

Synthèse de la revue de littérature sur la formation des formateurs et des entrepreneurs

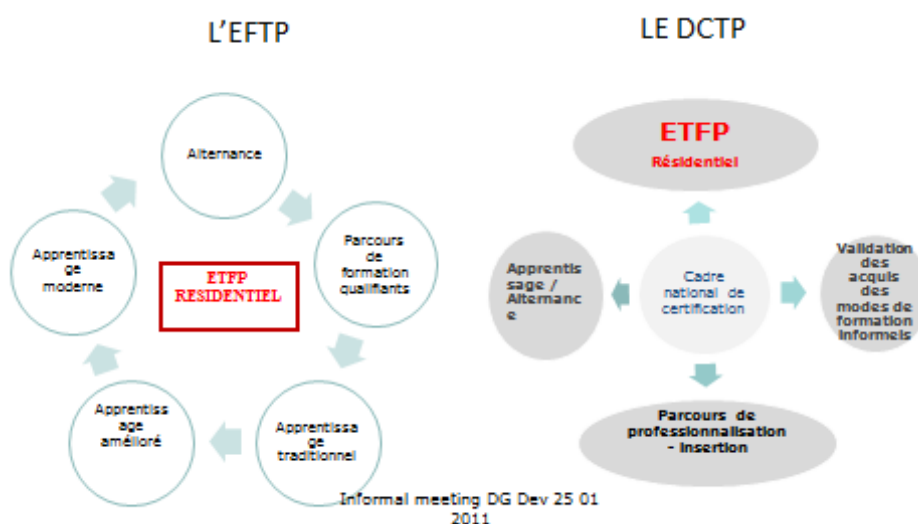
Formation de formateurs pour l'EFTP ou le DCTP ?

L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) font référence « *aux processus d'enseignement qui impliquent, en plus de l'enseignement général, l'étude des technologies et sciences connexes, et l'acquisition de compétences pratiques, d'attitudes, de compréhension, et de savoirs liés aux métiers dans les différents secteurs de l'économie et de la vie sociale* » (UNESCO et BIT, 2001)¹.

Le « *développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) est la définition élargie que l'OCDE et la BAD donnent à l'EFTP ...L'expression recouvre l'acquisition des connaissances, des compétences pratiques, du savoir-faire et du comportement nécessaires pour exercer un métier ou une profession donnée sur le marché du travail* ». (PEA, 2008)². De cette manière l'EFTP devient une composante du DCTP, tenant ainsi mieux compte des réalités de l'apprentissage tout au long de la vie et en particulier de celles de l'Afrique où « *dans certains pays l'informel représente plus de 80% de toutes les formations* » selon l'étude (ADEA, 2012). Selon l'ADEA le DCTP est plus holistique, diversifié et inclusif que l'EFTP qui est plus formel et plus scolaire : « *La réalité de l'acquisition des compétences en Afrique, où domine le secteur informel, exige un changement de paradigme en matière de qualification pour passer du système formel d'EFTP fondé sur l'école vers le système holistique et inclusif du DCTP* ». L'ADEA rappelle que le DCTP vise une croissance socio-économique durable de l'Afrique.

Le contexte actuel

Passer de l'EFTP au DCTP ou à un système intégrant les voies formelles, non formelles et informelles de formation



¹ - Unesco, (2001). *Instruments normatifs concernant l'enseignement technique et professionnel.*

² - Perspectives Economiques en Afrique, (2008). *De la nécessité de développer les compétences techniques et professionnelles.* www.africaneconomicoutlook.org

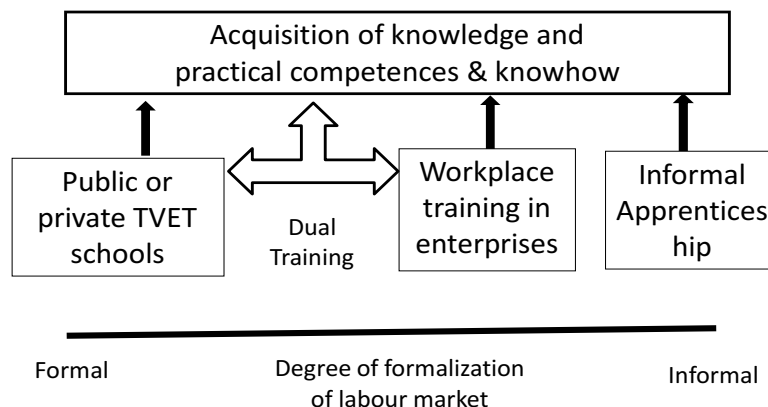
Formateurs et Entrepreneurs

Sous l'appellation de formateurs et entrepreneurs est désignée toute personne adulte impliquée dans la transmission de savoirs sous diverses modalités et à différents niveaux. L'étude citée (ADEA, 2012) le rappelle : « *Le développement des compétences techniques et professionnelles peut avoir lieu à différents niveaux, dans différents types d'environnements d'apprentissage : formel, non formel et informel. Il inclut les écoles techniques et professionnelles, les écoles polytechniques, les centres de formation d'apprentis et les entreprises* ». Ceci justifie le titre de ce document, puisque les entrepreneurs intégrant une formation professionnelle plus ou moins formalisée dans leur activité productive pour des millions de jeunes en Afrique – que ce soit en milieu urbain ou rural – sont tout aussi importants et bien plus nombreux que les formateurs présents dans l'EFTP, même si la majorité de ces entrepreneurs ne sont pas encore reconnus pour leur activités de formation.

DCTP formel, non formel, informel

Au même titre que pour l'éducation, les modes d'acquisition des savoirs, les statuts et la reconnaissance des acteurs et des structures du DCTP peuvent s'organiser autour des catégories formel, non formel et informel.

Definition Technical and vocational skills development



3

Ancrage politique et institutionnel de la Formation des Formateurs et des Entrepreneurs (FFE) dans les cadres internationaux EFTP et DCTP

Plusieurs déclarations internationales ont une relation directe ou indirecte avec la FFE dans le cadre EFTP/DCTP.

La **Déclaration de Bonn (2004)**³ affirme que « *le développement des compétences donnant lieu à un EFTP adapté aux différentes classes d'âge, devrait faire partie intégrante de l'enseignement à tous les niveaux et ne plus être considéré comme optionnel ou marginal* ». Si cela n'est pas le cas – comme aujourd'hui encore trop souvent – les formateurs subissent les conséquences d'une telle position de l'EFTP au niveau de leur formation.

³ ---(2004). Déclaration de Bonn.

Le **Cadre d'action pour l'EFTP⁴ (Unesco- Breda, 2010)** constate que: a) *le personnel des institutions d'EFTP formel doit être mis au contact des réalités du monde professionnel et du marché du travail;* b) *le personnel qui organise et assure la formation dans un contexte non formel, par exemple apprentissage en entreprise ou formation au poste de travail, doit acquérir des qualifications complémentaires.Pour dispenser conseils et orientation aux apprenants, y compris l'aide au placement ou au lancement d'une entreprise après la formation, il faut posséder des compétences que n'inculquent que rarement la formation des enseignants et les programmes de développement du personnel* ». Il faut noter que si ce cadre d'action se réfère explicitement à l'EFTP, il fait aussi référence aux milieux non formels d'acquisition de compétences professionnelles – une avancée vers la perspective inclusive du DCTP.

Le **Consensus de Shanghai (2012)⁵** renforce la déclaration de Bonn et affirme qu'il faut « **améliorer la pertinence de l'EFTP...** », « **promouvoir l'intégration des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'EFTP afin de prendre en compte les transformations en cours sur le lieu de travail et dans la société tout entière** » et « **accorder une attention particulière aux professions souffrant d'un déficit de personnels formés** ». Il propose « **d'améliorer la qualité dans toutes les modalités d'EFTP et les multiples environnements où il est dispensé, y compris en définissant des normes et références de qualité** » et de « **renforcer les cadres et instruments permettant d'améliorer la collecte des données qualitatives et quantitatives pertinentes pour la formulation de l'agenda national, y compris les données sur les enseignants et les formateurs** ».

On constate ainsi que le passage de l'EFTP au DCTP commence à s'inscrire dans le discours international, dans le domaine entre autres des personnels concernés bien que la FFE ne soit cependant pas spécifiquement abordée par ces cadres internationaux.

De l'ignorance à la (re) découverte du DCTP: enjeux et limites pour la FFE

Ces dernières décennies ont vu paraître de nombreuses publications sur la question EFTP/DCTP, comme le souligne le rapport (**Unesco, 2015**)⁶ qui constate que « *l'EFTP a bénéficié d'un très net regain d'attention ces dernières années* ». Pour de nombreux pays, compte tenu des réalités économiques et des objectifs socioéconomiques à atteindre, l'amélioration du DCTP n'est pas une option mais une nécessité. La Newsletter de l'IIBCA (**Unesco-IIBCA, 2011**)⁷, relève que le DCTP a « *longtemps été négligé aux niveaux national et international, à cause de son coût élevé, sa non-correspondance avec les besoins du marché de l'emploi et la faible qualité de la formation* ». Tout ceci a encore aujourd'hui des conséquences pour les formateurs et entrepreneurs et leur formation.

Les publications internationales et nationales retenues dans cette revue de littérature traitent de nombreux enjeux du DCTP : politiques à conduire, financements à trouver, lien à faire avec l'enseignement formel et passerelles à établir, qualité des programmes, besoin de s'adapter aux réalités socio-économiques des pays, genre, TIC, rôle des prestataires privés, défis face à la démographie et l'analphabétisme, liens entre le DCTP et le bien-être économique des pays.... Mais ces écrits ont en commun de très peu faire ressortir le volet spécifique de la FFE.

⁴ UNESCO-BREDA, (2010). Cadre d'action pour promouvoir la réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) en Afrique subsaharienne à l'appui du Plan d'action de l'UA.

⁵ ---, (2012). Consensus de Shanghai.

⁶ Unesco, (2015). *Rapport mondial de suivi de l'ETP. Education pour tous 200-2015 : progrès et enjeux*. Unesco.

⁷ Yonemura, A., (2011). *The role of teacher training in TVET in Africa*. Unesco-IIBCA, Newsletter. Vol 13, No2, December 2011.

Si un changement semble cependant se dessiner depuis 2010, ainsi que l'indique l'étude (**GDFVET/BIT, 2010**)⁸ qui relève que « *la préparation et le perfectionnement des enseignants et formateurs commencent à être bien compris de pas mal de pays* », ceci ne se traduit pas encore suffisamment par l'étude de la formation des personnels de l'EFTP – et encore moins par celle de la formation des entrepreneurs.

Les raisons du manque d'investissement dans la FFE

La première raison est **la gestion extrêmement fragmentée de l'EFTP (Unesco-Breda, 2010)**. L'Unesco parle de « *sous-systèmes* » pour désigner la vaste gamme des dispositifs privés ou étatiques, « *aux nombreux acteurs où chacun peut avoir sa politique, ses normes, ses programmes, ses curricula, ses groupes cibles, ses formules de cours et ses sources de financement* ». Il indique que ces sous-systèmes peuvent être sous tutelle des ministères de l'éducation, du travail, de l'emploi, de la santé, de la jeunesse, de l'emploi, de l'agriculture – sans parler des acteurs non-publics impliqués. La question des structures publiques à qui incomberait l'organisation de la formation des formateurs reste donc posée. Si cette dernière pose ainsi de nombreux problèmes en relation avec la gouvernance de l'EFTP, la formation des entrepreneurs ne donne lieu à aucune réflexion, car elle est mal connue aussi bien quantitativement que qualitativement.

La deuxième raison reste **la faiblesse des financements publics**. Si de nombreuses études traitent divers aspects du financement de l'EFTP (sources, mécanisme et dispositifs, efficacité des dispositifs, montants alloués, modalités d'accès, faible part du budget DCTP par rapport à celui de l'enseignement traditionnel, financement selon la qualité et l'efficacité), et si de nombreux auteurs reconnaissent l'importance de la FFE pour la réussite du DCTP, aucun document n'aborde la question du financement de la FFE – même au sein de l'EFTP. Ceci n'est pas étonnant, puisqu'à peine 2 à 6% du financement public de l'enseignement scolaire général sont consacrés à l'EFTP, comme le relève l'étude (**AFD, 2014**)⁹. Cette faiblesse du financement s'explique par le fait que l'investissement dans l'EFTP avait chuté de plus de 40% en Afrique dans les années 90 (**BM, 2004**), reflet de la concurrence avec d'autres thèmes jugés prioritaires comme l'éducation pour tous. De plus, l'étude déjà citée (**GDFVET/BIT, 2010**) relève que l'EFTP est « *une forme d'éducation coûteuse* » et que son financement, peu abondant, est encore compromis par la baisse de l'aide au développement et les effets de la crise sur la capacité de contributions des pays.

Finalement, le secteur informel reste toujours le parent pauvre du DCTP. L'étude (**AFD, 2007**)¹⁰ constate que les Etats proposent plus une offre de formation pour le secteur formel que pour le secteur informel. De plus ceci est accompagné d'une ignorance des besoins du secteur informel en FE, comme le rappelle l'étude (**BIT, 2013**)¹¹ : « *l'absence d'enregistrement des acteurs de l'informel les prive d'accès aux soutiens et services dont ils ont besoin* ».

⁸ GDFVET-BIT, 2010. *Les enseignants et les formateurs du futur : l'enseignement et la formation techniques et professionnels dans un monde en mutation*. Genève. BIT.

⁹ Walther, R. (2014). *Financement de la formation professionnelle en Afrique. Rôles et spécificités des fonds de financement de la formation professionnelle*. AFD.

¹⁰ Walther, R. (2007). *La formation professionnelle en secteur informel. Ou comment dynamiser l'économie des pays en développement*. AFD.

¹¹ BIT, (2013). *Entrepreneuriat, renforcement des capacités et finance. Entreprises informelles*.

La formation des formateurs

Une bonne formation des formateurs doit prendre en compte l'amont, le pendant et l'aval de la formation.

En amont de la formation

Toute réflexion sur la FFE doit relever des défis contextuels tels que les profils et les besoins des apprenants ainsi que leur motivation : la littérature suggère que cela n'est pas réellement fait. Les formateurs ont ainsi pour tâche de combler les lacunes des jeunes qui sortent d'un système éducatif peu performant **(BM, 2001)** comme ils ont pour tâche de former les nombreux jeunes ruraux qui migrent de plus en plus vers la ville à « *à un métier qu'ils pourront exercer dans un site de leur choix* » **(Debouvry, 2009)**.

La motivation des apprenants est également à prendre en compte en amont de la FFE. Ainsi, le rapport **(OCDE/BAD, 2012)¹²** constate que dans tous les pays analysés « *il y a plus de jeunes découragés qu'officiellement au chômage* » et ajoute que cela signifie que le défi de l'emploi des jeunes « *est très largement sous-estimé* ». De même de nombreux jeunes ne sont ni à l'école ni sur le marché de l'emploi (ETF, 2012) et ont tendance face à la faible performance de la formation professionnelle à la quitter pour revenir dans l'informel **(BM, 2001)**.

Durant la formation

Actuellement, la question de la FFE se pose dans un contexte caractérisé par un modèle de formation basé sur l'offre - ce que de nombreux auteurs dénoncent. L'absence de données renseignant sur les besoins du marché du travail et de l'emploi ne permet pas de décider de quelle formation pour quel public et d'opter pour telle ou telle méthodologie **(ETF, 2012)**.

La question posée est également celle des compétences des formateurs intervenant dans l'EFTP. Si l'appellation de formateur cache une disparité des formations initiales et/ou complémentaires ayant conduit à ce titre, la mise en œuvre de ces formations révèle en général une faiblesse des compétences supposées acquises à travers les contenus et la pédagogie proposés. L'analyse **(BIT, 2010)** constate, pour les pays en développement, un manque d'expériences pratiques dans le domaine de formation et le peu de connaissances sur le monde des entreprises. Quant aux compétences additionnelles, le BIT mentionne le défaut de notion de pédagogie, expliquant que les formateurs sont souvent directement affectés sans formation en pédagogie. D'autres études antérieures **(ETF, 2003, UNESCO, 2003)** soulignent les faiblesses en techniques de communication, en ingénierie de la formation, en élaboration de programmes, en formations alternées et en approche par compétences.

Les défis à relever sont nombreux car la définition des contenus de formation doit en général être abordée en lien avec un métier qui s'exerce aujourd'hui dans un contexte en changement rapide. Le guide du **GIZ, (2014)¹³** souligne ainsi les conséquences du développement de l'économie verte pour le DCTP et donc la FFE. Les formateurs sont donc amenés à former dans plusieurs domaines et les programmes existants ne sont pas assez développés pour leur permettre de réellement transmettre des compétences additionnelles telles que celles des domaines des TIC **((Unesco, 2011)¹⁴** ou de l'entrepreneuriat **(Dalberg, 2014)**.

¹² BAfD, (2012). *Développement des compétences techniques et professionnelles en Afrique*.

¹³ GIZ, (2014). *Greening TVET. A guide of practitioners. College initiative in South Africa*. Pretoria. Skills for green jobs.

¹⁴ Unesco, (2011). *ICTs in TVET*.

En aval de la formation

Le BIT (2010) estime opportun de mettre en réseau et d'associer les enseignants, les formateurs et les entreprises pour avoir leur avis et participation dans la « *construction d'un meilleur environnement d'apprentissage* ». Le BIT cite Grollman et Rauner (2007) qui qualifient les formateurs d'agents de changement, porteurs de la mise en œuvre des politiques. Le BIT cite aussi Grootings et Nielsen (2005) qui parlent d' « *accompagnateurs de processus d'apprentissage* », pour signifier l'importance d'associer les formateurs aux prises de décision.

La bonne mise en œuvre des programmes de formation est importante pour leur efficacité en termes d'acquisition des compétences et d'insertion des jeunes. Mais une telle mise en œuvre suppose que les formateurs travaillent avec des programmes et des équipements qui arrêtent d'être obsolètes (BM, 2001, UNESCO, 2003), participent à la formulation des programmes (ETF, 2002), aient appris à utiliser les TIC qui facilitent l'apprentissage (BM, 2007), et, en fin de compte, aient un profil adéquat aux programmes en vigueur et acquis des compétences transversales de plus en plus vastes (BIT, 2010) et qui soient adaptées à l'évolution des métiers.

Les particularités de la formation en secteur informel

La littérature existante, encore relativement peu abondante, se concentre en quasi-totalité sur la formation des formateurs de l'EFTP. Par contre, la plupart des jeunes acquièrent leurs compétences dans les secteurs informels ruraux et urbains. Si le désintérêt pour les pratiques de formation non formelles et informelles qui s'y déroulent de manières dites traditionnelles ou adaptées commence à s'atténuer dans les discours des décideurs, la connaissance empirique de ces pratiques diversifiées est très limitée.

Pourtant, de multiples programmes, projets, actions sont menés depuis des décennies par ONG, communautés, fondations, associations nationales et internationales. Malheureusement, ces activités ne font pas souvent l'objet d'une systématisation des expériences et savoirs qui en découlent (Carton, 1980)¹⁵, et qui pourraient servir à traduire les discours précédents en politiques publiques et/ou en partenariats public-privé.

La formation des entrepreneurs (FE), du secteur informel présente en effet des particularités et défis qu'il est bon de souligner. Le rapport (WB, 2006)¹⁶ s'étonne que « *malgré sa croissance, le DCTP dans le secteur informel ne figure pas encore dans l'agenda politique* ». L'OCDE souligne que « *très rares sont les pays qui mettent l'accent sur le développement des compétences dans le secteur informel, principal employeur et prestataire de formation en Afrique* » (PEA, 2008) alors que le secteur informel concerne entre 60 et 90% des personnes actives (AFD, 2014).

Les études faisant l'analyse de la FE de l'informel ne sont pas nombreuses. Le besoin de formation est relevé mais pas renseigné, à part quelques pays ayant des observatoires du marché du travail faisant le lien avec les besoins en formation (Unesco, 2010). L'étude sur le développement des compétences en secteur informel (UE, 2013)¹⁷ suggère d'identifier l'existant pour le renforcer au lieu de concevoir de l'inédit, mais aussi d'évaluer l'effet de la formation sur le changement des mentalités, les revenus et les comportements sociaux tandis que l'étude « *Improving Skills in the Informal Sector* » (BM, 2013)¹⁸ montre combien une élévation du niveau de formation des formateurs et des entrepreneurs

¹⁵ Carton, M. (1980) La formation dans le secteur non structuré en Afrique, Genève, BIT (WEP 2-33/Doc. 18)

¹⁶ Carrero Perez, E., Hakim, G., (2006). *Reformes de l'EFTP au Moyen Orient et Afrique du Nord*. ETF. The World Bank.

¹⁷ Walther, R. (2013). *Etude sur le développement des compétences dans l'économie informelle*. EU. Europaid.

¹⁸ Adams, V. et al. (2013), *Improving Skills in Informal Sector, Strategies for Sub-Saharan Africa*. The World Bank.

engagés dans l'apprentissage traditionnel, notamment rénové, donne aux jeunes la polyvalence dont ils ont besoin pour s'insérer dans les micro- et petites entreprises de ce secteur.

FFE et genre

L'analyse genre dans la FFE n'est pas encore d'actualité. Elle commence à apparaître pour l'EFTP en général au niveau des apprenants, et traite l'accès à la formation, la pertinence et l'adaptation des pédagogies, la féminisation ou masculinisation de certaines filières. L'étude (ILO, 2015)¹⁹ montre par ailleurs, que dans le secteur informel, les femmes y sont plus nombreuses, particulièrement dans les pays pauvres où les barrières à éducation et formation se cumulent. Le manque de données genrées est le premier obstacle selon (Unesco, 2012)²⁰. Au-delà du constat global selon lequel les femmes ont moins de chance que les hommes de bénéficier de l'éducation pour adultes (Unesco, 2015), le rapport (Unesco-Unevoc, 2011)²¹ relève que la question du genre ne peut avancer tant que seront utilisées dans la formation des méthodes et approches pédagogiques qui perpétuent les stéréotypes liés au genre. Aucune étude sur l'analyse genre dans la FFE, ni sur l'utilisation de l'outil genre en ligne et gratuit de l'Unesco pour la FFE n'apparaît dans la littérature.

Discussions et perspectives

Si l'EFTP est au cœur des volontés politiques de nombreux pays et que la notion de DCTP commence à faire son chemin, la réflexion sur la FFE au niveau continental et régional est très peu documentée et, au niveau national, elle démarre dans quelques pays seulement. Il y a un énorme manque de littérature sur la FFE et, quand bien même cette dernière est évoquée, elle fait rarement l'objet principal d'une étude/analyse problématisée. La question sur le pourquoi du manque de littérature sur la FFE reste posée : est-ce un problème de formulation de politiques ou de priorités, est-ce la difficulté de rendre opérationnelles les politiques, est-ce un souci financier ou d'expertise, des lacunes de communication/publication ou simplement.....un manque d'intérêt pour la FFE ? La FFE est pourtant reconnue comme outil de succès du DCTP !

Il faut souligner que la rareté de la littérature FFE – surtout dans/pour le secteur informel - est accompagnée d'une faible diversité des sources qui restent l'apanage de quelques agences spécialisées. Pourtant, la volonté d'associer divers partenaires de production de savoir autour de la question du DCTP fait partie des engagements pris par les Etats. Comment expliquer les très rares sources universitaires, thèses et mémoires sur la FFE pour le DCTP.

Il faut donc dessiner l'avenir et oser et identifier des pistes qui pourront contribuer à l'amélioration de la FFE en DCTP. Elles sont évoquées partiellement par les auteurs et sont de l'ordre politiques, structurelles, scientifiques, financières, médiatiques, etc. Certaines sont des grands chantiers, d'autres sont de petites choses qui peuvent déjà être mis en marche.

La richesse d'informations sur les expériences et projets présentées dans le compendium démontre qu'il est possible d'aller plus loin dans une meilleure connaissance et analyse ainsi que dans le partage des éléments constitutifs du succès de ces actions. Revue de littérature et compendium permettront à la Conférence de Kigali de traduire en actes la décision prise à Abidjan en 2014 de faire de la recherche sur le DCTP une des trois priorités du PQIP/DCTP.

¹⁹ Axmann, M., et al. (2015). *Vocational teachers and trainers in a changing world: the imperative of high-quality teacher training systems.*

²⁰ ILO, (2012). *National Strategy for promoting gender equality in TVET, Bangladesh.*

²¹ Foster, H., (2011). *Women and TVET, Report of the Unesco-unevoc online conference.* Unesco-Unevoc.