, de l'Enseignement des Métiers de
la Formation Professionnelle et de
l'Alphabétisation

Pour le Burkina Faso :

M. Achille Marie Joseph TAPSOBA
Ministre de la Jeunesse, de la Formation
Professionnelle et de l'Emploi

Pour le Cap Vert

Dr. Olavo DELGADO
Directeur Général pour l'Emploi
Coordinateur du Système National de
Qualifications

Pour la Côte d'Ivoire :

M. Albert FLINDE
Ministre de l'Enseignement Technique et de la
Formation Professionnelle

Pour la République Démocratique du Congo :

M. Arthur SEDEA NGAMU ZABUSU
Vice-Ministre chargé de l'Enseignement
Professionnel
Ministère de l'Enseignement Primaire,
Secondaire et Professionnel

Pour le Gabon :

Mme Célestine BA-OGUEWA
Ministre de l'Enseignement Technique et de la
Formation Professionnelle

Pour le Ghana :

Mr. Daniel BAFFOUR-AWUAH
Executive Director
Council for Technical and Vocational Education
and Training

Pour la Guinée-Bissau :

Dr. Jose Braima DAFE
Directeur Général de la Modernisation de l'Etat
Ministère de la Fonction Publique, du Travail et
de la Modernisation de l'Etat

Pour le Mali :

M. Abel DIARRA
Secrétaire Général
Ministère de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle

Pour le Maroc :

M. Khalid SAIDI
Directeur de la Formation en Milieu
Professionnel
Ministère de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle

Pour Maurice :

M. Ashvinsingh RAMDIN
Président, Conseil d'Administration du
Mauritius Institute of Training and Development

Pour le Mozambique :

M. Dra. Leda Florindo HUGO
Vice Minister of Education

Pour le Niger :

Madame Nana Hadiza NOMA KAKA N'GADE
Ministre de la Formation Professionnelle et de
l'Emploi

Pour le Rwanda :

Mr. John GAGA
Chairman – TEVSA (Technical and Vocational
Schools Association)
Ministry of Education's Body in charge of TVET

Pour le Sénégal :

Prof. Ibra DIENE
Directeur de cabinet
Ministère de l'Enseignement Technique et de la
Formation Professionnelle

Pour le Togo :

M. El Hadj K. Brim Hamadou BOURAIMA-
DIABACTE
Ministre de l'Enseignement Technique et de la
Formation Professionnelle

Pour la Tunisie :

M. Khaled RAOUNI
Directeur des Programmes et Projets
Ministère de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle

Ont également pris part à cette réunion des
représentants d'institutions et d'organismes de
coopération :

Pour Afristat :

M. Madior FALL
Expert en statistiques sociales

Pour la coopération allemande :

Mr. Stefan Thomas
Expert GIZ

Pour la coopération belge :

Lorenzo GIACOMIN
Délégué à la gestion du Projet AEP

Pour la coopération française :

M. Alain DELWASSE
Chef de Projet Insertion de la Jeunesse

Pour la coopération sud-coréenne :

Mr. Ki-seok KIM
Chief Fieldwork Officer

M. Amadou TCHAMBOU
Chargé des Questions Sociales

Pour la coopération suisse :

M. Paul N'BADO
Chargé de suivi-évaluation FAFPA/Burkina Faso
Représentant ROCARE

Pour l'UNESCO :

M. Kalilou SY SAVANE
Administrateur National de Programme
Education Côte d'Ivoire
Louis Gervais A. ANOMA
Coordonateur National de projet CAPEFA

Pour l'UEMOA :

Les Ministres,

Vu la décision prise, en janvier 2010, par le ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle de Côte d'Ivoire, de mettre en œuvre le PQIP/DCTP de l'ADEA en s'appuyant notamment sur la dynamique de coopération initiée entre les ministres en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle des pays de l'UEMOA et du Cap Vert ;

Vu le plan d'action adopté lors de la première conférence du PQIP/DCTP organisée à Abidjan en juillet 2010, qui a abouti à la décision et à la réalisation d'études inter-pays dans le domaine du développement des compétences techniques et professionnelles ;

Vu le travail très important réalisé par les experts pour mener à bien ces études et en faire une lecture comparée sur les convergences des parcours et dispositifs de formation et de qualification mis en œuvre par les pays membres du PQIP ;

Vu l'analyse faite par les experts de la pertinence des réformes et des pratiques innovantes mises en œuvre dans des domaines aussi stratégiques, pour le développement durable de l'Afrique, que :

- a. l'insertion professionnelle et la formation par apprentissage des jeunes depuis le premier niveau de qualification jusqu'à celui des techniciens supérieurs ;
- b. le partenariat public/privé au service d'une meilleure efficacité et qualité du DCTP ;
- c. la mise en place et la promotion de cadres nationaux de certification susceptibles de valider toutes les formes de compétences acquises ;

Vu les propositions faites par les experts pour continuer et renforcer la coopération inter-pays initiée par le PQIP/DCTP, coopération sans laquelle il sera difficile sinon impossible de répondre au défi de la Triennale de l'ADEA, qui est de favoriser le développement des compétences

critiques dont l'Afrique a besoin pour entrer dans le cercle vertueux du développement durable ;

Après avoir pris connaissance, amendé puis validé les travaux des experts concernant notamment l'urgence et l'importance des mesures à prendre pour:

- mettre en place des dispositifs efficaces d'insertion des jeunes par l'activité économique dans une activité professionnelle ou un emploi afin de lutter contre leur trop grande exclusion du monde du travail ;
- instituer et renforcer, à tous les niveaux de qualification, les parcours et dispositifs de formation en alternance et par apprentissage, et notamment les diverses formes d'apprentissage traditionnel rénové et d'apprentissage moderne, afin de favoriser l'acquisition et le développement des compétences au plus près des besoins du marché du travail ;
- développer des modes de formation et d'apprentissage en milieu agricole et rural permettant aux différents types de producteurs (paysans, exploitants, entrepreneurs...) d'acquérir les compétences nécessaires à la maîtrise de leur avenir ;
- former tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des dispositifs de formation et notamment les maîtres d'apprentissage ;
- concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de formation répondant aux besoins de qualification des métiers émergents ;
- développer un système de formation professionnelle à tous les niveaux répondant aux besoins de compétitivité économique et de promotion sociale ;
- former des techniciens et des techniciens supérieurs aux compétences exigées par le développement d'activités innovantes et à forte valeur ajoutée des entreprises et, notamment, des petites et moyennes entreprises ;
- impliquer toujours davantage les partenaires économiques et professionnels dans la conception, le pilotage, la mise en œuvre, la gestion et l'évaluation des dispositifs et parcours de développement des compétences techniques et professionnelles ;
- développer une gestion partenariale des centres de formation allant de l'autonomie à la cogestion et à la gestion déléguée;
- instituer des cadres, outils et moyens à la fois structurés et flexibles, susceptibles de reconnaître et de certifier les compétences acquises de manière formelle, non formelle ou informelle ;

- favoriser l'accès régulier de l'ensemble de la population active au développement des compétences et ainsi mettre en œuvre des parcours et dispositifs d'apprentissage tout au long de la vie ;
- mettre les ressources financières publiques et privées à la hauteur des défis d'insertion sociale et de compétitivité économique à relever par les pays africains.

Après avoir pris note des recommandations formulées par les experts concernant la coopération inter-pays à mettre en œuvre pour :

- permettre à chaque pays et à l'ensemble du continent de mieux répondre, par l'échange inter-pays de connaissances et d'expériences, au défi de la Triennale de l'ADEA qui est de favoriser le développement des compétences critiques en vue du développement durable de l'Afrique ;
- favoriser toutes les initiatives susceptibles de continuer et renforcer la dynamique de coopération initiée par le PQIP et ainsi d'aboutir à de véritables actions de coopération entre les pays membres du Pôle de qualité ;
- prendre toutes les mesures adéquates pour identifier de manière concertée les meilleures réponses possibles aux besoins de compétences critiques d'un monde du travail en évolution constante

1. Remercient

- a. S. E. M. Alassane Dramane OUATTARA, Président de la République de Côte d'Ivoire, S.E. M SORO, Premier Ministre de la République de Côte d'Ivoire ainsi que le Gouvernement de Côte d'Ivoire pour l'accueil chaleureux et tous les moyens mis en œuvre pour l'organisation de la conférence du PQIP/DCTP ;
- b. M. le Ministre de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle de la Côte d'Ivoire et ses collaborateurs ainsi que les responsables de l'ADEA pour leur investissement sans faille dans la préparation et la mise en œuvre de la deuxième conférence du PQIP/DCTP ;
- c. Les représentants des organisations internationales ainsi que les partenaires techniques et financiers, bilatéraux et multilatéraux, pour leur appui constant à la cause de la formation professionnelle des jeunes et de l'ensemble de la population active ;
- d. L'ensemble des experts en charge de la réalisation des études inter-pays pour leur engagement et la grande qualité de leur travail ;

- e. Tous les participants à la conférence pour leur fort engagement dans les débats, pour leurs très grandes capacités d'analyse et de synthèse et pour les pistes de travail qu'ils ont ouvertes concernant la participation active du PQIP/DCTP à la Triennale de l'ADEA et plus largement aux débats régionaux sur les compétences critiques à développer pour soutenir le développement durable de l'Afrique ;
- 2. Recommandent** que les résultats de la conférence soient fortement pris en compte lors de la Triennale de l'ADEA 2012 et demandent, à cet effet, à M. le Ministre de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle de la Côte d'Ivoire, animateur du PQIP/DCTP, ainsi qu'à M. le Ministre de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi du Burkina Faso, pays hôte de la Triennale, de tout mettre en œuvre pour que les documents rendant compte des travaux de la conférence, annexés à cette déclaration, soient présentés et débattus lors de la Triennale ;
- 3. Expriment le souhait** que l'ADEA soutienne la poursuite des travaux du PQIP/DCTP en vue :
 - a. D'aider les pays du Pôle à passer de l'ETFP ou EFTP au DCTP, c'est-à-dire à prendre en compte et à reconnaître les diverses formes d'acquisition des compétences en tant que parties intégrantes du système de formation;
 - b. De soutenir et renforcer le rôle du secteur privé et des organisations professionnelles, en tant que partenaires à part entière des pouvoirs publics, dans les domaines de la conception, mise en œuvre, gestion et évaluation et suivi des parcours et dispositifs de DCTP ;
 - c. D'approfondir et aider à opérationnaliser les pistes de réflexion et d'action ouvertes lors de cette conférence telles que l'insertion par l'économie des jeunes, les nouvelles formes d'apprentissage et d'alternance, les modes et moyens de renforcement des compétences de la population active notamment en secteur informel et agricole, la validation et la certification effectives des compétences acquises en situation professionnelle ;
 - d. D'organiser, à intervalles réguliers, des partages d'expériences et des groupes de travail inter-pays portant sur des défis à relever de manière concertée dans le domaine du DCTP et pouvant aller du travail en commun jusqu'à la co-construction et la mutualisation de la conception, de l'édification et de la mise en œuvre d'un système de formation efficace et pertinent.

Fait à Abidjan le 21 septembre 2011

Les ministres et leurs représentants

Pour l’Afrique du Sud

Ms Khosi MALINDI
Ministry of Higher Education and Training
Director for Examination, Administration
Support and IT System Administration

Pour le Burundi

M. Sévérin BUZINGO
Ministre de l'Enseignement de Base et
Secondaire, de l'Enseignement des Métiers
de la Formation Professionnelle et de
l'Alphabétisation

Pour le Cap Vert

Dr. Olavo Delgado
Directeur général pour l'emploi
Coordinateur du Système National
Qualifications

Pour la République Démocratique du Congo

S.E.M. Arthur SEDEA NGAMU ZABUSU
Vice-Ministre chargé de l'Enseignement
Professionnel
Ministère de l'Enseignement Primaire,
Secondaire et Professionnel

Pour le Ghana

Mr. Daniel BAFFOUR-AWUAH
Executive Director
Council for Technical and Vocational
Education

Pour le Benin

Fructueux S. AHO
Secrétaire Général
Ministère de l’Enseignement Secondaire, de la
Formation Professionnelle, de la Reconversion
et de l’Insertion des Jeunes

Pour le Burkina Faso

M. Achille Marie Joseph TAPSOBA
Ministre de la Jeunesse, de la Formation
Professionnelle et de l’Emploi

Pour la Côte d’Ivoire

M. Albert FLINDE
Ministre de l’Enseignement Technique et de la
Formation Professionnelle

Pour le Gabon

Mme Célestine OGUEWA
Ministre de l’Enseignement Technique et de la
Formation Professionnelle

Pour la Guinée-Bissau

Dr. Jose Braima DAFE
Directeur Général de la Modernisation de l’Etat
Ministère de la Fonction Publique, du Travail et
de la Modernisation de l’Etat

and Training

Pour le Mali

M. Abel DIARRA
Secrétaire Général
Ministère de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Pour le Maroc

M. Khalid SAIDI
Directeur de la Formation en Milieu
Professionnel
Ministère de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle

Pour Maurice

M. Ashvinsingh RAMDIN
Président, Conseil du Mauritius Institute
of Training and Development

Pour le Mozambique

Dra. Leda Florinda HUGO
Vice Minister of Education

Pour le Niger

Madame Nana Hadiza NOMA KAKA N'GADE
Ministre de la Formation Professionnelle et
de l'Emploi

Pour le Rwanda

John GAGA
Ministry of Education's Body in charge of TVET

Pour le Sénégal

Prof. Ibra DIENE
Directeur de cabinet,
Ministère de l'Enseignement Technique et
de la Formation Professionnelle

Pour le Togo

M. El Hadj K. Brim Hamadou BOURAIMA-
DIABACTE
Ministre de l'enseignement Technique et de la
Formation Professionnelle

Pour la Tunisie

M. Khaled RAOUNI
Directeur des Programmes et Projets
Ministère de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle