AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي

WA AFRIKA

UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

UNIÓN AFRICANA

Addis-Abeba, Éthiopie BP 3243 Téléphone : +251 115 517 700 Fax : +251 115 517 844
Site web : www.au.int

Stratégie continentale africaine d'EFTP 2025-2034

pour

le développement durable et social, la justice et l'employabilité pour tous

Draft

(Version du 15 août 2024)

Table des matières

1 Chapitre 1 : Introduction 4

1.1 Historique et contexte 4

1.2 Les priorités de la nouvelle stratégie 5

1.3 Importance des compétences dans les cadres de développement 6

1.4 Les grandes transformations ayant une incidence sur l'emploi et les compétences en Afrique 8

2 Chapitre 2 : Transformation de l'EFTP en Afrique 11

2.1 Vision de l'Union africaine 11

2.2 Mission de la stratégie continentale en matière d'EFTP 11

2.3 Objectifs stratégiques 12

2.4 Principes directeurs pour la transformation de l'EFTP 12

2.4.1 Harmonisation de la stratégie d'EFTP avec les stratégies de développement et les politiques socio-économiques 15

2.4.2 Recherche d'une excellence fondée sur les valeurs dans l'EFTP 15

2.4.3 Consolidation des partenariats pour la cocréation et le partage des connaissances dans l'EFTP 16

3 Chapitre 3 : Consolidation des bases du développement de l'EFTP en Afrique 17

3.1 Politique, gouvernance et finance 17

3.1.1 Politique et cohérence 17

3.1.2 Gouvernance 18

3.1.3 Financement 19

3.1.4 Suivi et évaluation 19

3.1.5 Sensibilisation et plaidoyer 20

3.2 Qualité et inclusion 20

3.2.1 Connaissance des compétences 20

3.2.2 Conception, mise en œuvre et reconnaissance de l'apprentissage et des programmes tout au long de la vie 21

3.2.3 Inclusion sociale 22

3.3 Partenariats, partage des connaissances et des ressources 24

3.3.1 Lien entre le secteur productif et l'EFTP 24

3.3.2 Collaboration régionale et internationale et mise en commun des ressources 25

Draft

3.4 Développement des institutions, technologie et innovation 26
3.4.1 Développement des institutions et des capacités 26
3.4.2 Recherche, innovation et entrepreneuriat 27
3.4.3 Transformation numérique des systèmes, des processus et des programmes 27
4 Chapitre 4 : Mise en œuvre de la stratégie d'EFTP 29
4.1 Principes directeurs pour la mise en œuvre 29
4.2 Rôles et responsabilités 29
4.2.1 Commission de l'Union africaine 30
4.2.2 Agence de développement de l'Union africaine — NEPAD (AUDA-NEPAD) 30
4.2.3 Communautés économiques régionales (CER) 31
4.3 Mécanismes de soutien à la mise en œuvre 31
4.3.1 Soutien politique et consultatif technique 31
4.3.2 Mobilisation des ressources 32
4.3.3 Communication et plaidoyer 32
4.4 Participation des parties prenantes et coordination 33
4.5 Suivi et évaluation de la mise en œuvre 34
5 Bibliographie 35

Draft

1 Chapitre 1 : Introduction

1.1 Historique et contexte

En 2015, l'Union africaine (UA) a formulé une stratégie continentale pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), afin de favoriser l'emploi des jeunes. Cette stratégie a été conçue pour redynamiser l'EFTP en Afrique, en fournissant un cadre solide pour élaborer et perfectionner les politiques et stratégies nationales en matière d'EFTP afin de favoriser l'emploi des jeunes, de soutenir la croissance économique et de réduire la pauvreté. Consciente de la nature dynamique de l'environnement économique et social, la Commission de l'Union africaine (CUA) a lancé un processus de révision de la stratégie continentale d'EFTP. Cette révision est impérative pour évaluer les progrès et identifier des stratégies efficaces pour affiner les politiques et les systèmes d'EFTP. L'objectif est de s'assurer qu'ils sont en phase avec les tendances et l'évolution des priorités en matière de développement des compétences à l'échelle continentale et mondiale.

La CUA a évalué la stratégie en 2024 au moyen d'une analyse documentaire, de discussions de groupe et de réponses à des questionnaires émanant de cinq catégories d'acteurs clés : ministères, organismes de réglementation de l'EFTP, prestataires de formation, organisations d'employeurs et de travailleurs.

L'évaluation a relevé qu'en dépit des progrès accomplis pour assurer une meilleure éducation et un meilleur accès à la formation pour un plus grand nombre de personnes, des défis persistants se posent à l'EFTP et au développement des compétences en général sur le continent. Les principaux défis observés sont :

- L'inadéquation des compétences est le principal défi. Souvent, les compétences des jeunes diplômés de l'EFTP ne répondent pas aux demandes du marché du travail.
- La faiblesse de la gouvernance et des capacités institutionnelles en matière d'EFTP.
- Financement inadéquat et manque de mécanismes d'assurance qualité dans l'écosystème de l'EFTP.
- L'absence de participation systématique des organisations d'employeurs et de travailleurs à tous les niveaux de l'EFTP, y compris pour l'élaboration des politiques.
- Le manque de compétences, d'anticipation et de prévision pour prendre en compte les tendances émergentes qui influencent le monde du travail, telles que

Draft

la digitalisation, y compris l'intelligence artificielle, la transition énergétique et le changement climatique.

- La répartition inégale des établissements d'EFTP qui sont principalement situés dans les centres urbains.
- La faible participation des femmes à l'EFTP doit encore être améliorée, en particulier dans les domaines liés aux matières STIM.
- L'offre de formateurs, d'experts et de gestionnaires compétents en matière d'EFTP est insuffisante ; l'intégration des compétences professionnelles et entrepreneuriales de base est faible et les possibilités pour les stagiaires de l'EFTP d'accéder à une expérience pratique de qualité sur le lieu de travail en vue d'améliorer leur employabilité sont limitées.
- L'absence d'un système d'information institutionnalisé qui fournirait des informations fiables et en temps opportun sur l'offre et la demande de compétences.

L'évaluation a recommandé que la prochaine stratégie d'EFTP corresponde étroitement aux aspirations de l'Agenda 2063, de l'Agenda 2030 pour le développement durable et d'autres cadres régionaux et mondiaux essentiels. Compte tenu des quatre tendances prédominantes — numérisation, changement climatique, changements démographiques et migration — qui ont un impact significatif sur les marchés du travail, il devient impératif que les systèmes d'EFTP adoptent des mesures proactives. Ces tendances doivent être au cœur de la nouvelle stratégie continentale d'EFTP.

En outre, l'évaluation de la stratégie a souligné la nécessité de mettre davantage l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie, la validation des acquis de l'expérience (VAE), la transférabilité des compétences, la coopération transnationale et l'échange de connaissances. D'autres domaines critiques qui méritent une attention plus ciblée sont l'amélioration du niveau du personnel enseignant et de l'image de l'EFTP, la nécessité d'améliorer la visibilité de la stratégie et la collaboration entre la CUA, les CER, les États membres et les partenaires de développement pour promouvoir l'agenda de l'EFTP.

En substance, l'évaluation de l'actuelle stratégie continentale d'EFTP appelle à la transformation de l'EFTP en Afrique pour que le continent réalise avec succès la vision de son Agenda 2063. Ainsi, la nouvelle stratégie d'EFTP est axée sur des recommandations visant à transformer les systèmes d'EFTP dans les États membres afin de contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable, de justice sociale et d'employabilité des jeunes et des personnes âgées, en mettant l'accent sur les femmes et les personnes vulnérables, y compris dans les contextes de conflit et les situations d'urgence.

1.2 Les priorités de la nouvelle stratégie

Draft

Alors que la stratégie précédente était principalement axée sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes, la stratégie révisée a pour objectif plus large de promouvoir l'employabilité pour tous, y compris les personnes vulnérables, et de soutenir la vision de l'Union africaine. Ce changement d'orientation est crucial pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour tous face à l'évolution rapide des besoins en compétences des marchés du travail, influencés par les mégamoteurs tels que les progrès technologiques, les changements climatiques, les changements démographiques et les migrations évoqués dans les sections suivantes, et pour veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte. Le rôle de l'EFTP dans la promotion de l'inclusion sociale, notamment en répondant aux besoins des groupes vulnérables tels que ceux de l'économie informelle et rurale, les migrants, les réfugiés et les personnes handicapées, est également de la plus haute importance.

L'EFTP joue un rôle essentiel en ce qui concerne le développement durable et la justice sociale, conformément aux objectifs de développement durable (ODD), à l'Agenda 2063 de l'UA et à ses cibles et objectifs, en particulier les aspirations 1 et 3 de son premier plan décennal de mise en œuvre. De ce fait, la nouvelle stratégie est bien en phase avec l'agenda social et économique de la CUA et reconnaît la nécessité du travail mixte (travail à distance et hybride), du bien-être, de la santé mentale, de l'équité, de l'inclusion et de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. La nouvelle stratégie d'EFTP se concentre sur la transformation de l'EFTP grâce à un alignement étroit sur le programme de développement plus large de l'Union africaine, à l'excellence fondée sur les valeurs, aux partenariats avec le secteur productif[1], à l'innovation, à la cocréation et au partage des ressources entre les États membres.

1.3 Importance des compétences dans les cadres de développement

La transformation de l'EFTP en Afrique nécessite une harmonisation étroite avec les grandes priorités de l'UA mises en évidence dans les cadres stratégiques de développement continentaux et mondiaux. Cette section analyse le rôle des compétences envisagées dans l'Agenda 2063, la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf), la Stratégie continentale d'éducation pour l'Afrique (CESA) 2016-2025 de l'UA, la Stratégie d'innovation scientifique et technologique pour l'Afrique

[1] Le terme *secteur productif* recouvre à la fois les secteurs public et privé. En Afrique, le secteur public joue un rôle crucial dans la création et la promotion de l'emploi, de sorte que l'utilisation du terme secteur productif est meilleure que celle du secteur privé.

(STISA), l'Agenda 2030 pour les ODD, et la Stratégie de l'UA-OIT pour l'emploi des jeunes (YES)[2].

Dans l'Agenda 2063, l'Union africaine s'engage à accélérer les actions pour « catalyser la révolution des compétences » comme l'une des actions critiques nécessaires à la réalisation de sa vision collective et de sa feuille de route. Son aspiration 1, « *Une Afrique prospère fondée sur la croissance inclusive et le développement durable* », vise à favoriser l'émergence de citoyens bien éduqués et qualifiés. De même, l'aspiration 6, « *Une Afrique dont le développement repose sur la population et son potentiel* », souligne que « le plein accès à l'éducation, à la formation et aux compétences » est une promesse essentielle qui doit être garantie pour que la jeunesse africaine puisse réaliser tout son potentiel. L'appel à l'action de l'Agenda 2063 souligne la nécessité de renforcer l'EFTP en augmentant les investissements, en créant des centres d'EFTP de haute qualité, en favorisant des liens plus étroits avec l'industrie et en s'alignant sur les marchés du travail.

La ZLECAf, l'un des projets phares de l'Agenda 2063, vise à stimuler le « *commerce à valeur ajoutée* » intracontinental, dans tous les secteurs de l'économie africaine. La réussite de cette ambition dépend, entre autres, de la capacité de la main-d'œuvre africaine à s'engager dans des activités à plus forte valeur ajoutée. En outre, la répartition équitable des bénéfices du commerce et de l'investissement dépend de la capacité d'absorption des entreprises opérant dans les États membres. Pour ces raisons, le renforcement de l'EFTP et l'acquisition de compétences pertinentes restent des facteurs essentiels.

Dans le cadre de l'Agenda 2063, la CESA contient des dispositions spécifiques sur l'EFTP au titre de l'objectif stratégique 8 sur l'expansion de l'EFTP. Cette stratégie vise à faire du développement des ressources humaines une priorité absolue et un bénéficiaire d'investissements substantiels et durables, l'EFTP étant un domaine qui mérite une attention particulière. À ce titre, la CESA fait explicitement référence à la stratégie continentale pour l'EFTP et à la STISA en tant que parties intégrantes de l'Agenda 2063, auquel ces stratégies visent à contribuer.

La STISA admet le grand rôle des compétences techniques et l'importance de l'EFTP dans l'ouverture de carrières. Elle souligne le potentiel de la science, de la technologie et de l'innovation au service de la croissance socio-économique durable et du développement du continent, l'EFTP jouant un rôle crucial dans la réalisation de ce potentiel.

La stratégie de l'OIT-UA pour l'emploi des jeunes en Afrique (YES-Africa) aborde la question de la faible réactivité des systèmes de développement des compétences aux

[2] Adoptée en juillet 2024 par le CST sur le développement social, le travail et l'emploi.

besoins du marché du travail comme un goulot d'étranglement important qui entrave la promotion de l'emploi des jeunes. La stratégie consacre le domaine prioritaire 5 au « développement des compétences et à l'autonomisation économique des jeunes », recommandant des actions telles que l'intelligence des compétences, l'augmentation de l'allocation budgétaire pour l'éducation et la formation, l'implication du secteur productif dans le développement des compétences, et la promotion de l'apprentissage basé sur le travail, y compris des apprentissages de qualité[3], des initiatives de reconversion et d'amélioration des compétences, et la reconnaissance transfrontalière des compétences.

L'importance accordée à l'EFTP dans ces cadres stratégiques continentaux est conforme au cadre de développement mondial, à savoir l'Agenda 2030 et les ODD, en particulier l'ODD 4.3 sur l'égalité d'accès à un EFTP de qualité abordable, y compris à l'université, l'ODD 4.4 sur l'augmentation du nombre de jeunes et d'adultes possédant des compétences techniques et professionnelles pertinentes pour les emplois décents et l'entrepreneuriat, l'ODD 4.5 sur l'élimination des disparités entre les sexes dans l'éducation et l'égalité d'accès à tous les niveaux d'éducation et de formation professionnelle pour les groupes vulnérables, l'ODD 8.3 sur la promotion de politiques axées sur le développement qui soutiennent les activités productives, la création d'emplois décents, l'esprit d'entreprise, la créativité et l'innovation et l'ODD 8.6 sur la réduction substantielle de la proportion de jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou ne sont pas en formation.

1.4 Les grandes transformations ayant une incidence sur l'emploi et les compétences en Afrique

L'évolution rapide du monde du travail, sous l'effet des progrès technologiques, des changements climatiques, des tensions géopolitiques, des changements démographiques et des migrations, souligne le besoin urgent d'un engagement et d'un investissement accrus dans les capacités humaines. L'Afrique, avec sa grande population jeune et son fort potentiel de croissance, est prête à en récolter les fruits. Cependant, ces avantages ne peuvent être réalisés qu'avec un investissement opportun et cohérent dans le développement des ressources humaines.

En investissant dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie en Afrique, nous pouvons libérer le potentiel de ses habitants, en particulier les jeunes. Cet investissement leur permettra non seulement de gérer efficacement les abondantes ressources du continent, mais aussi de stimuler l'esprit d'innovation qui s'enracine déjà, en grande partie sous l'impulsion de la population jeune de l'Afrique.

[3] 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT), dont 54 pays africains, ont adopté en 2023 la recommandation sur les apprentissages de qualité (R 208) qui fournit des orientations aux pays pour la mise en œuvre d'apprentissages de qualité.

Draft

Cela stimulera à son tour l'investissement et la productivité, pierres angulaires d'une croissance économique durable et d'une transformation structurelle.

Du côté de l'offre, la population en âge de travailler du continent, de plus en plus nombreuse et de mieux en mieux formée, présente un potentiel de croissance significatif à une échelle qui n'est observée nulle part ailleurs dans le monde. L'Afrique représente 85 % de l'augmentation de la population mondiale en âge de travailler. Nombre d'entre eux contribueront probablement à l'accroissement du vivier de talents du continent, puisque le nombre de jeunes Africains ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou supérieur va plus que doubler, passant de 103 millions à 240 millions entre 2020 et 2040 (AUC & OECD, 2024).

Alors que l'Afrique est prête à exploiter son dividende démographique, la qualité de l'éducation reçue par ses jeunes et la capacité d'absorption de ses marchés du travail restent des défis importants qu'il convient de relever. L'amélioration de ces aspects est cruciale pour le développement futur du continent.

Du côté de la demande, le continent continue de lutter contre ce que l'on appelle la « croissance sans emploi », avec un succès limité dans la traduction de la croissance économique en création d'emplois décents. L'augmentation est principalement due à des secteurs relativement moins intensifs en main-d'œuvre, tels que les industries extractives, plutôt qu'à l'industrie manufacturière. Dans de nombreux pays africains, la part des emplois liés à l'industrie manufacturière est inférieure à 5 %, ce qui limite la capacité des économies africaines à offrir à leur population des emplois formels et décents. Dans le même temps, les gens sont contraints de dépendre de secteurs à faible productivité et à forte intensité de main-d'œuvre, tels que l'agriculture et le commerce de détail, souvent caractérisés par une forte informalité. En conséquence, la grande majorité, soit environ 82 %, des travailleurs du continent se trouvent dans l'économie informelle, ce qui ne contribue guère à la création de valeur ajoutée et à l'amélioration de la productivité. Des transformations axées sur la technologie sont donc nécessaires pour attirer les jeunes vers des pratiques innovantes durables telles que l'agriculture de précision, la biotechnologie, les économies bleue, numérique et orange.

La lenteur de la transformation structurelle se traduit par un manque de perspectives d'emploi décent pour les jeunes Africains de plus en plus instruits. C'est l'une des raisons pour lesquelles les travailleurs instruits émigrent, ce qui entraîne une fuite des cerveaux. Une proportion considérable, soit 17 %, des adultes nés en Afrique et ayant fait des études supérieures vivent à l'étranger, la plupart d'entre eux choisissant des pays à revenu élevé à l'extérieur du continent.

La transformation numérique est déjà en train de remodeler le marché du travail du continent, avec d'importantes perspectives de création d'emplois et de nombreuses implications pour les compétences numériques. À l'horizon 2030, 70 % des emplois nécessiteront des compétences numériques de base, telles que la communication mobile, et 23 % nécessiteront des compétences numériques intermédiaires, telles que

Draft

la capacité à utiliser un tableur, en particulier dans le secteur des services. La demande de compétences numériques émergera également au niveau avancé, à mesure que de nombreuses entreprises africaines adopteront des technologies de pointe telles que l'intelligence artificielle.

Draft

2 Chapitre 2 : Transformation de l'EFTP en Afrique

Comme les besoins en compétences des marchés du travail évoluent en raison de l'impact des mégamoteurs, les systèmes d'EFTP doivent être dynamiques et réactifs pour réaliser la vision de l'Union africaine (UA) telle qu'elle est inscrite dans l'Agenda 2063. La nouvelle stratégie continentale d'EFTP[4] constitue une étape cruciale et prometteuse dans cette direction. Elle se concentre sur des recommandations visant à transformer les systèmes nationaux d'EFTP pour les rendre de haute qualité, efficaces et adaptés aux besoins des populations africaines, des secteurs productifs et des marchés du travail en rapide évolution, notamment à cause des progrès technologiques et du dérèglement climatique. La stratégie contribue à la réalisation de la vision de l'Union africaine (UA), de l'Agenda 2063 et des ODD de 2030.

Ce chapitre présente la vision, la mission, les objectifs stratégiques et les principes directeurs de la transformation de l'EFTP en Afrique.

2.1 Vision de l'Union africaine

La vision de l'UA est celle d'une « *Afrique intégrée, prospère et pacifique, animée par ses propres citoyens et représentant une force dynamique sur la scène mondiale* ». Le sous-secteur de l'EFTP est essentiel à la réalisation de la vision de l'Union africaine par le développement des compétences requises pour la main-d'œuvre africaine.

2.2 Mission de la stratégie continentale en matière d'EFTP

Cultiver une main-d'œuvre africaine compétitive, qualifiée et innovante à l'échelle mondiale, conformément aux aspirations de l'Agenda 2063 de l'UA et des ODD à l'horizon 2030.

[4] Ce projet de stratégie a bénéficié de l'évaluation de la stratégie continentale d'EFTP pour l'Afrique adoptée en 2015, des contributions d'un comité de rédaction multipartite, d'un examen approfondi de la littérature et des recommandations sur l'EFTP émanant d'organisations réputées telles que l'Union africaine et ses organes, la Banque africaine de développement, l'OIT, l'ADEA, l'UNESCO, la Banque mondiale, le Commonwealth of Learning, l'ONUDI, l'OCDE et la Commission européenne.

2.3 Objectifs stratégiques

Les deux objectifs de la Stratégie continentale africaine d'EFTP à l'horizon2034 sont de guider :

- les États membres dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de systèmes nationaux d'EFTP transformateurs, pertinents et inclusifs, contribuant au développement durable, à la croissance économique, à la justice sociale, à une meilleure employabilité et à la productivité en Afrique ;
- l'Union africaine et ses institutions et organes, y compris les CER, l'AUDA-NEPAD, les États membres et les partenaires dans la mise en œuvre de la stratégie.

Sur la base de recherches et d'expériences, cette stratégie recommande quatre piliers fondamentaux et trois principes directeurs ou priorités interdépendants pour transformer l'EFTP en Afrique. Ces idées, dérivées d'examens complets des résultats de la formation et des stratégies continentales actuelles d'EFTP, garantissent une approche pratique et bien équilibrée pour améliorer la qualité, la pertinence, l'attractivité et l'inclusivité de l'EFTP.

Les quatre fondements complémentaires et se renforçant mutuellement pour promouvoir un système national d'EFTP efficace sont :

1. Politique, gouvernance et financement
2. Qualité et inclusion
3. Partenariats, partage des connaissances et des ressources
4. Développement institutionnel, technologie et innovation

La stratégie propose également des mesures visant à établir ou à consolider les fondements mentionnés dans le chapitre suivant.

2.4 Principes directeurs pour la transformation de l'EFTP

Les trois principes directeurs interdépendants qui sous-tendent la transformation de l'EFTP en Afrique sont :

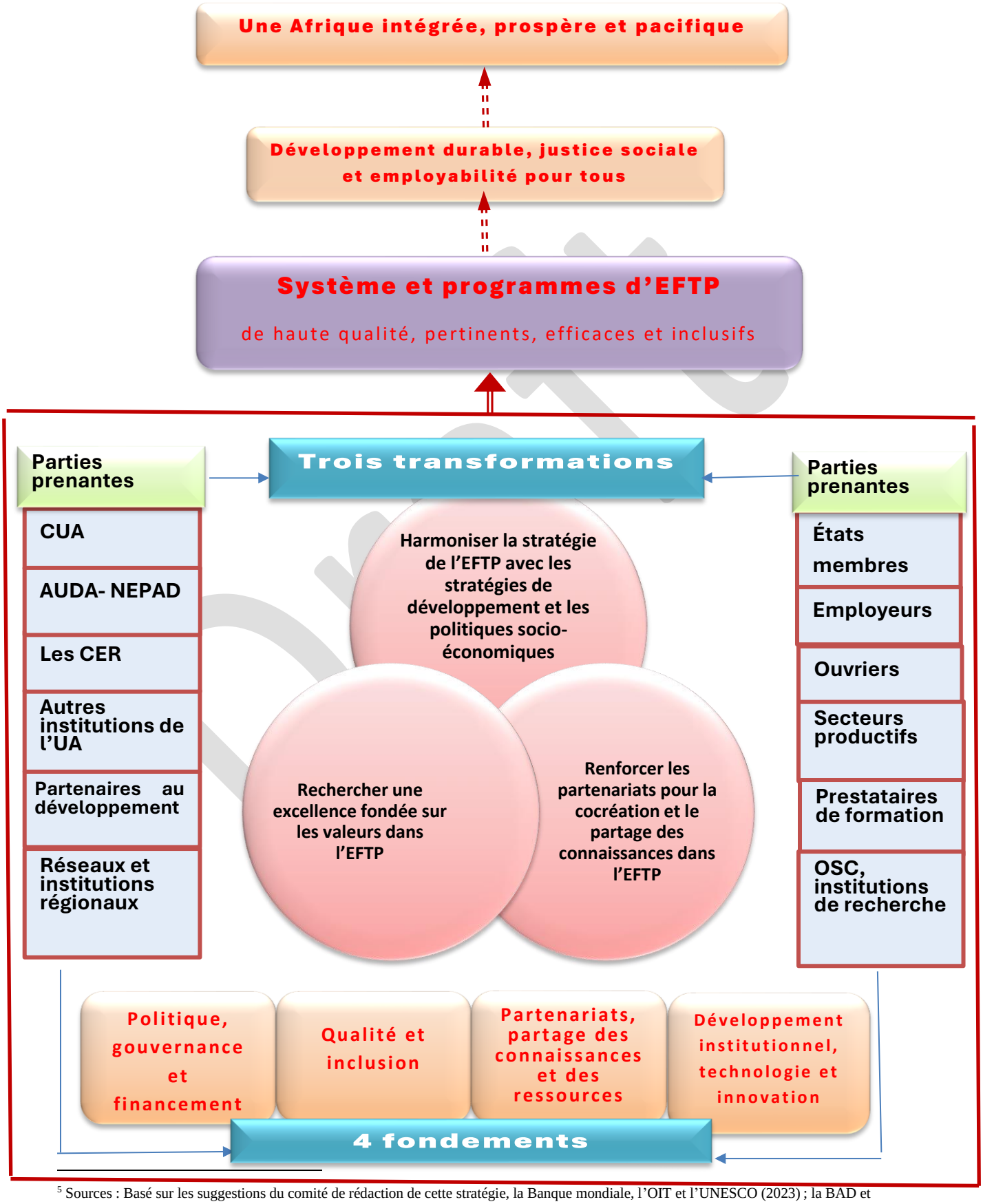
1. Harmoniser la stratégie de l'EFTP avec les stratégies de développement et les politiques socio-économiques ;
2. Rechercher une excellence fondée sur les valeurs dans l'EFTP ;

Draft

3. Renforcer les partenariats pour la cocréation et le partage des connaissances dans l'EFTP.

Draft

Figure 1 : L'EFTP pour l'employabilité tout au long de la vie pour tous, contribuant au développement durable et à la justice sociale en Afrique[5]



[5] Sources : Basé sur les suggestions du comité de rédaction de cette stratégie, la Banque mondiale, l'OIT et l'UNESCO (2023) ; la BAD et l'OIT (2023).

2.4.1 Harmonisation de la stratégie d'EFTP avec les stratégies de développement et les politiques socio-économiques

Le développement des compétences n'est pas une fin en soi. Il joue un rôle essentiel dans la promotion de l'emploi décent, de la productivité, de la compétitivité, de la croissance économique inclusive et durable et de l'épanouissement personnel. Pour atteindre ces objectifs, il est de la plus haute importance de faire correspondre la stratégie d'EFTP à la stratégie de développement et aux politiques socio-économiques, industrielles, commerciales, technologiques, énergétiques, sectorielles et éducatives. Cet alignement n'est pas une simple recommandation, mais une étape cruciale vers la réalisation des objectifs nationaux de développement. Elle favorise la transformation structurelle, harmonise la formation avec les besoins du secteur productif et améliore les résultats des programmes d'EFTP.

Compte tenu de la prévalence de vastes économies informelles, y compris rurales, dans la plupart des économies africaines, il est indispensable de répondre à leurs besoins. Ces derniers sont souvent négligés par les systèmes formels d'EFTP, et il est de notre responsabilité de garantir l'inclusivité de nos stratégies.

En outre, les stratégies d'EFTP devraient s'appuyer sur des approches sectorielles qui concordent avec les secteurs prioritaires nationaux et régionaux, en soutenant la transformation structurelle et la diversification économique, par exemple, des secteurs extractif et agricole au secteur manufacturier. Cette orientation sectorielle spécifique garantira que les programmes d'EFTP sont pertinents et répondent aux demandes du marché du travail actuel et futur, en particulier dans les secteurs et industries essentiels pour le développement économique.

2.4.2 Recherche d'une excellence fondée sur les valeurs dans l'EFTP

Un engagement en faveur de l'excellence dans l'EFTP est essentiel pour développer une main-d'œuvre qualifiée, adaptable et innovante, capable de stimuler un progrès économique et social durable.

La promotion de l'excellence dans l'EFTP exige que les systèmes et les institutions répondent habilement aux besoins de l'économie, des secteurs productifs et de la communauté, tout en se conformant aux aspirations des apprenants.

Dans leur quête d'excellence, les prestataires d'EFTP doivent donner la priorité aux résultats de la formation plutôt que de se concentrer uniquement sur les intrants. Ils doivent anticiper les tendances du marché du travail, les défis à venir et les opportunités. Ils devraient relever les défis de manière proactive et tirer parti des possibilités en

Draft

proposant des solutions créatives et innovantes. Pour ce faire, il est essentiel de mettre en place des institutions solides, fondées sur des valeurs, autonomes et responsables, soutenues par un personnel compétent et des ressources suffisantes. Cette base est essentielle pour que le système puisse s'adapter, innover et maintenir des normes de formation élevées, favorisant ainsi une main-d'œuvre qualifiée et réactive.

2.4.3 Consolidation des partenariats pour la cocréation et le partage des connaissances dans l'EFTP

Les partenariats sont essentiels pour relever les défis multiformes de l'EFTP, car aucun pays ou institution ne dispose à lui seul de toutes les ressources et de l'expertise nécessaires pour y faire face. De nombreux pays sont confrontés à des problèmes similaires et si certains ont élaboré des solutions à certains défis, des réponses globales doivent encore être trouvées. Plutôt que de réinventer la roue, les pays devraient collaborer en partageant des ressources telles que des cadres, des stratégies, des boîtes à outils, des lignes directrices, des normes professionnelles, du matériel d'apprentissage, des outils d'évaluation, des cours en ligne, des avis d'experts et des bonnes pratiques.

Ces partenariats devraient fonctionner à plusieurs niveaux :

- **Intégration avec les partenaires sociaux et les secteurs productifs** : Établir des partenariats avec les partenaires sociaux et le secteur productif à tous les stades de l'EFTP, depuis la formulation des politiques et l'élaboration des programmes jusqu'à la mise en œuvre et l'évaluation. L'accent devrait être mis sur la promotion des possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail et des programmes de transition entre l'école et le travail pour tous les stagiaires.
- **Coopération régionale** : Favoriser la collaboration entre les pays africains, les institutions de réglementation et de recherche et les centres d'excellence par le biais de la CUA, des CER et d'autres organismes et réseaux régionaux afin d'harmoniser les efforts.
- **Coopération Sud-Sud et triangulaire** : Encourager les échanges Sud-Sud et la coopération triangulaire pour tirer parti de l'expertise et des solutions innovantes entre les pays développés et les pays en développement.
- **Coopération avec les partenaires au développement et les agences des Nations Unies** : Resserrer les liens avec les partenaires au développement et les agences des Nations Unies afin d'accéder à des ressources supplémentaires, à l'expertise technique et aux bonnes pratiques mondiales.

En tirant parti de ces partenariats, les pays peuvent cocréer des approches innovantes, adapter les ressources d'autres pays à leur contexte, optimiser l'utilisation des ressources et renforcer l'efficacité et l'efficience de l'EFTP sur l'ensemble du continent.

Draft

3 Chapitre 3 : Consolidation des bases du développement de l'EFTP en Afrique

Ce chapitre recommande aux États membres des mesures spécifiques visant à consolider quatre bases complémentaires et se renforçant mutuellement pour promouvoir un système d'EFTP efficace qui contribue au développement durable, à la justice sociale, à l'employabilité et à la productivité en Afrique.

3.1 Politique, gouvernance et finance

Ce fondement fournit des recommandations pour une politique efficace d'EFTP et sa cohérence avec la stratégie de développement et d'autres politiques pertinentes. Il propose également des mesures pour renforcer la gouvernance, développer des modèles de financement durables, équitables et transparents, des mécanismes de suivi et d'évaluation, et promouvoir la sensibilisation.

3.1.1 Politique et cohérence

Les États membres devraient

a) élaborer et mettre en œuvre une politique nationale d'EFTP conforme à la stratégie continentale d'EFTP, à la stratégie nationale de développement et aux politiques pertinentes[6] ;

b) créer un environnement favorable à la participation des représentants de toutes les parties prenantes concernées[7] par le biais du dialogue social, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et programmes d'EFTP ;

c) veiller à ce que les politiques d'EFTP défendent une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, permettant aux individus d'améliorer leurs compétences, par le biais du recyclage et du perfectionnement, tout au long de leur carrière ;

d) veiller à ce que les politiques soient fondées sur des données solides, reflétant les informations provenant de l'évaluation des tendances du marché du travail et du système de suivi et d'évaluation ;

[6] Comme les politiques éducatives, industrielles, commerciales, scientifiques et technologiques, et sectorielles.

[7] Organisations d'employeurs et de travailleurs, associations de secteurs productifs, autorités et prestataires d'EFTP, services de l'emploi, associations du secteur informel, société civile, partenaires au développement et formateurs.

Draft

e) faire preuve d'un engagement de haut niveau en faveur de l'EFTP en l'incluant en tant que composante stratégique dans les stratégies et politiques nationales de développement, en fixant des objectifs nationaux, en introduisant un soutien législatif et en affectant des ressources adéquates.

3.1.2 Gouvernance

Les États membres devraient

a) mettre en place des mécanismes de coordination efficaces et un dialogue social à différents niveaux — au niveau national pour promouvoir la coordination interministérielle et la cohérence des politiques ; au niveau sectoriel pour partager les informations sur les demandes et l'offre de compétences afin d'améliorer la planification et l'offre de formation ; au niveau local pour harmoniser la formation avec les besoins du marché du travail local ; et au niveau régional pour promouvoir la reconnaissance des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre et le partage des connaissances ;

b) créer ou désigner une ou plusieurs autorités publiques chargées de réglementer l'EFTP, au sein desquelles sont représentées toutes les parties prenantes essentielles, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs ;

c) veiller à ce que les autorités compétentes établies au point b) ci-dessus aient des responsabilités clairement définies, disposent d'un financement adéquat et travaillent en étroite coopération avec d'autres autorités ou institutions chargées de réglementer ou de dispenser l'éducation et la formation, l'inspection du travail, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, ainsi que les services publics et privés de l'emploi ;

d) soutenir la création d'organismes sectoriels de compétences[8] dans les secteurs prioritaires afin de faire concorder la demande de compétences des secteurs avec l'offre de formation, d'analyser et d'anticiper les besoins futurs du marché du travail et des compétences, et d'évaluer la qualité et la pertinence des programmes de formation ;

e) renforcer les établissements publics d'enseignement et de formation techniques et professionnels en leur accordant l'autonomie, en associant les représentants de l'industrie locale, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, la communauté, le personnel et les stagiaires à leur gouvernance et en renforçant leur capacité à améliorer leurs performances et leur responsabilité.

[8] Les organismes de compétences sectorielles sont un terme plus large qui inclut les conseils autonomes et les comités consultatifs.

Draft

3.1.3 Financement

Les États membres devraient

a) mettre en place un financement durable de l'EFTP en mobilisant des ressources provenant de diverses sources[9] et en utilisant des mécanismes de financement innovants[10] ;

b) encourager les contributions du secteur productif par le biais d'initiatives de responsabilité sociale des entreprises, de partenariats industriels, d'investissements directs dans les établissements et les programmes d'EFTP, et de l'apprentissage par le travail ;

c) prendre des mesures pour évaluer le coût des programmes d'EFTP et améliorer l'efficacité en optimisant l'utilisation des installations et des ressources ;

d) fournir des bourses, des subventions ciblées et des incitations pour garantir l'accessibilité financière à tous les stagiaires, en particulier aux femmes, aux personnes handicapées et aux autres groupes vulnérables ;

e) fournir des incitations ciblées et des services de soutien aux microentreprises et aux petites entreprises pour qu'elles proposent un apprentissage en situation de travail ;

f) donner la priorité à l'investissement dans la formation professionnelle pour les professions et les emplois émergents.

3.1.4 Suivi et évaluation

Les États membres devraient

a) charger le régulateur de mettre au point un système de suivi et d'évaluation, y compris des indicateurs de performance pour les établissements et les programmes d'EFTP ;

b) prendre des mesures pour suivre et évaluer régulièrement les systèmes, les établissements, les prestataires de formation et les programmes d'EFTP, y compris l'apprentissage, afin d'examiner leur efficacité, leur efficience et leur caractère inclusif ;

[9] tels que le gouvernement, le secteur productif, les partenaires au développement multilatéraux et bilatéraux, les ONG internationales, les organisations philanthropiques, la communauté, les stagiaires et les anciens élèves.

[10] tels que les obligations en matière d'éducation, les prélèvements et le financement d'impact

Draft

c) utiliser les informations provenant du système de suivi et d'évaluation pour revoir et améliorer régulièrement les politiques, les systèmes et les programmes d'EFTP.

3.1.5 Sensibilisation et plaidoyer

Les États membres devraient

a) encourager les dirigeants du secteur productif, à défendre l'EFTP, à le faire connaître et à souligner son importance dans la croissance économique nationale et le développement social ;

b) mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation, exploiter les médias et promouvoir des modèles de réussite afin de promouvoir l'image et l'attrait de l'EFTP auprès des stagiaires, des parents, de la communauté, des travailleurs et des organisations d'employeurs ;

c) sensibiliser les organisations d'employeurs et de travailleurs et les communautés, en particulier les travailleurs de l'économie informelle et les communautés rurales, aux avantages et aux processus de la VAE.

3.2 Qualité et inclusion

Ce socle fournit des recommandations pour favoriser la qualité et l'inclusion dans les programmes d'EFTP. Il propose également des mesures pour renforcer l'intelligence des compétences et pour concevoir, dispenser et valider l'apprentissage tout au long de la vie. En outre, il fournit des orientations sur la promotion de l'accès et de l'équité pour les femmes et les groupes vulnérables, tels que ceux de l'économie informelle et rurale, en veillant à ce que tout le monde puisse bénéficier des programmes d'EFTP sur un pied d'égalité.

3.2.1 Connaissance des compétences

Les États membres devraient

a) renforcer la capacité nationale à évaluer la demande actuelle et future de compétences comme base de l'élaboration de politiques prospectives, d'élaboration de programmes et de l'orientation professionnelle ;

b) élaborer et maintenir des mécanismes solides, tels que des systèmes d'information sur le marché du travail, les technologies et outils les plus récents et des consultations régulières avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin d'identifier les inadéquations entre les compétences, les emplois et les aspirations.

Draft

3.2.2 Conception, mise en œuvre et reconnaissance de l'apprentissage et des programmes tout au long de la vie

Les États membres devraient

a) mettre en place des systèmes solides d'assurance de la qualité, notamment en ce qui concerne l'infrastructure, la conception, la fourniture, l'évaluation et la certification de la formation, la VAE et les systèmes de soutien à l'évolution de carrière ;

b) établir des normes de qualité spécifiques à la profession pour les programmes d'EFTP qui prévoient, entre autres :

- les qualifications, les résultats ou l'apprentissage antérieur requis pour l'admission ;
- la durée prévue du programme et la mesure dans laquelle elle peut être réduite en fonction de l'apprentissage antérieur ou des progrès réalisés au cours du programme ;
- les résultats de l'apprentissage et les programmes d'études fondés sur les compétences professionnelles pertinentes ;
- les qualifications et l'expérience requises pour les formateurs et les autres experts participant au programme ;
- les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises ;
- la qualification acquise à l'issue du programme ;

c) prescrire les normes et les conditions dans lesquelles :

- les entreprises peuvent offrir un apprentissage en milieu professionnel (mentorat, stages et apprentissage) ;
- les établissements de formation peuvent dispenser une formation ;
- les intermédiaires peuvent coordonner, soutenir ou aider à la mise en place de programmes d'EFTP, y compris d'apprentissage ;

d) garantir la disponibilité d'une éducation de base de bonne qualité comme fondement de l'EFTP ;

e) mettre en place des parcours flexibles et perméables pour une transition sans encombre des apprenants au sein de l'enseignement général et de l'EFTP à tous les niveaux ;

f) promouvoir l'apprentissage en milieu professionnel par le biais de stages et d'apprentissages dans les programmes d'EFTP ;

Draft

g) proposer une formation à l'EFTP fondée sur les valeurs, comprenant un mélange optimal de compétences techniques, STIM, entrepreneuriales et fondamentales — compétences sociales et émotionnelles, compétences cognitives, compétences numériques de base et compétences vertes — dans les programmes d'EFTP ;

h) élaborer des programmes d'EFTP modulaires fondés sur les compétences et des microcrédits, se focalisant sur les secteurs émergents[11] et les actualiser régulièrement ;

i) élaborer des programmes d'EFTP à des niveaux plus élevés dans des cadres de qualification afin de répondre aux besoins de secteurs spécifiques ;

j) garantir le développement professionnel, des conditions de travail décentes et des possibilités de progression professionnelle pour les enseignants et les formateurs, les évaluateurs et les autres personnels concernés ;

k) prendre des mesures pour garantir que les apprentis et les stagiaires reçoivent une formation de haute qualité sur le lieu de travail, une rémunération adéquate et des conditions de travail décentes conformément à la législation et au contexte national.

3.2.3 Inclusion sociale

3.2.3.1 Les femmes et les groupes vulnérables

Les États membres devraient

a) mettre en œuvre des mesures ciblées pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'inclusion sociale dans l'EFTP et l'accès à l'emploi ;

b) prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer toute discrimination, violence, harcèlement et exploitation des stagiaires et du personnel au sein de l'écosystème de formation ;

c) veiller à l'accessibilité des infrastructures d'EFTP, y compris les bâtiments et les moyens de transport ;

d) promouvoir des possibilités de reconversion et d'amélioration des compétences adaptées aux besoins des femmes, des adultes et des groupes vulnérables ;

[11] Les secteurs émergents de l'économie sont fondés sur la stratégie de développement d'un pays visant à promouvoir une croissance économique riche en emplois grâce à la diversification et à la transformation économiques. Il peut s'agir des secteurs manufacturier, numérique, vert, bleu et orange.

Draft

e) mettre l'accent sur l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques pour les femmes ;

f) mettre en place des programmes d'éducation de la deuxième chance, de transition et de préapprentissage adaptés aux besoins, en mettant l'accent sur l'augmentation des taux de participation, de rétention et de réussite dans l'EFTP ;

g) offrir un apprentissage personnalisé, adaptatif et flexible, y compris par le biais de la technologie numérique, pour les adultes et les apprenants vulnérables.

3.2.3.2 Les migrants et les refugiés

Les États membres devraient

a) élaborer et mettre en œuvre des accords de reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences en matière d'EFTP entre les pays afin de faciliter une migration équitable ou l'exportation de main-d'œuvre qualifiée vers d'autres pays, notamment par l'introduction du « Passeport africain des compétences » ;

b) apporter un soutien aux migrants de retour, notamment en reconnaissant les compétences acquises à l'étranger et en leur fournissant des compétences ou des qualifications supplémentaires pour faciliter leur réintégration sur le marché du travail local ;

c) élaborer des systèmes d'échange d'informations sur les déficits de compétences et les migrations entre les pays africains.

3.2.3.3 L'économie informelle

Les États membres devraient

a) renforcer la capacité des associations de micro, petites et moyennes entreprises (MPME), y compris par un soutien financier, à améliorer la qualité des apprentissages ;

b) renforcer la capacité des MPME en facilitant l'accès au développement des entreprises et aux services financiers, en améliorant la sécurité et la santé au travail, en améliorant les méthodes d'enseignement et de formation ainsi que les compétences techniques et entrepreneuriales des maîtres artisans ;

c) veiller à ce que les apprentis aient accès à l'apprentissage en dehors du lieu de travail et puissent compléter leur apprentissage sur le lieu de travail dans d'autres entreprises ou par le biais d'intermédiaires, le cas échéant ;

Draft

d) adopter un système de VAE pour certifier les compétences d'une personne, y compris des apprentis, et encourager la mise en place de cours de perfectionnement pour combler le déficit de compétences ;

e) fournir des subventions et des incitations financières aux acteurs de l'économie informelle pour leur permettre d'acquérir des compétences, de se perfectionner et de se reconvertir.

3.2.3.4 L'économie rurale

Les États membres devraient

a) créer des centres d'EFTP dans les zones rurales et isolées afin d'améliorer l'accès des personnes vivant dans ces zones ;

b) encourager les entreprises du secteur formel à fournir une orientation, une formation, des stages et des possibilités d'emploi aux stagiaires des centres d'EFTP en milieu rural ;

c) mettre en place des unités mobiles de formation pour atteindre les régions rurales et éloignées ;

d) améliorer l'infrastructure des TIC dans les zones rurales et la rendre accessible et abordable à des fins d'éducation et de formation ;

e) encourager la société civile, les organisations communautaires et les autres parties prenantes à fournir des services de formation et de soutien aux personnes vivant dans les zones informelles et rurales.

3.3 Partenariats, partage des connaissances et des ressources

Ce fondement fournit des recommandations pour favoriser des partenariats solides entre les institutions d'EFTP et le secteur productif à tous les niveaux, ce qui permet d'aligner l'offre de compétences sur la demande. Il suggère également des mesures visant à renforcer la coopération internationale et régionale et la mise en commun des ressources.

3.3.1 Lien entre le secteur productif et l'EFTP

Les États membres devraient

a) créer un cadre propice à la promotion des partenariats avec le secteur productif de l'EFTP à tous les niveaux ;

Draft

b) assurer une représentation suffisante du secteur productif et des partenaires sociaux dans la gouvernance des organes de réglementation de l'EFTP ;

c) adopter des approches sectorielles pour établir une collaboration étroite par le biais du dialogue social entre le système d'EFTP, le secteur productif et les partenaires sociaux pour la conception, la mise en œuvre et l'examen des stratégies et des programmes de compétences ;

d) favoriser des partenariats solides entre les établissements de formation d'EFTP et les secteurs productifs par une gouvernance conjointe de l'institut de formation et la mise en œuvre de programmes de formation en alternance ;

e) reconnaître et diffuser les bonnes pratiques dans la collaboration entre le secteur productif et les institutions d'EFTP, en récompensant les représentants du secteur productif et des institutions d'EFTP et en offrant des incitations ciblées, en particulier aux MPME ;

f) renforcer les capacités des établissements d'EFTP dans les domaines du leadership et du développement des partenariats, notamment en créant des unités chargées de créer et de maintenir des partenariats avec les entreprises et les lieux de travail ;

g) promouvoir les services d'orientation professionnelle et d'emploi en collaborant avec les principales parties prenantes, y compris le secteur productif.

3.3.2 Collaboration régionale et internationale et mise en commun des ressources

Les États membres devraient

a) renforcer la coopération internationale, continentale, régionale et nationale et partager les informations et les ressources dans tous les aspects de l'EFTP ;

b) collaborer à la création de centres régionaux d'excellence dans des secteurs clés, où les pays peuvent mettre en commun leurs ressources pour élaborer des normes de qualité, des programmes d'études, des méthodologies et des matériels de formation et d'évaluation, et dispenser une formation de pointe ;

c) créer ou soutenir des réseaux d'institutions et d'acteurs de l'EFTP dans différents pays africains pour partager les bonnes pratiques, les programmes et les ressources ;

d) soutenir la croissance d'un pool d'experts dans différents domaines de l'EFTP ;

Draft

e) œuvrer à la reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences de l'EFTP dans les pays africains afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée et d'améliorer l'employabilité ;

f) tirer parti des plateformes en ligne régionales, continentales et mondiales existantes pour partager des recherches, des données et des histoires de réussite et faciliter l'apprentissage par les pairs ;

g) organiser des événements qui rassemblent des parties prenantes de différents pays pour discuter des défis, des pratiques prometteuses et des stratégies en matière d'EFTP ;

h) promouvoir des programmes d'échange qui permettent aux apprentis, aux stagiaires, aux formateurs et aux autres membres du personnel d'acquérir de l'expérience et des compétences dans différents pays, en promouvant une culture d'apprentissage et de coopération.

3.4 Développement institutionnel, technologie et innovation

Ce fondement fournit des recommandations pour renforcer les capacités des institutions et du personnel dans l'écosystème de l'EFTP. Il suggère également des mesures visant à renforcer la recherche, l'innovation et l'entrepreneuriat et à promouvoir la transformation numérique des systèmes et des programmes d'EFTP.

3.4.1 Développement institutionnel et des capacités

Les États membres devraient prendre des mesures afin de

a) élaborer et mettre en œuvre un cadre complet de renforcement des capacités, qui tire parti de la technologie et des approches innovantes et qui couvre les décideurs politiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les associations professionnelles, les gestionnaires, les experts, les enseignants, les formateurs, les maîtres artisans et d'autres membres du personnel de l'écosystème de l'EFTP ;

b) fournir un soutien et un renforcement des capacités aux institutions locales, aux entreprises et aux autres organisations impliquées dans la planification et la mise en œuvre des programmes d'EFTP, y compris dans les économies rurales et informelles ;

c) favoriser la capacité des entreprises, en particulier des MPME, y compris celles de l'économie rurale et informelle, à absorber de nouvelles connaissances et compétences ;

Draft

d) former les formateurs à des méthodologies de formation innovantes et centrées sur l'apprenant, y compris l'utilisation de la technologie dans des environnements d'apprentissage virtuels et en présentiel ;

e) former les évaluateurs aux méthodes modernes d'évaluation et d'évaluation, y compris à l'utilisation de la technologie ;

f) développer les capacités des formateurs et du personnel en matière de pratiques de formation inclusives ;

g) Soutenir les initiatives visant à développer les capacités en matière de méthodologies de recherche et d'analyse de données, de systèmes d'information de gestion, d'information sur le marché du travail, de suivi et d'évaluation, et d'utilisation de l'information pour l'élaboration de politiques et la prise de décisions fondées sur des données probantes.

3.4.2 Recherche, innovation et entrepreneuriat

Les États membres devraient

a) promouvoir une culture de la recherche, de l'innovation et de la créativité dans les institutions d'EFTP afin de développer et de mettre en œuvre de nouvelles idées et approches pour améliorer continuellement les systèmes, les processus et les programmes ;

b) soutenir le développement de partenariats avec des universités, des partenaires de développement, des centres d'excellence de l'EFTP, des réseaux de parties prenantes, des autorités d'autres régions, des centres de recherche et des groupes de réflexion afin de poursuivre conjointement la recherche et de développer des solutions innovantes aux défis de l'EFTP ;

c) élaborer des politiques et des législations qui guident et protègent la propriété intellectuelle ;

d) encourager l'innovation et l'entrepreneuriat en soutenant le développement de pôles d'innovation et d'incubation de l'EFTP et en les mettant en relation avec des investisseurs potentiels.

3.4.3 Transformation numérique des systèmes, des processus et des programmes

Les États membres devraient

a) créer un environnement propice à la transformation numérique en élaborant des stratégies globales de numérisation, y compris l'intégration dans les programmes d'EFTP, qui soutiennent les compétences et les systèmes

Draft

d’apprentissage tout au long de la vie grâce à des technologies abordables et innovantes et à d’autres mesures visant à réduire la fracture numérique en général et la fracture numérique entre les sexes ;

b) soutenir l’adoption de la technologie numérique pour automatiser les processus d’EFTP pour l’intelligence des compétences, l’assurance qualité, le transfert de subventions et d’incitations, l’évaluation et la certification, le suivi et l’évaluation.

Draft

4 Chapitre 4 : Mise en œuvre de la stratégie d'EFTP

Ce chapitre met en lumière les principes directeurs de la mise en œuvre, les rôles et responsabilités de l'Union africaine et de ses organes, le mécanisme d'appui à la mise en œuvre, ainsi que le suivi et l'évaluation.

4.1 Principes directeurs pour la mise en œuvre

Les principes suivants guideront la mise en œuvre de la stratégie continentale d'EFTP :

- **Appropriation et leadership par les pays** : Les États membres sont les premiers responsables de l'adaptation et de la mise en œuvre des recommandations de cette stratégie à leur contexte.
- **Respect de la subsidiarité :** Veiller à ce que le pouvoir décisionnel repose sur ceux qui sont responsables de l'obtention des résultats et de la prise de mesures.
- **Responsabilisation :** Définir des rôles et des responsabilités précis pour améliorer la responsabilisation et établir une boucle de rétroaction solide, garantissant la clarté et l'appropriation.
- **Agilité :** Favoriser l'agilité est un aspect crucial de la mise en œuvre de la stratégie. Pour ce faire, il crée des structures et des processus flexibles qui peuvent s'adapter rapidement au paysage en constante évolution du lieu de travail, ce qui garantit que la stratégie reste pertinente et efficace.
- **Plaidoyer et soutien :** Il est souhaitable de fournir des conseils et un soutien aux États membres pour promouvoir et mettre en œuvre cette stratégie.

4.2 Rôles et responsabilités

La mise en œuvre réussie de la Stratégie d'EFTP 2025-2034 nécessite d'identifier les principales institutions responsables de la coordination et de la mise en œuvre et de clarifier leurs rôles et responsabilités aux niveaux continental, sous-régional et national. Chaque partie prenante identifiée doit s'acquitter efficacement de son mandat. La CUA, les CER et l'AUDA-NEPAD utiliseront leur pouvoir de mobilisation pour coordonner les modalités de mise en œuvre de la stratégie, en particulier en ce qui concerne ses composantes continentales ou régionales. Les États membres dirigeront l'engagement des parties prenantes telles que les États membres, les partenaires sociaux, le secteur

Draft

productif, les organismes multilatéraux internationaux, les partenaires bilatéraux, les réseaux, les instituts de recherche, les groupes de réflexion, les organisations non gouvernementales, les initiatives philanthropiques et les communautés ayant un intérêt dans le développement des compétences pour un monde du travail en constante évolution.

4.2.1 Commission de l'Union africaine

En tant que secrétariat de l'Union africaine, la CUA jouera les rôles suivants :

(a) fournir une direction politique dans le lancement de processus politiques visant à aborder des questions spécifiques de la Stratégie continentale d'EFTP, y compris par le biais de ses structures décisionnelles, notamment le Comité technique spécialisé sur l'éducation, la science, la technologie et l'innovation (CTS-EST), le Comité des représentants permanents (COREP), le Conseil exécutif et la Conférence des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine (Sommet de l'UA) ;

(b) promouvoir et plaider en faveur de l'adoption et la mise en œuvre de la Stratégie continentale d'EFTP et des décisions du CTS-EST relatives au développement des compétences et à la création d'emplois ;

(c) encourager les parties prenantes de premier plan telles que les chefs d'État, les ministres, les parlementaires et les dirigeants du secteur productif à défendre l'EFTP, en rehaussant son profil et en soulignant son importance pour la croissance économique nationale et le développement social ;

(d) coordonner et animer des plateformes de dialogue continental et des forums pour le partage d'expériences et la promotion du développement des compétences et de l'emploi dans les États membres ;

(e) impliquer les CER et d'autres parties prenantes concernées dans la coordination et l'harmonisation conjointes des politiques, programmes et outils d'EFTP par le biais du dialogue social.

4.2.2 Agence de développement de l'Union africaine — NEPAD (AUDA-NEPAD)

L'AUDA-NEPAD jouera les rôles suivants :

(a) coordonner et mettre en œuvre des projets prioritaires et des initiatives pilotes continentales concordant avec la Stratégie continentale d'EFTP ;

(b) fournir un appui consultatif technique aux États membres de l'Union africaine et aux CER dans la mise en œuvre de la Stratégie continentale d'EFTP à travers l'élaboration et la diffusion d'outils d'orientation de mise en œuvre ;

Draft

(c) coordonner les communautés de pratique et le cluster de l'EFTP pour faciliter la collaboration, la génération et l'échange de connaissances, de bonnes pratiques, de solutions innovantes et de leçons apprises entre les parties prenantes impliquées dans l'EFTP en Afrique ;

(d) superviser et suivre la mise en œuvre et de l'évaluation de la stratégie.

4.2.3 Communautés économiques régionales (CER)

Les CER joueront les rôles suivants :

(a) fournir un soutien consultatif technique aux États membres pour qu'ils s'approprient la stratégie continentale d'EFTP ;

(b) intégrer des objectifs et des principes de la stratégie continentale d'EFTP dans les priorités et programmes régionaux ;

(c) encourager la mise en réseau régionale and interrégionale pour partager les connaissances, les outils et les ressources en vue d'une adoption réussie au niveau national ;

(d) renforcer la sensibilisation et le plaidoyer à la stratégie d'EFTP auprès des États membres, des partenaires sociaux, du secteur productif, des organisations de la société civile et d'autres parties prenantes, et faciliter sa mise en œuvre ;

(e) impliquer la CUA, l'AUDA-NEPAD et d'autres parties prenantes concernées dans la coordination et l'harmonisation conjointes des politiques et programmes d'EFTP.

4.3 Mécanismes de soutien à la mise en œuvre

La mise en œuvre réussie de la stratégie continentale d'EFTP nécessitera les actions suivantes.

4.3.1 Soutien politique et consultatif technique

Les entités chargées de la mise en œuvre, en collaboration avec d'autres partenaires et avec leur soutien à leurs niveaux respectifs, s'efforceront de :

(a) développer et diffuser de nouveaux outils et méthodologies sur l'EFTP pour répondre aux besoins des États membres ;

(b) mener des recherches de haute qualité sur les compétences, les systèmes et les défis, et évaluer les initiatives d'EFTP prises par les pays pour générer des connaissances sur les bonnes pratiques et les leçons apprises ;

Draft

(c) fournir des conseils fondés sur des données probantes sur les politiques et programmes régionaux, nationaux et sectoriels en matière d'EFTP ;

(d) faciliter et promouvoir l'échange de connaissances et la diffusion des bonnes pratiques et des enseignements tirés des expériences internationales, notamment par le biais de la coopération Sud-Sud et triangulaire, des communautés de pratiques et du réseau d'innovation ;

(e) coordonner la conceptualisation ou la conception et guider la mise en œuvre de projets pilotes et d'initiatives phares en matière de développement des compétences dans certains États membres, et partager les expériences et les enseignements en vue d'une éventuelle expansion.

4.3.2 Mobilisation des ressources

Les entités chargées de la mise en œuvre, en collaboration avec les partenaires, s'efforcent de mobiliser des ressources pour l'appui à la mise en œuvre, ainsi que pour les fonctions de coordination, de conseil, de plaidoyer et de suivi, d'évaluation et d'apprentissage en :

(a) organisant des dialogues sur le financement de l'EFTP aux niveaux continental, sous-régional et national et en renforçant des partenariats avec un éventail de donateurs et de partenaires au développement ;

(b) plaidant auprès des institutions financières régionales et internationales, des banques multilatérales de développement et des donateurs souverains pour des investissements plus importants dans les systèmes d'EFTP et soutenir la mise en œuvre de politiques, de stratégies et de programmes continentaux, sous-régionaux et nationaux ;

(c) aidant les États membres à améliorer la transparence et l'efficacité de leurs opérations et à diversifier leurs options de financement de l'EFTP.

4.3.3 Communication et plaidoyer

Afin de renforcer encore le statut et l'attractivité de l'EFTP, d'accroître sa visibilité dans l'agenda politique et d'assurer l'intégration, l'adoption et l'alignement des dispositions de la stratégie continentale d'EFTP dans les plans nationaux, les entités de mise en œuvre, en collaboration avec leurs partenaires, s'efforceront de :

a) mener des campagnes régulières et de grande envergure de communication et de promotion de l'EFTP à l'échelle mondiale ;

Draft

(a) documenter systématiquement les avantages de l'EFTP sous la forme d'histoires percutantes et diffuser largement auprès du public au niveau continental, régional et dans d'autres forums et plateformes internationaux ;

(b) organiser régulièrement des événements continentaux de haut niveau sur l'EFTP, tels que la Semaine des compétences en Afrique et WorldSkills Africa, afin de rehausser l'image de l'EFTP. Les événements de l'EFTP peuvent être reproduits à tous les niveaux pertinents ;

(c) impliquer et mobiliser efficacement des médias publics et privés dans la campagne promotionnelle ;

(d) plaider en faveur d'une visibilité et d'un rôle accrus de l'EFTP en tant que catalyseur de la réalisation de l'aspiration continentale de l'Afrique que nous voulons dans les événements continentaux pertinents ;

(e) utiliser des plateformes en ligne continentales et régionales telles que le Portail africain des compétences pour l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes (ASPYEE) pour promouvoir, diffuser et faciliter l'échange d'informations, d'outils et de bonnes pratiques.

Les mécanismes de soutien seront actualisés par le biais de projets et de programmes en cours et de nouvelles initiatives proposées en rapport avec l'EFTP.

4.4 Participation des parties prenantes et coordination

La mise en œuvre de la stratégie continentale d'EFTP se fera grâce à la participation, à l'engagement et à la contribution solides et actifs de toutes les parties prenantes du secteur du développement des compétences. Il s'agit notamment des ministères, départements et agences gouvernementaux multisectoriels concernés, des partenaires au développement, des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'organismes sectoriels et professionnels, du secteur productif et d'autres acteurs.

Pour un engagement, une complémentarité et une cohérence optimaux, les entités de coordination et de mise en œuvre promeuvent l'implication des parties prenantes en :

a) mettant en place et renforçant des plateformes de dialogue, telles que le cluster de l'EFTP, tout en incitant à l'adhésion pour une représentation plus inclusive. Ces plateformes devraient être mises en place à tous les niveaux de mise en œuvre et de coordination ;

b) organisant conjointement des événements continentaux et régionaux sur l'EFTP, favorisant le partage des connaissances, le plaidoyer et les efforts de mobilisation des ressources.

Draft

4.5 Suivi et évaluation de la mise en œuvre

La stratégie couvre la période 2025-2034, ce qui correspond au deuxième cycle du Plan décennal de mise en œuvre de l'Agenda 2063. Un cadre de suivi et d'évaluation doit être élaboré avec des indicateurs et des cibles clairs, qui doivent correspondre aux plans, aux cibles et aux indicateurs continentaux.

Un examen à mi-parcours aura lieu en 2029 et fournira des contributions pour la deuxième phase jusqu'en 2034. En 2035, une évaluation finale aura lieu sur les résultats et l'impact de la stratégie. L'UA produira des rapports de suivi des progrès conformément aux calendriers de présentation des rapports de l'UA.

Les entités chargées de la mise en œuvre élaboreront un plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie continentale qui articulera les principales étapes pour aider le plan de surveillance. Les États membres et les CER sont également encouragés à élaborer ou à faire concorder des plans de mise en œuvre avec les compétences et les objectifs de rapports afin d'alimenter le cadre de rapports de la Stratégie continentale.

Draft

5 Bibliographie

1. African Development Bank & International Labour Organization. 2023. *Building Pathways to Sustainable Growth: Strengthening TVET and Productive Sector Linkages in Africa*. Geneva and Abidjan: International Labour Office and African Development Bank.
2. African Union Commission, & Organisation for Economic Co-operation and Development. 2024. *Africa's Development Dynamics 2024*. Addis Ababa: African Union Commission.
3. African Union Commission. 2015. *Agenda 2063: The Africa We Want (Popular Version)*. Addis Ababa: African Union Commission.
4. African Union Commission. 2015b. *Continental Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET) to Foster Youth Employment*. Addis Ababa: African Union Commission.
5. African Union Commission. 2023. *Agenda 2063: Second Ten-Year Implementation Plan 2024-2033*. Addis Ababa: African Union Commission.
6. African Union Commission. 2024a. *Science, Technology and Innovation Strategy for Africa 2024*. Addis Ababa: African Union Commission.
7. African Union Commission. 2024b. *Youth Employment Strategy*. Addis Ababa: African Union Commission.
8. Aggarwal, A., & Gasskov, V. 2014. *Comparative Analysis of National Skills Development Policies: A guide for policy makers.* Pretoria: International Labour Office.
9. European Union. 2020. *Council Recommendation on Vocational Education and Training (VET) for Sustainable Competitiveness, Social Fairness, and Resilience*. Official Journal of the European Union, C 417/1, 1-14.
10. International Labour Organization. 2019. *Abidjan Declaration: Advancing Social Justice, Shaping the Future of Work in Africa*. Geneva: International Labour Office.
11. International Labour Organization. 2023a. *Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208)*. Geneva: International Labour Organization.
12. International Labour Organization. 2023b. *The ILO Strategy on Skills and Lifelong Learning 2030*. Geneva: International Labour Office.
13. Morsi, H., & Mukasa, A. N. 2019. *Youth Jobs, Skill, and Educational Mismatches in Africa*. Working Paper Series No. 326. Abidjan: African Development Bank.
14. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2019. *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*. Paris: OECD Publishing.
15. The World Bank, UNESCO, & International Labour Office (ILO). 2023. *Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries*. Washington, D.C., Paris, Geneva: The World Bank, UNESCO, and International Labour Office.
16. UNESCO. 2022. *UNESCO Strategy 2022-29: Transforming Technical and Vocational Education and Training for Successful and Just Transitions*. Paris : UNESCO.

Draft