

Outils pratiques d'apprentissage en Afrique

Si l'on en croit le nombre élevé de participants et la participation active à un récent séminaire en ligne sur les outils pratiques d'apprentissage en Afrique, il s'agit d'un domaine qui mérite une réflexion plus approfondie, notamment grâce à son potentiel d'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes et de la productivité et des bénéfices des entreprises, qui, ensemble, stimuleront la croissance sur le continent.

Un certain nombre de pays africains proposent déjà des programmes d'apprentissage, et l'attention se porte de plus en plus sur les outils pratiques qui peuvent faciliter leur mise en œuvre. Les participants au webinaire, organisé le 6 septembre 2022 par l'Agence de développement de l'Union africaine (AUDA-NEPAD), par le biais de l'Initiative pour les compétences en Afrique (SIFA), ont eu la chance d'entendre parler directement de trois de ces outils. Les outils ont été identifiés à l'aide d'une activité de cartographie menée par le cabinet d'experts-conseils allemand GOPA Worldwide Consultants, et chacun d'entre eux offre une approche unique pour déployer un système d'apprentissage efficace.

Encourager les employeurs par le biais de la reconnaissance

En présentant cette initiative innovante de Tanzanie, Kennedy Rwehumbiza, responsable de la politique, de la recherche et du plaidoyer à l'Association des employeurs tanzaniens (ATE), a expliqué comment le **prix de l'employeur de l'année (EYA)** vise à faire de l'engagement des employeurs dans l'apprentissage et les stages une initiative précieuse en matière de ressources humaines au sein de l'entreprise. Par le biais d'un événement national annuel prestigieux pour les employeurs, l'initiative reconnaît et souligne l'engagement des employeurs dans l'apprentissage et les stages au même niveau que les autres initiatives en matière de ressources humaines. Cet événement constitue une plateforme permettant d'identifier, classer et reconnaître l'excellence au sein de plusieurs catégories de membres de l'ATE, y compris les grandes et petites entreprises, le secteur public et même les organisations non gouvernementales (ONG). Cela garantit que l'attribution de l'AYE est équitable et en conséquence ce prix est plus attrayant pour les membres. L'AYE a un ensemble d'objectifs spécifiques, notamment la reconnaissance et l'évaluation comparative des membres de l'ATE qui ont excellé dans la mise en place de politiques de gestion exceptionnelles et de meilleures pratiques commerciales, l'élaboration d'un ensemble de directives aux fins d'une gestion améliorée et de meilleures pratiques commerciales, et la motivation des organisations à s'engager dans l'apprentissage et les stages.

Lier le travail et les études du début à la fin

Le **Guide de l'alternance travail-études**, mis en œuvre par le Centre de formation sectorielle Menzel Bourguiba en Tunisie, résume bien le concept d'apprentissage en tant que parcours. En présentant cet outil à l'auditoire, Naceur Guesmi, directrice du Centre de formation Menzel Bourguiba, et sa collègue Amel Fatnassi, ainsi que Lina Costa Branco de GOPA ont démontré dans quelle mesure le guide constitue un « terrain d'entente » pour toutes les parties concernées – apprenti, maître d'apprentissage, centre de formation et entreprise – et facilite l'échange continu d'informations entre elles. En plus d'être une source d'information permanente sur les droits et les devoirs de toutes les parties, le guide est également un « outil de dialogue » qui fait clairement référence au contrat de formation conclu entre l'apprenti, le centre de formation et l'employeur, et garantit l'alignement de la formation sur les besoins liés au travail (dans l'entreprise), ainsi que la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis du stagiaire sous le contrôle du centre de formation. Pour les apprentis eux-mêmes, le guide est une ressource inestimable qui non seulement les dote de concepts et techniques pertinents liés à leur emploi en particulier, mais les aide également à appliquer les compétences acquises lors de la

formation à des actions concrètes dans le monde réel du travail, et à développer de bonnes habitudes de travail, l'esprit d'entreprise et le sens des responsabilités professionnelles.

Tirer parti du financement par prélèvement pour encourager les employeurs

Soulignant le rôle clé des incitations financières et des politiques dans les programmes d'apprentissage, Dalia Mwiya, du Conseil namibien de la formation (NTA), a démontré comment le financement par prélèvement – l'un des objectifs politiques de l'initiative d'apprentissage intégré au travail (AIT) de le NTA – peut être un outil puissant pour inciter les employeurs à s'engager dans l'apprentissage. Les conditions que les employeurs doivent remplir pour pouvoir bénéficier du financement sur prélèvement pour leurs programmes d'AIT sur le lieu de travail, y compris l'apprentissage, sont décrites dans un ensemble de directives et de procédures d'AIT élaborées par le NTA avec le financement de cette taxe de formation. Ces directives sont étayées par un modèle incitatif qui permet aux employeurs et apprentis inscrits d'accéder au financement sur prélèvement, qu'il s'agisse de subventions pour les employeurs qui embauchent et inscrivent des apprentis ou de financements supplémentaires pour le développement des infrastructures de formation et le recrutement de stagiaires handicapés ou issus d'autres groupes prioritaires. Le financement est administré par un processus innovant de tranches de paiement échelonnées qui favorise le recrutement, l'assiduité, la rétention et la réussite. En outre, les outils utilisés pour soutenir l'initiative d'AIT, tels que les carnets de bord, les formulaires de demande, les brochures d'information et le matériel promotionnel, favorisent la diffusion des directives et leur application réussie par les employeurs, les stagiaires et les fournisseurs de formation.

Leçons clés en matière de continuité et de viabilité

Outre les différentes manières dont les programmes d'apprentissage peuvent être mis en œuvre de manière pratique et efficace, les trois outils démontrent l'importance de la continuité du travail accompli par le biais de ces programmes afin d'assurer la pérennité de la croissance économique et de l'amélioration de l'employabilité sur le continent. L'exemple de la Tanzanie met notamment en évidence le rôle déterminant que peut jouer une organisation d'employeurs dans le parcours de l'apprentissage, du niveau politique à la mise en œuvre. En outre, cet exemple illustre la manière dont tous les employeurs peuvent être impliqués dans le système d'apprentissage, du secteur privé et public jusqu'aux PMME. Du point de vue de l'apprenti, l'expérience de la Tunisie nous apprend que l'apprentissage ne concerne pas seulement les hautes compétences techniques dont un jeune a besoin, mais également les compétences « non techniques », comme la préparation au travail.

L'implication de tous les acteurs est un autre aspect important, comme l'illustre, par exemple, la semaine de l'apprentissage en Namibie, qui réunit les écoles professionnelles, les employeurs, le secteur informel et les apprenants, afin d'obtenir le meilleur retour sur investissement. Le modèle de financement intégré de la Namibie démontre également comment l'aide financière permet d'impliquer davantage de personnes dans le processus d'apprentissage. Les discussions animées tout au long du webinaire ont montré à quel point les gens ont soif de connaissances et d'informations pratiques, et à quel point des discussions aussi riches sont importantes pour l'apprentissage et la réplique – des ingrédients indispensables pour la viabilité.

La SIFA a rassemblé toutes ces leçons dans une boîte à outils pratique, qui sera disponible sur le [site Internet d'ASPYEE](#) dans les deux prochains mois. Cela constitue la promesse d'une ressource précieuse que toutes les parties prenantes pourront non seulement utiliser pour leur propre travail, mais également intégrer à leurs propres bonnes pratiques.

Et ce n'est pas tout ! En novembre, la SIFA organisera le troisième et dernier webinaire de cette série, qui portera sur une série d'autres outils utiles pour la mise en œuvre de programmes et d'incitations à l'apprentissage. Consultez cette page pour de plus amples informations !

Avez-vous utilisé avec succès des outils facilitant l'apprentissage dans votre pays ? Partagez-les avec la communauté SIFA en les envoyant à l'adresse aspyee@nepad.org.