

# SIFA

## NEWSLETTER



## INNOVATION DANS L'ÉDUCATION

|   |    |
|---|----|
| ▶ INNOVATION DANS L'ÉDUCATION   | 2  |
| ▶ TEMPS FORTS DE L'ANNEE 2020 DU PROGRAMME INNOVATION DANS L'ÉDUCATION DE L'UNION AFRICAINE : INNOVER DANS L'ÉDUCATION EN AFRIQUE         | 2  |
| ▶ KENYA - METTRE EN RELATION LES INNOVATIONS DU SECTEUR INFORMEL ET LES ÉTABLISSEMENTS D'EFTP   | 3  |
| ▶ LES BONNES PRATIQUES - UN FACTEUR D'INNOVATION  | 5  |
| ▶ BESOIN DE POLITIQUES PLUS ACTIVES EN MATIÈRE DE MARCHÉ DU TRAVAIL EN AFRIQUE  | 7  |
| ▶ COMBLER LE DÉFICIT DE COMPÉTENCES AU BÉNIN - PARTENARIATS AVEC DES ENTREPRISES PRIVÉES DANS LA PRESTATION DE L'EFTP AGRICOLE            | 8  |
| ▶ DONNÉES DES PROFILS DE PAYS SUR L'EFTP COMME OUTIL INTERACTIF DE L'ASPYEE   | 10 |
| ▶ RÉPONDRE AUX IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL  | 11 |
| ▶ INNOVATION EN EFTP - LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE PERSONNES  | 13 |
| ▶ SALONS DE L'EMPLOI - UN OUTIL POUR REGROUPER À LA FOIS L'OFFRE ET LA DEMANDE DE LA CHAÎNE DE VALEUR DE L'EMPLOI                         | 14 |
| ▶ UNE EXPÉRIENCE SUD-AFRICAINE - TRANSFORMER LES DÉSAVANTAGES EN AVANTAGES POUR LES ÉTUDIANTS DE L'EFTP GRÂCE AUX SIMULATEURS DE CONDUITE | 15 |
| ▶ COMMENT TRANSFORMER LES EFTP EN FORMATIONS ORIENTÉES VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL  | 17 |
| ▶ PARTENARIAT SIFA – GICAM : UN ACCORD SCÉLÉ  | 19 |

Le quatrième bulletin d'information du programme Initiative compétences pour l'Afrique de l'AUDA/CUA porte sur l'innovation dans l'éducation. Mais qu'est-ce que l'innovation ? Selon une définition, l'innovation est « la création, le développement et la mise en œuvre d'un nouveau produit, processus ou service, en vue d'améliorer l'efficacité, l'efficacités ou l'avantage concurrentiel ». Voilà en fait ce qui est nécessaire pour améliorer le développement des compétences, non seulement en Afrique, mais dans le monde entier. Selon certaines estimations, deux tiers de nos enfants scolarisés occuperont des emplois qui n'ont pas encore été inventés aujourd'hui. Lorsque j'étais à l'école, personne ne rêvait de choses telles que les ordinateurs portables, l'Internet, les téléphones portables ou la communication par courrier électronique. Pendant notre scolarité, le principal outil pour prendre des notes était une machine à écrire, et il fallait aller physiquement à la bibliothèque, chercher un livre et faire des photocopies. Et lorsque le livre n'était pas disponible, il fallait attendre quelques semaines qu'il soit retourné pour l'obtenir. Les temps ont changé : l'information est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, à condition de disposer d'une connexion Internet, de l'équipement adéquat et de l'électricité.

L'innovation et l'apprentissage tout au long de la vie sont au centre des discussions depuis un certain temps déjà. Dans ce bulletin d'information, nous abordons l'innovation sous différents angles. Nous nous penchons sur l'Exposition de l'innovation, qui aura lieu cette année pour la seconde fois sous la forme d'un événement virtuel. Les bonnes pratiques peuvent être un facteur essentiel de l'innovation, et en l'occurrence, le rôle de l'innovation pour mettre en relation le secteur informel et les établissements d'EFTP. L'innovation continuera d'être au centre de nos intentions. L'AUDA-NEPAD ouvrira le Guichet de financement III du SIFA FC (Funding Window III) pour l'innovation en 2021. Ce guichet de financement se concentrera sur les pratiques innovantes pour soutenir l'employabilité des jeunes dans huit pays. Il s'appliquera particulièrement aux femmes et aux jeunes défavorisés et répondra aux défis du marché du travail créés par la COVID-19.

Le SIFA FC ouvrira le Guichet de financement III pour l'innovation en 2021 et l'AUDA-NEPAD apportera son appui à une large gamme de projets innovants dans le domaine du développement des compétences, alors soyez attentifs.

En outre, nous réfléchissons également aux profils d'EFTP des pays, aux questions relatives au marché du travail en Éthiopie ainsi qu'à l'impact de la COVID-19 sur le développement des marchés du travail, pour n'en citer que quelques-uns. Nous attendons avec impatience vos réactions et nous nous réjouissons à l'idée de partager des expériences lorsque vous aurez lu ces articles.

**Temps forts de l'année 2020 du Programme Innovation dans l'éducation de l'Union africaine :**

## **INNOVER DANS L'ÉDUCATION EN AFRIQUE**

Innovation dans l'éducation en Afrique (IEA) a été créée en 2018. La vision de l'IEA est d'identifier, de promouvoir et de soutenir la reproduction tout autant que l'échelle des innovations techniquement et socialement durables, dans tous les aspects de l'éducation et de la formation en Afrique.

L'exposition : *Innovate in Education in Africa*, qui a eu lieu au Sénégal et au Botswana respectivement en 2018 et 2019, a réuni des parties prenantes du secteur de l'éducation en vue de partager des expériences et d'interagir avec des innovateurs locaux. Ensemble, ils relèvent les principaux défis des systèmes d'enseignement et de formation en Afrique.

Depuis sa création, le programme a identifié et soutenu 128 innovations à travers l'Afrique. L'IEA a octroyé 423 000 USD de subventions pour soutenir 24 des innovations les plus prometteuses. Les innovations identifiées sont compilées dans le Manuel des innovations dans l'éducation en Afrique, publié tous les ans et qui a déjà fait l'objet de deux publications à ce jour. En outre, la plateforme du Réseau des innovateurs dans l'éducation en Afrique (AEIN) offre un espace aux innovateurs, leur permettant de collaborer et de partager leurs expériences.

Dans le cadre de la crise actuelle de la pandémie de la COVID-19, l'exposition annuelle : *Innovate in Education in Africa* s'est tenue sous la forme d'une série d'activités et d'événements virtuels, dont des appels à candidatures, des activités de renforcement des capacités, des dialogues et un lancement. L'Union africaine, en partenariat avec certaines organisations (ADEA, Ashoka, GeSCI, GIZ, Fondation Mastercard, UNESCO, UNICEF et PNUD), a mis en place un groupe mixte d'experts qui a présélectionné 50 innovations et a ensuite sélectionné 10 finalistes, parmi les 339 innovations reçues de 31 pays africains. La sélection s'est concentrée sur la capacité des innovations à répondre aux défis prévalant dans le contexte africain, ainsi que sur la preuve de leur potentiel de mise à l'échelle de manière durable.

Le 24 novembre 2020, un dialogue virtuel a été organisé sous le thème: « Développer des systèmes d'éducation et de formation innovants pour créer un impact à grande échelle ». Les panélistes étaient sélectionnés parmi les précédents lauréats du premier prix en 2018 et 2019, Dext Technologies et Goldyouth, et des représentants de Safaricom, de Cisco, de Coursera, de Wikimedia, de l'AUDA-NEPAD, ainsi que l'Autorité de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels du Kenya. Plus de 400 participants venus de toute l'Afrique et d'ailleurs ont assisté à l'événement. Les conversations ont porté sur la nécessité d'un engagement du secteur privé dans le système d'éducation et de formation, notamment pour introduire dans les programmes scolaires, l'enseignement de compétences plus adaptées à l'industrie et ainsi accroître l'employabilité. De plus, l'accent a été mis sur le renforcement de l'enseignement de l'entrepreneuriat, élément essentiel pour permettre aux jeunes Africains de s'assumer en créant leur propre entreprise. Le rôle qu'a joué le gouvernement, en permettant l'adoption d'innovations



Second prize winner IEA 2019. Photo: eLimu, Kenya

éducatives afin de créer un impact à grande échelle, a été souligné. L'événement de lancement s'est tenu les 21 et 22 décembre 2020 et a offert à 10 innovateurs présélectionnés l'opportunité de présenter leurs innovations devant un jury mixte et des participants de toute l'Afrique. Trois innovations remarquables dans le domaine de l'éducation ont été récompensées notamment : La BAG - Building A Generation (Rwanda), une plateforme de jeux qui offre aux étudiants universitaires un accès en temps réel à l'apprentissage par l'expérience; Learnable (Afrique du Sud), un assistant pédagogique qui permet aux enseignants de préparer et de distribuer des leçons par une application mobile dédiée et par WhatsApp; et Chalkboard Education (Ghana), un ensemble d'outils d'enseignement et d'apprentissage à distance dont le but est de soutenir les enseignants et les parents pendant la crise de la COVID-19.

En plus de ces événements, des projets pilotes sont prévus pour offrir aux innovateurs des possibilités de partenariat avec les États membres de l'Union africaine. Au sein des systèmes nationaux d'éducation et de formation, les essais d'innovations fournissent aux parties prenantes des points de référence pour leur adoption et leur mise à l'échelle. Les projets seront financés par des subventions d'un montant total de 120000 USD dans le cadre du partenariat UA-UE, tandis que l'assistance technique est fournie par l'Initiative compétences pour l'Afrique (SIFA).

**Mich-Seth Owusu, [owusum@africa-union.org](mailto:owusum@africa-union.org)**  
Consultant SIFA, CUA



## Kenya

# METTRE EN RELATION LES INNOVATIONS DU SECTEUR INFORMEL ET LES ÉTABLISSEMENTS D'EFTP

Le secteur informel est omniprésent et très dynamique au Kenya. Communément connu sous le nom de Jua Kali (pour soleil chaud en Kiswahili), il joue un rôle important et même croissant dans la création d'emplois, la production et la génération de revenus. Selon le Bureau national des statistiques du Kenya, le pays possède un secteur informel important et en plein essor, qui a généré 83,6 % du nombre total des emplois en 2018 et 33,8 % du PIB en 2015<sup>1</sup>. Les activités économiques, les unités, les entreprises et les travailleurs (professionnels et non professionnels) informels ne bénéficient ni d'une protection de l'État ni d'une quelconque réglementation. Le

forcé un grand nombre de jeunes et de femmes à rechercher un emploi dans le secteur informel, principalement dans le travail indépendant ou l'entrepreneuriat. Au Kenya, les activités du secteur informel touchent presque tous les secteurs de l'économie et contribuent aux moyens de subsistance de la majorité des ménages<sup>2</sup>. Ces activités contribuent à la fourniture de certains biens à de faibles prix, permettant ainsi aux ménages d'épargner. Le secteur fait également concurrence au secteur formel, ceci qui conduit progressivement à l'apparition d'innovations sous forme d'amélioration des produits. Les nouvelles innovations prennent



*Cuillères en os de vache laissées à sécher près d'un tas de poussière blanche après avoir été teintées. Il s'agit d'un processus qui permet de créer les motifs souhaités sur le produit. Photo : Brian Otieno, Storitellah.com*

travail informel comprend toutes les formes d'activités productives, de vente, financières et de services à petite échelle, non enregistrées ou non constituées en société. Il comprend également toutes les formes d'emploi sans contrat, sans avantages pour les travailleurs et sans protection sociale. Le chômage croissant dans le pays a

généralement la forme d'une substitution de produits importés. Néanmoins, il existe des traces d'innovations entièrement originales issues de l'ingéniosité des artisans<sup>3</sup>. L'innovation dans le secteur informel est également associée à l'innovation frugale qui se concentre sur l'engagement dans l'économie informelle pour la «co-création» de biens et de services à faible coût et de qualité décente pour les pauvres<sup>4</sup>. Selon l'Accelerator Lab<sup>5</sup>, (laboratoire d'accélérateur) du PNUD, il existe de nombreuses innovations

très spécifiques dans le secteur informel. C'est impressionnant de constater que les déchets sont recyclés d'une nouvelle manière et que de nouveaux produits de valeur, allant du carrelage de sol aux routes, en passant par les toitures, sont créés. Collectivement, ces petites innovations ont un impact considérable sur l'important problème social et économique de la gestion des déchets. La relation et l'interaction minimales entre les établissements d'EFTP et le secteur informel passent généralement par les diplômés de l'EFTP. À la fin de leur formation, certains finissent par rejoindre le secteur informel en tant que salariés ou travailleurs indépendants. Ces diplômés ainsi que d'autres innovateurs du secteur informel devraient être encouragés à se mettre en relation avec un établissement local d'EFTP afin : (i) d'affiner leurs idées novatrices

d'avantage les innovations, tout en recevant un soutien pour ce qui est de la commercialisation de leurs innovations. De leur côté, les établissements d'EFTP, par l'intermédiaire de l'agent de liaison de leur secteur, devraient s'engager et considérer le secteur informel comme un partenaire important doté d'un potentiel d'innovation. Ces établissements d'EFTP devraient également offrir un stage aux stagiaires et les exposer ainsi à l'environnement de travail professionnel. De plus, ils devraient proposer des cours de courte durée sur le perfectionnement des compétences aux travailleurs du secteur informel, afin de leur permettre d'améliorer la qualité de leurs produits et de leurs services. Grâce à ces liens et à cette collaboration très utiles, les deux parties tireront profit l'une de l'autre.



*Chez Victorious Bones Crafts, Dennis Ojala ramollit et découpe des os en différentes formes et tailles. Ce processus produit beaucoup de poussière blanche qui est nocive pour les poumons.  
Photo : Brian Otieno, Storitellah.com*

si nécessaire (ii) d'être en mesure d'utiliser les outils, les machines et les équipements pour développer le projet novateur (iii) de rechercher de l'assistance pour contacter les autorités compétentes afin d'enregistrer l'innovation (iv) de s'engager avec les entreprises du secteur privé pour la commercialisation de l'innovation, et surtout (v) de s'assurer que les connaissances et les compétences acquises pendant le développement de l'innovation soient documentées et diffusées par l'établissement d'EFTP à travers de nouveaux cours et programmes scolaires nationaux. Les innovateurs du secteur informel, par l'intermédiaire de leurs associations des Jua Kali, devraient approcher les établissements d'EFTP en quête de coopération et de collaboration dans le but de développer

<sup>1</sup>Étude économique 2019

Bureau national des statistiques du Kenya

<sup>2</sup>Études des professions et compétences dans le secteur informel (Informal Sector Skills and Occupations Survey-ISSOS)

Rapport de base 2020

Bureau national des statistiques du Kenya (KNBS)

<sup>3</sup>Gestion des connaissances et innovations : Une étude des Jua Kali fabricants de métaux au Kenya (Knowledge Management and Innovation : A Case Study of Kenya's Jua Kali Metal Fabricators)

Bonifas, Jane Wangare, août 2015

<sup>4</sup>Cannibaliser l'économie informelle : Innovation frugale et inclusion économique en Afrique (Cannibalizing the Informal Economy: Frugal Innovation and Economic Inclusion in Africa) Kate Meagher Dept. du développement international, London School of Economics, avril 2016

<sup>5</sup><https://www.ke.undp.org/content/kenya/en/home/accelerator-labs.html>

**James Wamwangi – Coordinateur pays, Kenya, SIFA**

# LES BONNES PRATIQUES - UN FACTEUR D'INNOVATION

Toutes les parties prenantes impliquées dans le développement des compétences et l'emploi des jeunes sur le continent africain ont pour mission de tirer parti du dividende de la jeunesse. Cette mission nécessite une transformation progressive, voire radicale, des pratiques, systèmes et politiques actuels. Les défis, les obstacles et les faiblesses du système sont bien documentés et connus. Avec un regain d'énergie et une mobilisation des ressources, il est essentiel d'identifier et de promouvoir les innovations qui améliorent fondamentalement les écosystèmes des compétences et de l'emploi.

L'innovation et les bonnes pratiques représentent en fait les deux faces d'une même pièce de monnaie, étroitement liées, bien que différentes. La relation entre les bonnes pratiques et l'innovation soulève quelques questions :

- Se pourrait-il que toute bonne pratique soit potentiellement une innovation ?
- Se pourrait-il que toute bonne pratique puisse inspirer une innovation ?
- Se pourrait-il que toute bonne pratique se trouve à la jonction des connaissances et des innovations ?



Certains soutiendront que les bonnes pratiques, une fois identifiées, deviennent institutionnalisées et routinières, ébranlant ainsi l'essence de l'innovation. Les bonnes pratiques sont liées aux réalisations et aux normes du passé qui définissent le moment présent; l'innovation concerne l'avenir. Cependant, le fait de considérer les bonnes pratiques comme les moyens d'un processus agile et dynamique d'amélioration continue, plutôt que comme une fin, renforce le lien entre l'innovation et les bonnes pratiques.

L'ASPYEE (Portail africain des compétences pour l'emploi des jeunes et l'entrepreneuriat) fait partie du programme SIFA (Initiatives compétences pour l'Afrique), mis en œuvre par la Commission de l'Union africaine (CUA) et l'Agence de développement de l'Union africaine (AUDA-NEPAD). Le portail offre une plateforme continentale unique qui permet la génération des connaissances, grâce à des processus de co-création. Les politiques et les pratiques dans les principaux domaines thématiques et d'intervention sont identifiées dans la Stratégie continentale de l'éducation (CESA) et

la stratégie de l'EFTP. Le portail a pour objectif de servir un public diversifié de parties prenantes travaillant dans l'écosystème des compétences et de l'emploi des jeunes, y compris les décideurs politiques et les responsables de mise en œuvre, les directeurs d'établissements d'enseignement technique et professionnel, ainsi que leurs enseignants et praticiens.

Visitez le portail de l'ASPYEE à l'adresse :  
<https://nepad.org/skillsportalforyouth>

Dans ce contexte, les bonnes pratiques constituent une mine d'or à étudier, notamment en ce qui concerne les approches novatrices en matière de déficit de compétences, d'employabilité et d'entrepreneuriat. De manière significative, grâce à des mécanismes de dialogue et d'engagement, cela facilite également une compréhension commune de ce que cela pourrait signifier pour les pratiques futures. Il est évident que les pratiques innovantes actuelles peuvent influencer les futures pratiques standards. Cependant, c'est uniquement par une réflexion plus rigoureuse et délibérée de ces bonnes pratiques actuelles que les innovations futures seront possibles. Bien que l'innovation ne soit ni simpliste ni linéaire, mais plutôt complexe et dynamique, une compréhension profonde des différents contextes et l'agilité sont nécessaires pour y répondre.

Henry Ford a déclaré un jour que : « Si j'avais demandé aux gens ce qu'ils voulaient, ils auraient répondu des chevaux plus rapides ». Comment utiliser ce cycle complexe et dynamique, qui davantage encourage les bonnes pratiques, pour perpétuer l'innovation

Réflexion délibérée sur l'expérience

STEP 01

Poser des questions qui remettent en cause

Volonté de changer

STEP 02

Dialoguer sur les leçons apprises

Travailler avec des perspectives diverses à travers le système

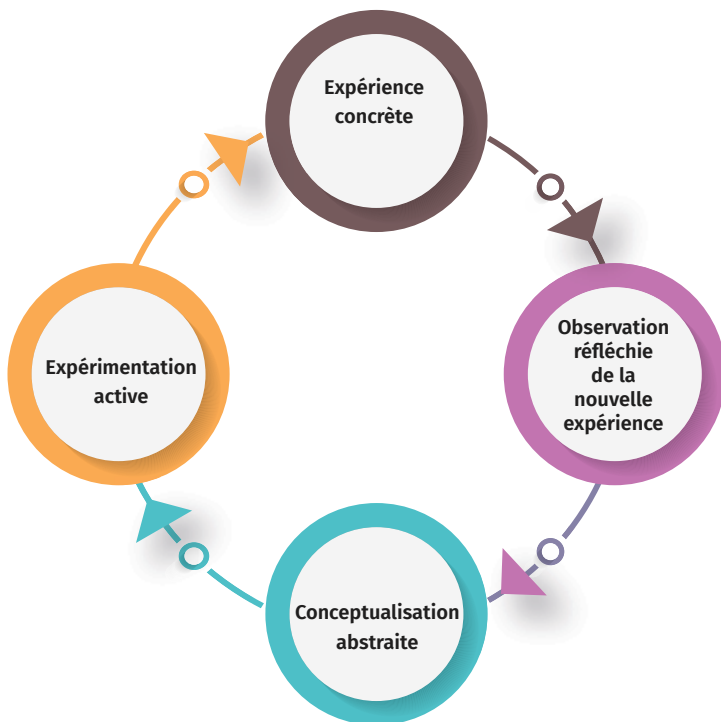
STEP 03

Faire l'expérience des leçons et les partager



dans nos pratiques futures, dans le domaine du développement des compétences et de l'employabilité? Les éléments suivants constituent un modèle possible dans la culture des organisations et des établissements :

Considérez le cycle d'apprentissage de Kolb ci-dessous. Ce modèle fournit un processus permettant d'utiliser les bonnes pratiques sur le portail de l'ASPYEE pour débloquer les futures innovations. En étudiant continuellement les bonnes pratiques et en explorant différentes approches à ces bonnes pratiques, l'ASPYEE a le potentiel de générer de nombreuses idées déstabilisantes et innovantes.



**1. Expérience concrète** – les bonnes pratiques (fournir des expériences concrètes) sont identifiées à travers le continent. Les bonnes pratiques décrivent des approches et des méthodes nouvelles et alternatives aux méthodes traditionnelles. Il s'agit de réponses orientées vers des solutions aux défis et aux obstacles rencontrés dans l'écosystème des compétences et de l'emploi.

Veuillez partager les bonnes pratiques. Contactez-nous à l'adresse suivante : [aspjee@nepad.org](mailto:aspjee@nepad.org)

**2. Observation réfléchie de la nouvelle expérience** – une fois que les bonnes pratiques sont reconnues, nous devons nous poser les questions suivantes :

- Qu'apprenons-nous de cette expérience ?
  - Comment cela affecte-t-il/peut-il affecter les pratiques futures ?
- La réflexion nous pousse au-delà de la simple collecte de bonnes pratiques, vers un processus analytique qui nous permet de tirer

Veuillez nous communiquer vos coordonnées si vous souhaitez participer à nos prochaines séances de réflexion et de dialogue. [aspjee@nepad.org](mailto:aspjee@nepad.org)

des leçons et d'apprendre de l'expérience. Le dialogue critique entre les diverses parties prenantes peut engendrer des discussions significatives, qui modifient les perspectives et les pratiques. L'engagement dans ces forums permet au processus de semence d'idées pour l'innovation de se produire.

**3. Conceptualisation abstraite:** la réflexion donne lieu à de nouvelles idées ou à une modification d'un concept abstrait existant. Le processus de réflexion nous permettra :

- de dégager les incohérences entre l'expérience et la compréhension ;
- d'intégrer plusieurs différentes observations et pensées diverses ; et
- de tirer des conclusions pour créer des modèles et des théories.

À partir de là, nous sommes en mesure d'envisager, de reproduire et de mettre à l'échelle des modèles et des approches émergents et, surtout, d'analyser les facteurs contextuels, essentiels à ces processus.

**4. Expérimentation active** – les modèles, théories et approches auxquels nous sommes parvenus peuvent maintenant être mis à l'épreuve dans le cadre de divers essais. Grâce à la mise en œuvre dans différentes régions et différents États membres, des innovations apparaîtront au fur et à mesure que les parties prenantes s'attaqueront à leurs réalités contextuelles et au changement constant de leur environnement. Par conséquent, cela conduit à l'identification de nouvelles expériences concrètes, qui définissent de nouvelles bonnes pratiques. Et c'est ici que le cycle se referme et peut continuer à se répéter.

Les tendances actuelles et les bonnes pratiques sur le terrain façonnent le futur paysage des compétences et de l'emploi pour les jeunes en Afrique. L'opportunité de construire un environnement meilleur, plus efficace et plus effectif, qui encourage l'agilité et l'innovation, est déterminée par le comment, le quoi et le pourquoi de ce que nous faisons, disons et pensons aujourd'hui. Par conséquent, des processus délibérés et planifiés favorisant l'innovation sont une nécessité, non pas comme quelque chose d'extraordinaire, mais comme une approche permettant de trouver des solutions aux déficiences systémiques. L'innovation est un moteur essentiel et une facette fondamentale permettant de tirer parti du dividende de la jeunesse en Afrique. Dans le même temps, l'innovation s'appuie sur le plus grand nombre possible d'expériences et de parties prenantes, donnant lieu à un dialogue et à une interaction essentiels pour faire passer le développement des compétences et l'employabilité au niveau supérieur.

**Zarina Khan, Conseillère technique senior GIZ pour l'AUDA-NEPAD**

# BESOIN DE POLITIQUES PLUS ACTIVES EN MATIÈRE DE MARCHÉ DU TRAVAIL EN AFRIQUE

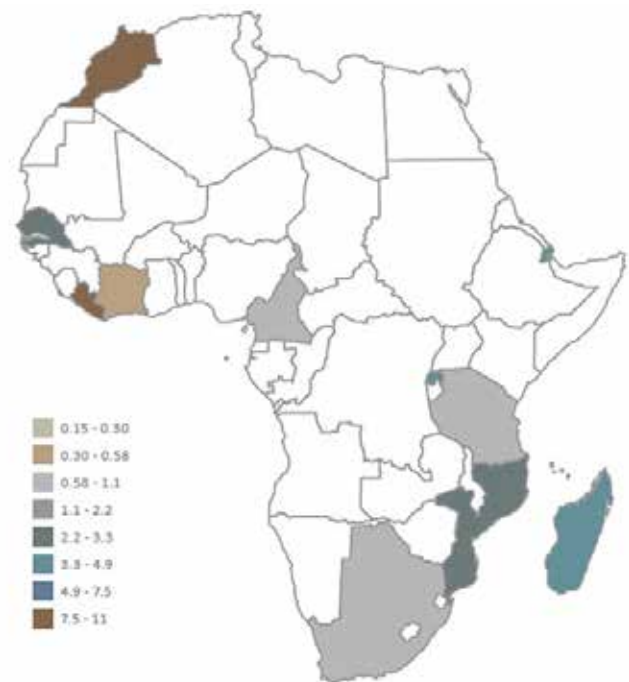
En Amérique du Nord, en Europe ainsi que dans une grande partie de l'Asie, la taille de la population active est déjà en déclin. Au contraire, le continent africain sera bientôt le seul continent dont la population active est en pleine croissance avec un ratio de dépendance démographique positif. Cependant, le nombre d'emplois disponibles étant limité, l'impact sur la croissance économique sera visible. La politique gouvernementale et l'allocation des ressources doivent créer des conditions optimales pour permettre un taux de croissance économique plus élevé, ce qui entraînera une augmentation de la demande de main-d'œuvre. Autrement, l'énergie potentielle du dividende démographique ne sera pas canalisée à travers le travail productif. L'idéal serait que les emplois disponibles, en demande du fait de la politique gouvernementale, soient encouragés dans des professions créatrices de valeur afin de contribuer davantage à la création d'emplois. Le fait que des millions de jeunes gens soient à la recherche d'un emploi en Afrique ne devrait pas être perçu comme une crise de « l'emploi des jeunes », mais plutôt comme une crise du « manque d'emplois ».

Pour explorer les options possibles, la SIFA a demandé aux consultants de la JET Education services d'analyser la question dans une perspective aérienne. Le rapport « Putting youth job creation at the center : Enablers to accelerate youth employment at scale » (Donner la priorité à la création d'emploi pour les jeunes : facteurs d'accélération de l'emploi des jeunes à grande échelle) sera publié prochainement.

L'une de ses principales conclusions est la création de politiques actives du marché du travail (PAMT) qui soutiennent les personnes au chômage dans leur recherche d'emploi. L'OCDE définit les PAMT comme « toutes les dépenses sociales (autres que l'éducation) qui visent à améliorer les perspectives des bénéficiaires de trouver un emploi rémunéré, ou à augmenter autrement leur capacité de gain. Cette catégorie comprend les dépenses consacrées aux services publics de l'emploi et à l'administration, à la formation au marché du travail, aux programmes spéciaux destinés aux jeunes lors de la transition entre l'école et le travail, aux programmes du marché du travail visant à fournir ou à promouvoir l'emploi des personnes au chômage et des autres personnes (à l'exclusion des jeunes et des personnes handicapées), et aux programmes spéciaux destinés aux personnes handicapées. » L'approche des PAMT reconnaît que les marchés ne peuvent pas tout seuls résoudre le problème du chômage. Bien qu'il soit vrai que la plupart des emplois sont créés par le secteur privé, il faut également reconnaître que

les marchés suivent différents facteurs déclencheurs et qu'ils peuvent échouer. L'échec peut ne pas être perçu du point de vue des actionnaires, mais plutôt du point de vue du bien-être et de la prospérité de la société. Sur les marchés, l'offre et la demande continuent de jouer un rôle majeur dans la création d'emplois, cependant les gouvernements devront intervenir pour combler les lacunes et réparer les défaillances du marché. La plupart des programmes actuellement mis en œuvre par les pays européens, les États-Unis et les pays industrialisés d'Asie suivent des modèles actifs du marché du travail.

## Couverture des allocations de chômage et des PAMT (% de la population) - Afrique



Source : Index Mundi (2020). Les données sont basées sur des enquêtes nationales représentatives des ménages.

En outre, les PAMT étant coûteuses, la plupart des pays africains auront du mal à se les offrir. Le graphique ci-dessus indique que la couverture des allocations chômage et des PAMT en Afrique peut encore être améliorée. Bien que les PAMT ne soient pas la solution miracle au chômage des jeunes en Afrique, elles constituent au moins une option viable pour certains pays.

Le rapport sera publié en mai sur la page web de l'ASPYEE.

Ernst Hustädt, GIZ, Ernst.hustaedt@giz.de

# COMBLER LE DÉFICIT DE COMPÉTENCES AU BENIN

## Partenariats avec des entreprises privées dans la prestation de l'EFTP agricole

Au Bénin, une approche novatrice de partenariat a changé le paysage de la prestation de l'EFTP par le biais d'offres de formation en cours d'emploi. Malgré le chômage qui sévit dans de nombreux pays africains, la forte demande de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur agricole n'est pas suffisamment satisfaite. Cette disparité est en partie due à une inadéquation entre les programmes scolaires et les besoins du marché du travail, notamment les compétences pratiques et l'expérience professionnelle. Les partenariats entre les entreprises agricoles et les centres de formation agricole (CFA) sont essentiels en ce qu'ils apportent une solution à cette inadéquation. L'engagement des entreprises dans le développement des compétences peut améliorer les compétences des stagiaires et orienter la formation vers les besoins du marché du travail.

impact réel sur l'emploi et l'entrepreneuriat dans le secteur de l'agriculture, il est important de mettre en place des programmes scolaires spécialisés et des partenariats pratiques entre les centres de formation agricoles (CFA) et les entreprises agricoles (agro-business) prospères.

Le décalage qui existe au Bénin entre les compétences de la main-d'œuvre et la demande du marché du travail a été résolu par le biais de partenariats avec des entreprises privées. « Les programmes de formation ne correspondaient pas aux profils de qualification exigés par le secteur privé », explique Marcellin A. Hyle, secrétaire technique chargé de la promotion de l'EFTP au ministère béninois de l'EFTP. « Nous nous sommes retrouvés dans cette situation jusqu'en 2014 au Bénin, lorsque le projet d'EFTP, à travers le



*Innocencia Agbohessou de la Ferme Agri-Angelus enseignant à de jeunes stagiaires*

Le projet de l'Enseignement et de la formation techniques et professionnels agricoles (EFTP) a identifié des chaînes de valeur génératrices de revenus dans 12 pays partenaires de l'UA, sur la base des priorités nationales du marché du travail. L'EFTP met l'accent sur la formation axée sur les compétences afin de répondre aux besoins du marché du travail. Afin d'obtenir un

ministère de l'Agriculture, a commencé à réfléchir à la question de savoir comment aider le système scolaire agricole professionnel à s'aligner davantage sur le monde professionnel ».

Dans le cas du Bénin, l'accent a été mis spécifiquement sur la culture du riz, sur l'élevage (volaille, moutons et porcs) et la production de compost. L'approche du Bénin est un excellent exemple de la



à manière dont les pays africains peuvent adopter des pratiques simples, mais novatrices pour optimiser la passerelle entre les besoins agricoles sectoriels et l'offre du marché du travail. Charlie Bonou enseigne dans l'un des centres de formation agricoles (CFA) du Bénin, le Lycée agricole Médji de Sekou (LAMS), qui a bénéficié de cette nouvelle approche : « Si je veux enseigner la castration des animaux, je n'ai que quatre animaux, mais 30 élèves. Grâce à ce programme d'EFTPA mené par l'AUDA-NEPAD et soutenu par la GIZ, le lycée a mis en place un stage d'immersion d'un mois en s'associant à des entreprises privées pour former les étudiants ».



Stagiaires EFTPA au Lycée Agricole CFA Médji de Sekou (LAMS)

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des types et des niveaux de coopération qui ont été mis en œuvre au Bénin. Les différentes formes de partenariat illustrent comment le secteur privé peut jouer un rôle crucial dans l'offre de formation en cours d'emploi.

(3) **Stages** : permettre aux entreprises agricoles d'accueillir des stagiaires pour mettre en pratique les connaissances théoriques acquises au cours de leur formation. Les stagiaires peuvent acquérir en quatre phases, des compétences liées à une profession donnée dans des chaînes de valeur spécifiques. Les quatre phases comprennent : (1) la création de canaux de sensibilisation efficaces avec les entreprises (2) la préparation des documents juridiques (3) le lancement de la coopération et (4) la consolidation de la coopération. Ces phases aident les CFA à s'engager de manière efficace auprès des entreprises privées.

**Élaboration des programmes scolaires** : la contribution des entrepreneurs et des professionnels des chaînes de valeur agricoles est une forme très importante de partenariat, qui a été réalisée de manière intense avec l'appui du projet EFTPA, en vue d'élaborer des programmes scolaires qui répondent aux besoins du marché du travail agricole. Un appui financier et technique a été fourni pour organiser des ateliers visant à modifier les anciens programmes scolaires et à en élaborer de nouveaux dans les chaînes de valeur agricoles spécifiques. Le leadership, l'entrepreneuriat, la gestion, la commercialisation, le commerce électronique, la sensibilisation aux questions de genre et les capacités à s'exprimer en public sont des aspects des nouveaux programmes scolaires.

**Prestation de formation** : les entrepreneurs et les professionnels sont impliqués dans la prestation de formation en organisant des cours de formation ou en partageant leurs expériences entrepreneuriales dans certains centres de formation agricole (CFA). L'apprentissage auprès d'entrepreneurs établis est un atout essentiel pour la préparation efficace des jeunes qui se mettent à leur compte. Dans cette perspective, la formation des entrepreneurs et des professionnels en vue de dispenser des cours est au cœur de l'intervention du projet EFTPA, car la formation sur le terrain repose sur eux.



Stagiaires EFTPA au Lycée Agricole CFA Médji de Sekou (LAMS)

**Mentorat** : un entrepreneur ou un professionnel dans des chaînes de valeur agricoles spécifiques (le mentor) offre son expérience et son expertise acquises pour promouvoir un stagiaire (le filleul) qui a besoin d'acquérir des compétences ou des connaissances à des fins professionnelles. Le projet a lancé des programmes de mentorat pour mettre en relation des entrepreneurs réputés avec des stagiaires désireux de développer une expertise dans leur domaine.

**Gestion** : dans cette forme de partenariat, les représentants des entreprises privées sont impliqués dans le conseil de gestion des CFA. C'est une forme rare de partenariat qui a été encouragée pour que la voix des entrepreneurs soit entendue et prise en compte dans les politiques de gestion des CFA.

Pour les autres États membres de l'UA intéressés par ces formes de partenariat, l'AUDA-NEPAD a publié une série d'outils comprenant des recommandations, des lignes directrices, une liste de contrôle et un modèle de protocole d'accords (MoU). En accueillant des stagiaires, les entreprises les exposent à des contextes industriels réels, notamment aux compétences requises et aux machines utilisées. Les agripreneurs qui réussissent permettent de comprendre que l'agriculture est une activité orientée vers le marché, à laquelle les jeunes et les personnes qualifiées peuvent apporter une contribution importante et générer des revenus.

« Le partenariat c'est du gagnant-gagnant », déclare la chef d'entreprise Innocencia Agbohessou, dont l'entreprise, la Ferme

Agri-Angelus, offre des stages aux stagiaires. « Un stagiaire qui a fait son stage ici est maintenant employé chez nous. Nous n'avons plus besoin d'investir du temps et de l'énergie pour trouver de bons employés, car nous pouvons voir et évaluer leurs qualités immédiatement », ajoute-t-elle. Les chefs d'entreprises comme Innocencia peuvent inspirer les jeunes à s'engager dans l'agriculture qui est une activité rentable, à devenir des entrepreneurs et ensuite à partager leurs histoires, leurs défis et leurs expériences. « Je suis ici, à la Ferme Agri-Angelus pour suivre une formation qui a été soutenue par l'AUDA-NEPAD et la GIZ », déclare le stagiaire Athanase Sjegui. « La différence entre ce que nous faisons ici et ce que nous faisons à l'école est qu'ici, nous avons une expérience pratique de ce que nous apprenons en classe ».

L'intégration des entreprises privées dans la prestation de l'EFTP

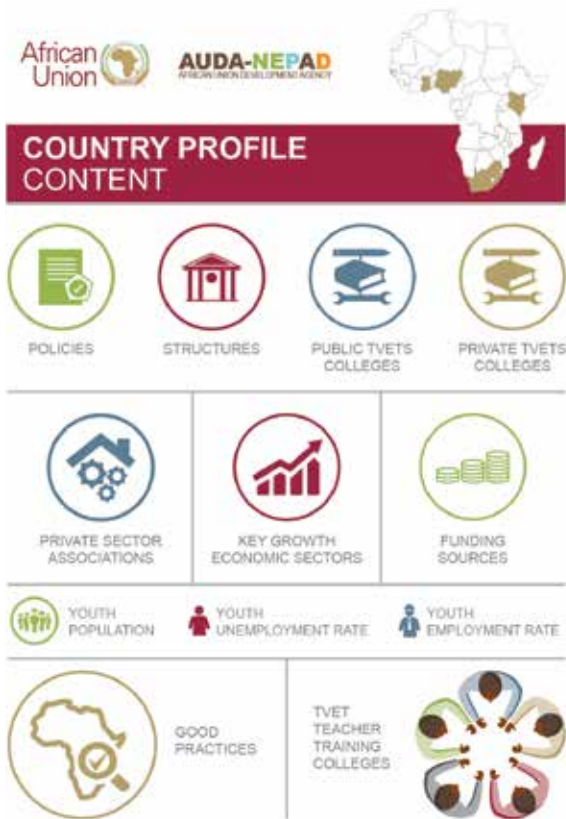
a permis au Bénin d'aller de l'avant en comblant le déficit de compétences. L'approche a été une telle réussite qu'elle a entraîné un impact politique. « L'expérience est si enrichissante, même à son stade actuel, que nous l'avons adoptée comme principe de base dans la stratégie nationale de relance de l'EFTP, qui place désormais l'entreprise au cœur du système de formation », déclare Marcellin A. Hyle du ministère béninois de l'EFTP.

**Ronald Kouago, Conseiller technique junior, EFTP pour les femmes, Bénin**

**Sara Jabril, Conseillère technique, EFTP pour les femmes**

**Chengetai Chikadaya, Consultant EFTP pour les femmes**

## DONNÉES DES PROFILS DE PAYS SUR L'EFTP COMME OUTIL INTERACTIF DE L'ASPYEE



Les informations relatives aux systèmes d'EFTP existants, y compris les lois, les cadres réglementaires et le nombre d'établissements d'EFTP sont disponibles, cependant, elles sont éparpillées et difficilement accessibles. Pour cette raison, en 2020, la SIFA a mis en place un processus de développement de profils de pays pour résumer les données récentes et l'analyse statistique du système d'EFTP des pays africains.

Les profils de pays sur l'EFTP visent à fournir une base de données au niveau national, comprenant la gouvernance, les stratégies, les modalités de mise en œuvre et les informations sur les aspects fondamentaux qui façonnent l'EFTP dans le contexte de chaque pays. Le contenu vise à fournir une vue d'ensemble des éléments essentiels qui ont un impact sur l'EFTP dans le contexte des compétences et de l'emploi.

Les profils de pays sur l'EFTP seront réunis pour 55 États membres et publiés sur le Portail africain des compétences pour l'emploi des jeunes et l'entrepreneuriat (ASPYEE).

Les États membres seront impliqués dans le processus de collecte, de validation et de mise à jour des données. L'objectif est de s'appuyer sur les informations de base pour développer une base de données d'indicateurs, liée à des informations plus détaillées sous la forme d'un tableau de bord sur l'ASPYEE/sur la situation de l'EFTP/conformément à la stratégie continentale de l'EFTP/dans le cadre de la stratégie continentale de l'éducation pour l'Afrique (CESA).

Le processus sera soutenu par des suivis et des enquêtes afin d'obtenir régulièrement les informations les plus récentes. Il permettra de mobiliser les principales parties prenantes dans l'identification des défis tout en définissant des solutions dans un espace collégial. Il vise à établir une base factuelle pour la collaboration et la discussion entre les États membres. En outre, il inspirera le dialogue du secteur privé sur le développement des compétences axées sur l'emploi.

À ce jour, cinq projets de profils de pays ont été élaborés et sont en attente de validation. Après validation, ils seront publiés à cette adresse :

<https://nepad.org/skillsportalfor youth>

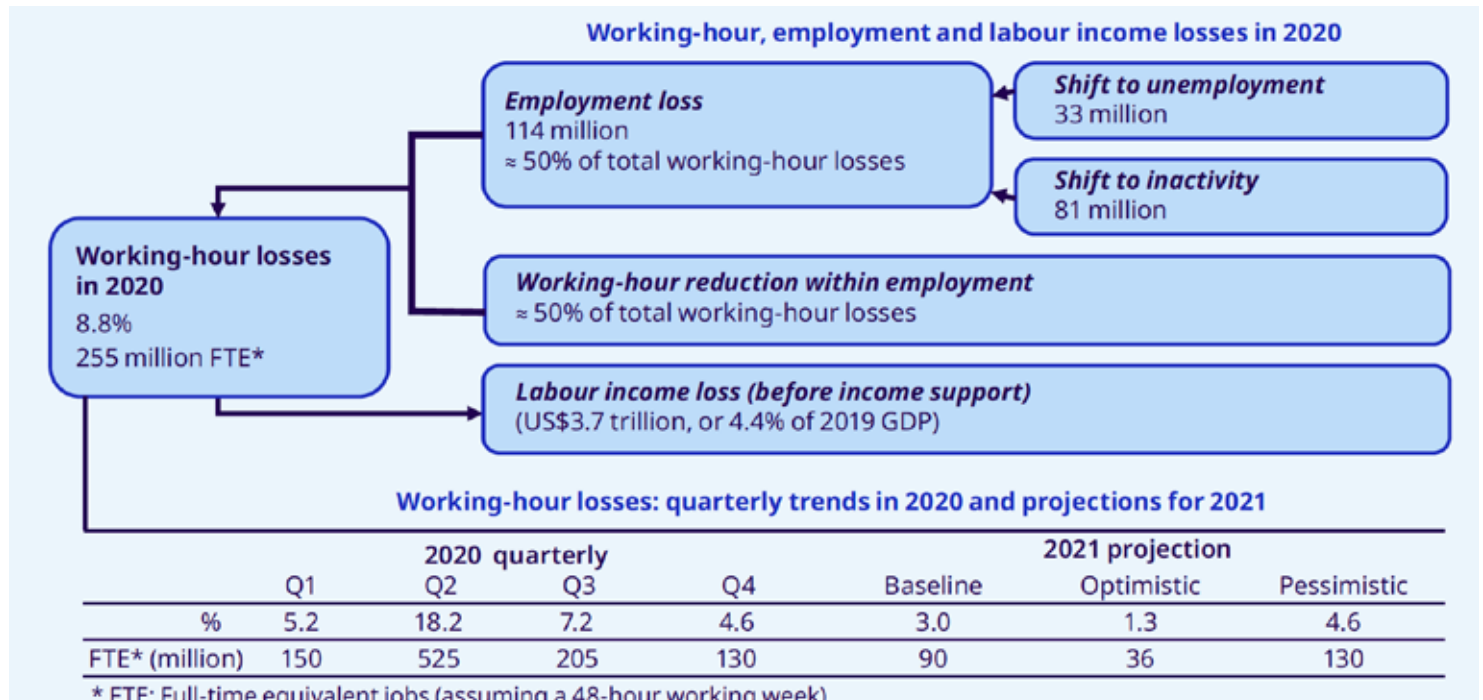
**Tiego Legodi, Conseiller junior, AUDA-NEPAD**  
Coordonnées : [Tiego.legodi@giz.de](mailto:Tiego.legodi@giz.de)

# RÉPONDRE AUX IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pretoria, Afrique du Sud/mai 2021

En l'espace de quelques mois, la COVID-19 a changé la façon dont le monde du travail et celui de l'apprentissage fonctionnent. La pandémie a provoqué d'énormes perturbations du marché du travail qui, selon le Moniteur COVID-19 de l'OIT (janvier 2021), a récemment indiqué que 8,8 % des heures de travail à l'échelle mondiale, équivalents à 255 millions d'emplois à temps plein, ont été perdues en 2020. Cette situation a mis les individus, les employeurs et les travailleurs au défi d'adapter leur mode de

rapides sur les compétences. Ces enquêtes permettent d'évaluer rapidement les besoins de requalification et de perfectionnement résultant de l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur le marché du travail. Au plus fort de la pandémie de la COVID-19 et en réponse aux requêtes des États membres de l'UA, le programme SIFA, par le biais de la composante Anticipation des compétences, a utilisé la note d'orientation pour réaliser des évaluations rapides des compétences au Cameroun, au Ghana et au Kenya à la mi-



Source: ILO, 2021

fonctionnement et nécessite des réponses rapides en matière de développement, afin d'aider les pays à faire face à l'impact de la pandémie sur le marché du travail, qui a clairement dépassé les frontières de la santé pour devenir une crise sociale et économique majeure.

Le temps est un facteur essentiel dans cette réponse et le développement des compétences à un rôle important à jouer dans tout ce tableau ; à court terme, pour aider à atténuer l'impact de la COVID-19 pendant que la pandémie est active, et à moyen et long terme pour renforcer la résilience des travailleurs et des entreprises, et pour préparer la reprise économique et de l'emploi. Dans la nécessité d'apporter une réponse rapide à l'impact une note d'orientation sur la manière de mener des enquêtes

2020. Les évaluations rapides des compétences effectuées dans ces trois pays se sont appuyées sur les conclusions des études macroéconomiques menées précédemment par la SIFA et le cabinet DNA Economics (AUDA, 2020), qui prévoyaient le temps que cela prendrait aux secteurs économiques prioritaires pour revenir au niveau de performance d'avant la COVID-19, et qui ont présenté une base pour les interventions ciblées de la SIFA visant à améliorer les niveaux de compétences dans les pays concernés. Alors que la pandémie de la COVID-19 s'intensifiait et que la possibilité d'une seconde vague devenait évidente, la SIFA a reçu des requêtes supplémentaires de la Namibie, du Nigéria, de l'Afrique du Sud et de l'Ouganda, qui souhaitaient recevoir un appui pour des évaluations rapides des besoins de requalification et de perfectionnement résultant de l'impact de la Covid-19 sur





L'OIT a élaboré une note d'orientation sur la manière de mener des enquêtes rapides sur les compétences qui permettent d'évaluer rapidement les besoins de requalification et d'amélioration des compétences découlant de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail. Photo : Adobe stock

les marchés du travail de ces pays. Cette requête a nécessité une action collective à laquelle la SIFA a répondu positivement et s'est rapidement associée à l'OIT et aux programmes bilatéraux de la GIZ en vue de démarrer l'évaluation des besoins en compétences du marché du travail, occasionnés par la crise de la COVID-19.

À la fin de l'année 2020 sont apparus les résultats de la première série d'évaluations rapides des compétences réalisées au Cameroun, au Ghana et au Kenya. Ils ont indiqué que les travailleurs les plus touchés par la crise étaient ceux qui venaient tout récemment d'entrer sur le marché du travail, principalement les jeunes. Les études soulignent également le rôle de l'apprentissage amélioré par la technologie et des compétences numériques pour favoriser une reprise économique plus rapide.

Les enquêtes d'évaluations rapides ont abouti à l'élaboration de recommandations pratiques qui permettraient de limiter les conséquences marquantes du chômage prolongé et de l'inadéquation des compétences sur les carrières des personnes touchées, et de soutenir une reprise rapide des secteurs concernés. En outre, une analyse comparative des pays étudiés est prévue afin de mieux comprendre la situation globale de l'impact de la COVID-19 sur les secteurs économiques en général et sur les jeunes en particulier. Cela permettra d'extrapoler les conclusions de l'étude à des pays présentant des contextes similaires afin de mieux comprendre la situation continentale.

Ce qui ressort clairement des résultats de l'enquête, c'est que les entreprises et les employeurs devront s'impliquer davantage dans l'éducation, la formation et la requalification des travailleurs afin d'obtenir les compétences nécessaires pour soutenir la reprise.

Dans le même temps, les travailleurs devront améliorer leurs compétences de manière proactive ou en acquérir de nouvelles

afin de rester pertinents et employables dans l'environnement dynamique actuel du marché du travail.

Tout ceci a un rapport direct avec le prochain dialogue, « L'Afrique crée des emplois », de l'Union africaine, qui explorera des solutions pour le programme de développement des compétences et de l'emploi des jeunes sur le continent. Les recommandations



Les études soulignent également le rôle de l'apprentissage amélioré par la technologie et des compétences numériques pour favoriser une reprise économique plus rapide. Photo : Adobe Stock

issues des enquêtes d'évaluations rapides des compétences et des études macroéconomiques constituent un « appel à l'action » et fournissent des étapes pratiques vers l'élaboration d'un plan d'action continental pour des mesures de requalification et de perfectionnement des compétences qui répondent aux besoins en compétences du marché du travail.

**Naomy K. Lintini. OIT**

# INNOVATION EN ETFP LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES



*La formation et la délivrance de certifications professionnelles aux jeunes améliorent leur employabilité. Photo : I-stock*

Pour améliorer l'employabilité des jeunes, l'adoption d'une démarche de certification professionnelle dans le processus de formation permet d'asseoir un cadre de reconnaissance des compétences reconnu par le marché du travail et d'assurer aux personnes d'occuper un emploi décent répondant à leurs attentes. Historiquement, la certification professionnelle a été introduite pour vérifier la maîtrise de compétences liées à un métier réglementé dans un domaine d'activités présentant des risques comme le secteur pétrolier et les appareils à pression. Graduellement, cette notion a été intégrée dans les pratiques de gestion de ressources humaines des entreprises, comme en informatique afin de s'assurer des compétences des personnes chargées de la sécurité des systèmes.

Un regard sur ces processus de certification des personnes permet de constater que si l'approche par les compétences a permis de faire évoluer les approches pédagogiques, la formation et l'évaluation des compétences en référence aux critères de la certification professionnelle restent un nouveau défi à relever par le système d'ETFP.

Dans cet objectif, l'innovation consiste à faire évoluer les processus d'ingénierie de la formation en référence aux exigences d'un système d'assurance qualité qui permet de répondre à la fois aux exigences du diplôme et à ceux de la certification professionnelle. Le référentiel de certification permet de vérifier également, la qualité des programmes d'études, les compétences des formateurs,

la qualité des services offerts et l'efficacité de la gestion de l'organisme de formation.

L'intégration et la mise en œuvre de cette innovation visant la certification des personnes s'appuient sur les lignes directrices de la norme ISO 17024 :2012 afin que la structure de formation soit accréditée suivant les référentiels de formation implantés.

Cette approche de certification des personnes et d'accréditation des organismes permet d'instaurer de manière pérenne de nouvelles pratiques partenariales et d'améliorer la confiance des jeunes envers le dispositif d'ETFP ainsi accrédité.

Aujourd'hui, le programme SIFA pourrait proposer de soutenir de telles innovations dans le système d'ETFP notamment en intégrant la démarche de certification professionnelle des personnes comme levier de l'employabilité.

À titre d'exemple, quelques expériences pilotes ont été réalisées en Tunisie notamment pour former et certifier des jeunes dans les secteurs de la soudure, les systèmes de vidéo surveillance, et les installations photovoltaïques. Les activités ont nécessité la contribution des entreprises, des centres de formation et également de l'organisme national d'accréditation en tant que garant de la démarche de certification professionnelle des personnes formées dans ces métiers.

**Sofia Bahri, Coordinatrice pays, Tunisie, SIFA**

## SALONS DE L'EMPLOI

# UN OUTIL POUR REGROUPER À LA FOIS L'OFFRE ET LA DEMANDE DE LA CHAÎNE DE VALEUR DE L'EMPLOI

La nécessité de créer une plateforme commune pour les établissements d'EFTP, les employeurs et les étudiants s'est une fois de plus imposée en raison du taux de chômage élevé chez les jeunes du continent africain, doublé de l'impact de la COVID-19. Les salons de l'emploi sont en mesure d'aider les employeurs à trouver des étudiants possédant les qualifications requises pour occuper des postes vacants. De plus, les salons de l'emploi contribuent à développer des réseaux solides pour les étudiants de l'EFTP et à identifier les offres d'emploi. Ils créent un environnement propice au rapprochement à la fois de l'offre et de la demande de la chaîne de valeur de l'emploi.



Le nouveau manuel des salons de l'emploi pour les collèges d'EFTP explique comment organiser virtuellement des salons de l'emploi. Photos : Adobe Stock

La SIFA élabore une série de manuels des salons de l'emploi à l'intention des établissements d'EFTP et/ou des employeurs pour l'organisation et la convocation des salons de l'emploi sur la base d'une approche de partenariat. Les manuels rassemblent les meilleures pratiques actuelles et les leçons apprises. Au Kenya par exemple, les établissements d'EFTP travaillent de concert avec la fédération des employeurs pour organiser des salons de l'emploi. De même en Ouganda, les établissements d'EFTP s'associent aux employeurs pour organiser des séances conjointes d'embauche avec les étudiants. En Afrique du Sud, l'expérience de l'initiative des Centres de spécialisation offre des exemples de leçons apprises en matière d'adéquation entre l'offre et la demande, mais surtout, elle fournit des conseils sur l'organisation de salons de l'emploi virtuels. Même pendant les périodes de confinement, les événements virtuels permettaient aux EFTP, aux employeurs et aux étudiants

de continuer à établir des liens vitaux et à former des partenariats. En outre, l'alternative des salons de l'emploi virtuels contribue aux stratégies de reprise, au fur et à mesure que nous négocions notre sortie de cette pandémie paralysante.



La série de manuels comprendra :

1. Un guide pour l'organisation des salons de l'emploi/journées d'orientation au sein des établissements d'EFTP
2. Un guide pour l'organisation virtuelle des salons de l'emploi/journées d'orientation par des moyens numériques
3. Un guide pour l'organisation des salons de l'emploi/journées d'orientation dans les locaux des entreprises avec un accent particulier sur les petites, moyennes et micros entreprises.

Les sujets abordés sont les suivants :

- Où faire des annonces pour les salons de l'emploi
- Comment attirer les personnes appropriées
- Programme des salons de l'emploi/journées d'orientation
- Attractions pour les jeunes, ex. musique
- Disponibilité de stands de nourriture, boissons
- Budgets et moyens de solliciter des contributions (entreprises participantes, ambassades, organisations donatrices)

Ces guides comprendront des listes de contrôle, des modèles de lettres, des publicités, des budgets et des programmes. Les manuels seront disponibles d'ici à juillet 2021, et permettront aux établissements d'EFTP et aux employeurs d'organiser des événements pour la promotion actuelle d'étudiants de 2021. Les manuels seront disponibles en français et en anglais.

**Cheryl James et Sabine Klaus (Conseillères, GIZ)**



Une expérience sud-africaine

# TRANSFORMER LES DÉSAVANTAGES EN AVANTAGES POUR LES ÉTUDIANTS DE L'EFTP GRÂCE AUX SIMULATEURS DE CONDUITE

**« Après avoir finalisé ma formation dans un collège technique, j'ai essayé de trouver un emploi, mais le fait de ne pas avoir de permis de conduire est devenu un obstacle à l'emploi, car de nombreux métiers exigent un permis de conduire ». (Entretien avec un diplômé d'un établissement d'EFTP.)**

De nombreux diplômés de l'EFTP sont confrontés à des frustrations similaires à celles exprimées ci-dessus dans leurs efforts pour trouver un emploi. En Afrique du Sud, près d'un emploi sur six exige du candidat qu'il possède un permis de conduire, et parfois même s'il n'est pas nécessaire de conduire dans le cadre de l'emploi pour lequel le candidat a postulé. Pour de nombreux emplois, posséder un permis de conduire est considéré comme atout « souhaitable », car les employés doivent être en mesure d'aller à la rencontre des clients et des fournisseurs. Disposer d'un véhicule et par extension d'un permis de conduire, facilite potentiellement l'employabilité, car l'employé a plus de contrôle sur les trajets. En outre, de nos

les horaires irréguliers; planifier votre propre trajet signifie que vous avez plus de chances d'arriver à l'heure.

C'est la raison pour laquelle TMI Dynamics, l'un des principaux fournisseurs de services d'ingénierie, plus précisément de solutions de simulation, de simulateurs de formation et de systèmes d'apprentissage en ligne, en partenariat avec l'Autorité chargée de l'éducation et de la formation dans le domaine des transports (TETA), a adopté une approche novatrice en intégrant des simulateurs de véhicules dans les programmes scolaires des établissements d'EFTP.

En Afrique du Sud, au cours du premier trimestre de l'année 2020,



*Le programme de conduite simulée peut contribuer à donner aux jeunes hommes et femmes au chômage une meilleure chance de trouver un emploi. Photo : Adobe Stock*

jours, les emplois artisanaux deviennent de plus en plus flexibles. Il ne s'agit plus simplement de passer huit heures dans les locaux de l'entreprise, les rôles changent et les déplacements sont souvent nécessaires. Les transports publics sont manifestement peu fiables, avec les grèves, les accidents, les travaux sur les voies routières et

le nombre de personnes au chômage a augmenté de 344 000 pour atteindre 7,1 millions. Par conséquent, le taux de chômage officiel a augmenté d'un point (pour atteindre 30,1 %), par rapport au quatrième trimestre de l'année 2019. Au premier trimestre de l'année 2020, le pays comptait 20,4 millions de jeunes âgés de 15

# Simulation based Driver training programme



E-learning  
for Theory



Simulators  
for Practical



“On the Road”  
Training



SAQA  
Accreditation

à 34 ans. Ces jeunes personnes représentaient 63,3 % du nombre total de personnes au chômage. Le taux de chômage au sein de ce groupe était de 43,2 % au 1er trimestre de l'année 2020. Près de la moitié de la population des jeunes est sans emploi dans le secteur formel.

Le programme de conduite simulée peut contribuer à donner à au moins une partie de ces jeunes femmes et hommes au chômage, une meilleure chance de trouver un emploi, en particulier les étudiants de l'EFTP qui ont terminé leurs programmes d'études, mais n'arrivent pas à décrocher un emploi rémunéré en raison de l'exigence du permis de conduire. Le programme vise à supprimer les obstacles que rencontrent certains étudiants pour obtenir leur permis de conduire restreint, qui est un élément clé pour entrer sur le marché du travail en Afrique du Sud.

Les simulateurs sont intégrés au programme scolaire de l'EFTP dans le cadre des compétences nécessaires à la vie courante. Ils sont équipés de commandes réelles de véhicule, de terrains géo spécifiques précis, d'un système de circulation automatisé, d'un instructeur virtuel et d'évaluations automatisées. Le programme est situé au centre d'innovation de Pretoria, <https://www.theinnovationhub.com/>.

TMI Dynamics a investi dans des outils de simulation et d'ingénierie assistés par ordinateur à la pointe de la technologie, afin d'améliorer l'efficacité de l'enseignement et de l'apprentissage dans les établissements d'EFTP. Ce programme est mis en œuvre conjointement avec « Drivio », la première auto-école phare d'Afrique du Sud, interactive et basée sur la simulation, qui répond à la fois aux besoins des étudiants de l'EFTP et à ceux des chauffeurs professionnels de tous types de véhicules. Ce programme élimine les barrières du chômage pour les étudiants de l'EFTP, particulièrement si l'on considère que la possession d'un permis de conduire peut être la seule qualification essentielle dont un étudiant de l'EFTP a besoin pour être invité à un entretien d'embauche.



En 2012, dans le cadre du Plan national de développement (NDP) de l'Afrique du Sud, TMI Dynamics a été chargé par le ministère des Transports sud-africain de former 600 élèves et étudiants de lycée en classe de terminale, d'établissements d'EFTP et d'universités à l'obtention de leur permis de conduire. L'objectif était de déterminer la valeur d'un permis de conduire lors du dépôt d'une candidature pour un emploi.

Les étudiants sont en mesure de démontrer qu'ils peuvent conduire un véhicule en déplaçant un véhicule à moteur spécifique. Les étudiants peuvent également montrer qu'ils sont capables de s'adapter, de prendre des décisions et de résoudre un problème. En outre, les étudiants diplômés de l'EFTP obtiennent les emplois qu'ils désirent et qui pourtant requièrent des permis de conduire, comme le démontre la finalisation de leurs programmes d'études. De plus, la qualification formelle du programme, en reconnaissance de la compétence professionnelle, améliore les perspectives d'emploi et les compétences facilement commercialisables des étudiants conducteurs de l'EFTP, ainsi que leur statut professionnel comme conducteurs de véhicules commerciaux.



# COMMENT TRANSFORMER LES EFTP EN FORMATIONS ORIENTÉES VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Afin de différencier et d'étendre la production industrielle, disposer d'une main-d'œuvre formée et qualifiée est l'un des principaux obstacles majeurs à relever. En Éthiopie, l'un des pays ayant la croissance la plus rapide d'Afrique, le nombre d'établissements d'EFTP et d'étudiants en EFTP a augmenté de façon exponentielle au cours de cette décennie. Malgré ce nombre élevé, la qualité



de la formation de l'EFTP dans le pays est remise en question, en particulier les compétences de la main-d'œuvre par rapport aux besoins du marché.

Compte tenu de cet écart, le gouvernement éthiopien a décidé de se concentrer sur des programmes de formation coopérative. Le ministère éthiopien des Sciences et de l'Enseignement supérieur définit le programme de formation coopérative comme un mode de prestation de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), qui associe la formation en entreprise à la formation dans les établissements, sur la base d'un plan de formation conçu et mis en œuvre de manière collaborative par les industries et les établissements d'EFTP respectifs.

Des systèmes efficaces de formation coopérative sont nécessaires pour rapprocher l'EFTP des industries, combler le déficit de

compétences et améliorer son intérêt pour le marché du travail. En Éthiopie, les processus fondamentaux de la formation coopérative sont actuellement détenus par le gouvernement qui a établi une limite stricte à l'implication des industries. En outre, la recherche et les informations provenant des industries indiquent que l'approche actuelle de la formation coopérative n'aboutit pas, dans une large mesure, à la création d'une main-d'œuvre qualifiée nécessaire au processus de transformation économique. Par conséquent, les programmes de formation coopérative devraient davantage impliquer les industries pour une participation active de ces dernières à la planification du plan de formation en collaboration avec les établissements d'EFTP respectifs.

Afin que les modèles soient adaptés au système, ils doivent être efficaces, évolutifs (pertinents), reproductibles, durables et conformes.

La formation coopérative présente des avantages pour les stagiaires, les établissements d'EFTP et le gouvernement. Les stagiaires sont systématiquement exposés au monde du travail et apprennent la pratique professionnelle dans une situation réelle. L'expérience montre que cela conduit à une amélioration significative des résultats de la formation, des compétences pratiques, de l'attitude au travail et de la compréhension théorique des exigences professionnelles. En outre, les entreprises apprennent à connaître les stagiaires, ce qui conduit souvent à une embauche après l'obtention du diplôme. Grâce aux programmes coopératifs d'EFTP, les entreprises peuvent également contribuer à un développement plus important du système d'EFTP. Enfin, « l'apprentissage et les autres formes de formation coopérative ont tendance à être plus efficaces que l'EFTP dispensé en milieu scolaire, car les établissements d'EFTP n'ont pas besoin d'investir dans des machines sophistiquées et les périodes de formation dans les établissements sont plus courtes ». De plus, les stratégies considèrent que « les programmes d'EFTP, notamment les programmes d'apprentissage, contribuent à réduire le coût unitaire de l'EFTP ». Par conséquent, cela permet au système d'être plus rentable. Cela peut être considéré comme le bénéfice minimum que les prestataires d'EFTP pourraient tirer de la formation coopérative. Les avantages pour l'employeur, comme on pouvait s'y attendre, sont de nature assez pragmatique et concernent surtout le niveau de préparation au travail des diplômés. Dans l'ensemble, les avantages pour l'employeur sont de nature financière (coûts de recrutement réduits, augmentation de la productivité, etc.), mais sont aussi relatifs aux questions d'image (par exemple, aborder les questions d'équité en matière d'emploi, améliorer l'image publique des grandes entreprises multinationales, etc.) (Braunstein & Loken, cités dans Coll, 2007.) Les avantages pour le gouvernement sont forcément l'amélioration de l'employabilité des jeunes, ce qui





Jeunes pendant une formation coopérative dans l'industrie alimentaire appelée FAFA en Éthiopie. Photo : Ayele Gizachew

entraîne une plus grande stabilité dans le pays et contribue à la réduction de la pauvreté et du taux de chômage.

Selon Endeshaw (2013), l'inadéquation entre les diplômes délivrés par les établissements d'EFTP et le monde du travail sont des facteurs majeurs qui affectent la mise en œuvre du programme. De plus, le manque de collaboration entre les parties prenantes, le manque de superviseurs compétents, le manque de machines et de matériel de formation appropriés, le manque de budget, le manque d'activités de promotion, le manque de formation des formateurs et le manque de connaissances thématiques et pédagogiques des formateurs ont également affecté la mise en œuvre du programme de formation coopérative.

En conclusion, le succès de la formation coopérative a sa propre implication dans la réalisation des objectifs du système d'EFTP. Pour mettre en œuvre la formation coopérative, plusieurs conditions en matière de contribution doivent être remplies. Elle nécessite également la participation de diverses parties prenantes. Les parties prenantes telles que les stagiaires, les entreprises/sociétés, les organisations gouvernementales et non gouvernementales doivent être conscientes de la logique de base de la formation coopérative et voir concrètement les avantages du système pour tous les acteurs directement et indirectement impliqués. En outre, une formation coopérative réussie exige des relations harmonieuses entre les parties prenantes, principalement entre les établissements d'EFTP et les entreprises/sociétés. Elle exige

également des contributions et des infrastructures appropriées, des formateurs et des gestionnaires qualifiés et engagés et ainsi de suite. Avec toutes ces contributions et cette coordination humaine, la formation coopérative peut minimiser les problèmes structurels actuels et autres problèmes auxquels le système d'EFTP a été et reste confronté dans les pays en développement tels que l'Éthiopie.

#### Références

1. Coll, R. (2007). Learning science and technology through cooperative education, School of Science & Engineering, University of Waikato, Asia Pacific Journal of Cooperative Education, 2007, 8(2), 131-147.
2. Endashaw, D. G. (2014). PRACTICES AND CHALLENGES OF COOPERATIVE TRAINING IN TVET INSTITUTES AND COMPANIES IN Gurage Zone. A THESIS SUBMITTED TO THE SCHOOL OF GRADUATE STUDIES OF ADDIS ABABA UNIVERSITY IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF EDUCATIONAL RESEARCH AND EVALUATION. Addis Ababa, Ethiopia
3. National Technical & Vocational Education and Training Strategy (2008). Addis Ababa, Ethiopia.

**Ayele Gizachew, Coordinateur pays, Éthiopie, SIFA**

PARTENARIAT SIFA – GICAM :

## UN ACCORD SCELLÉ

La Coopération allemande au développement (GIZ) par le biais de l'Initiative compétences pour l'Afrique (SIFA) représentée par M. Alfonse Tata Nfor, Coordinateur régional de la SIFA pour l'Afrique centrale, et le Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM) représenté par Mme Aline Valérie Mbono, Directrice générale du GICAM, ont procédé à la signature d'un protocole de collaboration (MoC) entre leurs deux institutions, le 12 avril 2021 au siège du GICAM à Douala. Cet accord, qui vient formaliser le partenariat déjà existant entre la GIZ et le GICAM, servira de plateforme pour la promotion d'une collaboration plus poussée entre les deux institutions.

La SIFA, un programme de la Commission de l'Union africaine (CUA) et de l'AUDA-NEPAD, soutenu par le gouvernement allemand et l'Union européenne, cherche à encourager les perspectives professionnelles des jeunes Africains en apportant son appui à des



Aline Valérie Mbono, Directrice générale du GICAM, à droite : Alfonse Tata Nfor, Coordinateur régional de la SIFA pour l'Afrique centrale

programmes novateurs de développement des compétences, en collaboration avec le secteur privé, partie prenante intégrante et essentielle de la création d'emplois sur le continent.

Il convient de noter qu'avant la signature de cet accord de partenariat, la GIZ avait déjà commencé à apporter un appui technique et matériel spécifique au GICAM. L'équipement complet du Centre d'incubation des PME du GICAM, inauguré en décembre

dernier par M. Célestin Tawamba et M. Alfonse Tata Nfor, respectivement Président du GICAM et Coordinateur régional de la SIFA pour l'Afrique centrale, est l'exemple le plus récent d'une telle collaboration.

Le GICAM et la GIZ concluront des accords spécifiques pour la mise en œuvre conjointe d'actions et d'activités contribuant à l'objet du partenariat. Dans un souci d'efficacité et de mutualisation des ressources techniques, financières, matérielles et humaines, ces accords peuvent impliquer d'autres parties intéressées travaillant dans les domaines d'intérêt des deux institutions. Plus précisément et entre autres :

1. Le GICAM, qui représente la voix du secteur privé camerounais, jouera un rôle stratégique et institutionnel de premier plan au sein du partenariat. Ce rôle sera entre autres d'encourager et de faciliter le développement de relations et de collaborations productives entre la GIZ et le secteur privé camerounais ;
2. Le GICAM mettra à la disposition du Coordinateur régional de la SIFA, un espace de bureau, ainsi que tout autre matériel logistique et administratif nécessaire pour lui permettre d'exercer ses fonctions de manière efficace et efficiente.
3. Pour des besoins de suivi et d'évaluation, un comité mixte GIZ-GICAM se réunira au moins une fois tous les six mois pour évaluer le statut du partenariat, l'avancement des activités et étudier de nouvelles perspectives de collaboration. Cette durée peut être révisée par accord entre les parties. La convocation du comité est laissée à la discrétion de chacune des parties.

Du côté de la GIZ, la cérémonie de signature s'est déroulée en présence d'un panel de partenaires de la SIFA tels que les représentants des ministères de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP), de la Jeunesse et de l'Éducation civique (MINJEC), les représentants du PNUD, la Junior Chamber International (JCI-Jeune chambre internationale), le Youth Employment Service Cameroon (Service pour l'emploi des jeunes au Cameroun), le Cameroon Youth Economic Forum (Forum économique des jeunes au Cameroun), l'Association King Black Welfare, la Local Youth Corner Cameroon (Coin local des jeunes au Cameroun), l'ECAM et le Fonds national de l'emploi (FNE), tous membres du groupe de travail SIFA sur l'EFTP au Cameroun. S'adressant à la presse à la fin de la cérémonie de signature, les représentants de la SIFA et du GICAM ont tous deux réitéré leur engagement à mettre tout en œuvre pour que le partenariat soit un succès.

**Alfonse Tata Nfor, Coordinateur régional pour l'Afrique centrale  
GIZ - SIFA - Initiative compétences pour l'Afrique**

# PUBLICATION

## Publié par :

Initiative Compétences pour l'Afrique (SIFA)

Une initiative de la Commission de l'Union africaine (CUA) et de l'Agence de développement de l'Union africaine (AUDA-NEPAD)

## Mis en œuvre par:

Commission de l'Union africaine (CUA), Addis Abeba, Éthiopie, [www.au.int](http://www.au.int)

Contact: Ngwenya Prudence Nonkululeko, Courriel: [Nonkululekon@africa-union.org](mailto:Nonkululekon@africa-union.org)

Agence de développement de l'Union africaine (AUDA-NEPAD), Johannesburg, Afrique du Sud, [www.nepad.org](http://www.nepad.org)

Contact: Unami Mpfu, E: [UnamiM@nepad.org](mailto:UnamiM@nepad.org)

## Co-financé par:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

KFW Development Bank

International Labour Organization (ILO)

European Training Foundation (ETF)

## Co-financé par:

Federal Ministry for Economic Development and Cooperation (BMZ)

The European Union

## Éditeurs:

Ernst Hustädt (GIZ), Carlton Aslett et Dr. George Afeti (NIRAS-IP Consult GmbH)

AUDA-NEPAD Agency

230 15th Road

Midrand, South Africa

M +27 82 6126982

E: [ernst.hustaedt@giz.de](mailto:ernst.hustaedt@giz.de)

E: [carlton.aslett@skillsinitiative-for-africa.com](mailto:carlton.aslett@skillsinitiative-for-africa.com), [george.afeti@skillsinitiative-for-africa.com](mailto:george.afeti@skillsinitiative-for-africa.com)

## Concept & Conception:

Laura Erfen (SIFA TC), Sabina von Kessel (SIFA FC)

## Photos et Infographie:

Titres: Sabina von Kessel, 2019, photos de Sabina von Kessel et iStock

Infographie et Illustrations: Sabina von Kessel, novembre 2020, SIFA

Photo p. 15 du public domain USAID

[www.skillsafrica.org](http://www.skillsafrica.org)

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne et du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement. Son contenu relève de la seule responsabilité de la GIZ et de la KFW.

Ce projet est cofinancé par l'Union européenne et le ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement



Soutenu par

