



Plan D'action Pour

**La Decennie de la Formation et
de L'emploi des Jeunes dans les
Domaines Technologique,
Professionnel et Entrepreneurial
(2019 – 2028)**

Table des Matières

| | |
|---|----|
| Avant-propos | ii |
| Abréviations et acronymes | iv |
| Introduction | 6 |
| Objectifs | 8 |
| Méthodologie | 8 |
| Rappel rapide du développement des compétences, de l'entrepreneuriat et analyse de l'écosystème de l'emploi des jeunes en Afrique | 9 |
| Cadres réglementaires clés pour le développement des compétences, l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes en Afrique | 9 |
| Les principaux défis pour le développement des compétences, l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes en Afrique | 10 |
| Principales opportunités pour le développement des compétences, l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes en Afrique | 12 |
| Plan d'action pour la décennie africaine (2019-2028) pour la formation et l'emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel et entrepreneurial | 13 |
| Vision de l'UA | 13 |
| Mission de l'EFTP | 14 |
| Objectifs du plan d'action de la décennie | 14 |
| Principes directeurs de la mise en œuvre du présent PdA | 15 |
| Résultats attendus de la décennie | 16 |
| Domaines d'intervention du plan d'action | 17 |
| Système d'information sur le marché du travail, de prévision et d'anticipation des compétences et d'orientation professionnelle | 18 |
| Améliorer la qualité et la pertinence de l'EFTP en Afrique pour un monde du travail en constante évolution | 19 |
| Améliorer l'accès équitable à l'EFTP pour TOUS | 18 |
| Promouvoir les compétences numériques et écologiques dans les systèmes de l'EFTP africains | 21 |
| Favoriser l'innovation et l'esprit d'entreprise en Afrique | 23 |
| Renforcer les capacités de gouvernance, de leadership et de gestion à tous les niveaux | 25 |
| Création d'image, plaidoyer et mobilisation sociale pour les EFTP | 26 |
| Mécanisme de financement durable de l'EFTP | 27 |
| Système de suivi et d'évaluation pour les EFTP | 28 |
| Tableau des activités | 30 |
| Références | 75 |
| Annexe-1: Définitions des TERMES TECHNIQUES CLES | 77 |

Avant-propos

L’Afrique est prête à relever les défis de développement auxquels elle est confrontée. Le continent qui regorge d’une population de jeunes estimée à 540 millions en 2030, offre un potentiel élevé de croissance économique rapide et de création de richesses, si ces jeunes sont qualifiés et participent aux travaux productifs. Une main-d’œuvre qualifiée attire les investissements étrangers. De plus, le passage à l’énergie verte et les changements technologiques rapides créent des demandes de nouvelles compétences et de nouveaux emplois. Outre cela, des considérations clés ont orienté la CUA vers la priorisation du développement des compétences dans un certain nombre de ses documents stratégiques en vue d’une mise en œuvre réussie de la Vision 2063 de l’Union africaine. C’est le programme de développement visant à transformer le continent en une Afrique économiquement forte et autonome, avec les ressources de l’Afrique au profit de tous les Africains.

L’Agenda 2063 vise en particulier à “catalyser une révolution de l’éducation et des compétences et à promouvoir activement la science, la technologie, la recherche et l’innovation, dans le but ultime de renforcer les connaissances, les ressources humaines, les capacités et les compétences pour l’avenir de l’Afrique”. La stratégie continentale pour l’enseignement et la formation technique et professionnelle (EFTP) constitue un guide pour la construction de l’écosystème national, régional et continental de l’EFTP. Historiquement, l’EFTP a souffert d’être considéré comme un enseignement «de second choix» dans les pays africains. Cependant, le succès des économies africaines dépend en grande partie de la formation d’une main-d’œuvre qualifiée, technique et innovante, axée principalement sur les secteurs manufacturiers à valeur ajoutée. En effet, l’industrialisation est une véritable stratégie pour changer la situation invalidante de l’Afrique en tant que gros consommateurs de produits importés pour devenir des producteurs de produits manufacturés, générant ainsi des emplois et de la richesse. En outre, l’éducation et la formation à l’entrepreneuriat dans les institutions africaines de l’EFTP devraient aller au-delà de la création de PME pour acquérir les connaissances et les compétences innovantes nécessaires à la croissance de petites entreprises en entreprises beaucoup

plus grandes. Ainsi, la stratégie continentale de l’EFTP de l’UA offre un cadre global pour la conception et le développement de politiques et stratégies nationales visant à renforcer l’EFTP afin d’accroître la productivité du travail, la création d’emplois et de richesses, la réduction de la pauvreté et l’autonomisation des jeunes.

S’appuyant sur les initiatives précédentes en matière d’autonomisation de la jeunesse continentale, y compris la Charte africaine de la jeunesse (2006), le Plan d’action «Décennie de la jeunesse africaine (2009-2018)», la Déclaration de Malabo et la Décision sur l’autonomisation des jeunes (2011), la consécration de l’année 2017 comme l’année de la jeunesse sous le thème «Tirer pleinement profit du dividende démographique par l’investissement dans la jeunesse», les chefs d’État et de gouvernement africains ont déclaré en juillet 2017, 2019-2028 «Décennie africaine de la formation et de l’emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel et entrepreneurial” et mandaté la Commission de l’Union africaine pour élaborer un plan d’action pour cette décennie. La préparation du PdA a impliqué des études de base soigneusement planifiées et des consultations avec plusieurs parties prenantes comprenant des décideurs politiques, des prestataires de l’EFTP, des employeurs et des partenaires au développement.

Le Plan directeur de l’EFTP, «Plan d’action pour la Décennie africaine 2019-2028 pour la formation et l’emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel et entrepreneurial», articule des actions stratégiques sur neuf domaines d’intervention qui guideront et influenceront les réformes et le développement de l’EFTP en Afrique, les défis inhérents au secteur et la satisfaction des demandes actuelles et futures du marché du travail au cours des dix prochaines années (2019 à 2028). Nous espérons que le plan directeur soutiendra et renforcera de manière significative l’image, la gouvernance, l’accessibilité, la pertinence et la qualité des systèmes de l’EFTP, et fera même de l’EFTP le choix de carrière de la jeunesse africaine.

Nous exhortons les États membres africains et les praticiens de l’EFTP à aligner étroitement leurs politiques et stratégies de l’EFTP sur le présent Plan d’action de la Décennie afin d’apporter des réformes de grande envergure répondant aux aspirations de la jeunesse en fournissant les compétences nécessaires à un emploi rémunéré et à la création d’emplois. Je suis

convaincue que ce Plan d'action pour la Décennie africaine de la formation et de l'emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel et entrepreneurial (2019-2028) viendra compléter la stratégie continentale de l'EFTP visant à concrétiser la vision de l'Afrique consistant à «Une Afrique intégrée, prospère et pacifique, dirigée par ses propres citoyens et représentant une force dynamique sur la scène mondiale. »



S.E. Prof. Sarah Anyang Agbor
Commissaire aux ressources humaines, à la science et à la technologie
Commission de l'Union africaine.

Abréviations et acronymes

| | |
|--------|---|
| ADEA | Association pour le développement de l'éducation en Afrique |
| BAD | Banque africaine de développement |
| AIDA | Développement industriel accéléré de l'Afrique |
| ASPYYE | Portail africain de compétences pour l'emploi des jeunes et l'esprit d'entreprise |
| CUA | Commission de l'Union africaine |
| AYC | Charte de la jeunesse africaine |
| CESA | Stratégie d'éducation continentale pour l'Afrique |
| ZLE | Zone de libre-échange continentale |
| OSC | Organisation du service civil des |
| CAD | Comité d'aide au développement du |
| PdA | Plan d'action de la décennie jeunesse (2009-2018) |
| EMIS | Système d'information sur la gestion de l'éducation |
| EDD | Education pour le développement durable |
| ESET | Amélioration des compétences des entrepreneurs et des formateurs |
| FA | Focus Area |
| 4IR | Quatrième révolution industrielle |
| EES | Etablissements d'enseignement supérieur |
| VIH | Virus de l'immunodéficience humaine du |
| RH | Ressources Humaines |
| RHST | Ressources humaines, science et technologie |
| PIB | Produit Intérieur Brut |
| GEWE | Égalité des genres et autonomisation des femmes |
| TBS | Taux de scolarisation brut du |
| GIZ | Agence allemande pour la coopération internationale |
| RNB | Revenu national brut |
| TIC | Information Communications Technologie |
| IEC | Information Education et Communication |
| IGA | Activité génératrice de revenus |
| IPE | Institut international de planification de l'éducation |
| OIT | Organisation internationale du travail |
| FMI | Fonds monétaire international |
| TI | Technologie de l'information |

| | |
|------------|---|
| LMIS | Système d'information sur le marché du travail |
| SIG | Système d'information de gestion |
| MOU | Mémorandum d'accord |
| MW | mégawatt |
| NA | non applicable |
| NEET | Non en emploi, en éducation ou en formation |
| NEPAD | Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique |
| NER | Taux de scolarisation net |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| OCDE | Organisation de coopération et de développement économiques |
| PdA | Plan d'action |
| PPP | Parité de pouvoir d'achat |
| PPP | Partenariat public-privé |
| TdR | Termes de référence |
| EFTP | Enseignement et formation techniques et professionnels |
| ODD | Objectifs de développement durable |
| PME | Petites et moyennes entreprises |
| STEM | Sciences, ingénierie de la technologie et mathématiques |
| STISA-2024 | Stratégie de la science, de la technologie et de l'innovation pour l'Afrique 2024 |
| CER | Communautés économiques régionales des CER |
| R & D | Recherche et développement |
| ONU | Organisation des Nations Unies |
| CNUCED | Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement |
| PNUD | Programme des Nations Unies pour le développement |
| UNESCO | Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture |
| FNUAP | Fonds des Nations Unies pour la population |
| UNICEF | Fonds des Nations Unies pour l'enfance |
| USAID | Agence des États-Unis pour le développement international |
| WEF | Forum mondial sur l'éducation |

Introduction

Avec 1,2 milliard de personnes, dont 65% ont moins de 35 ans, l'Afrique est le seul continent dans le monde où la population en âge de travailler va connaître une expansion rapide au-delà de 2035 (voir BIT, 2016). La population des jeunes africains (15 à 35 ans) va atteindre 540 millions d'ici à 2030; Entre 2015 et 2035, il y aura une augmentation annuelle d'un demi-million des plus de 15 ans. L'agenda 2063 de l'Union africaine considère cette population en pleine croissance comme l'une des ressources les plus importantes pour la réalisation de la vision de paix, d'intégration et de prospérité de l'Afrique.

Cependant, le problème croissant du chômage et du sous-emploi des jeunes constitue un défi majeur pour le développement de l'Afrique (voir UN DESA, 2015). Les grandes tendances les plus pertinentes affectant l'offre et la demande de main-d'œuvre de manière très complexe et profonde incluent le contexte économique, les conditions politiques et le développement des ressources humaines en Afrique. Si les pays africains parviennent à maintenir leur croissance en PIB en diversifiant leurs économies, en assurant la stabilité politique et l'état de droit, et en investissant de manière appropriée dans le capital humain, les jeunes africains auront un travail décent, des compétences de qualité et l'esprit d'innovation, qui sont en effet le plus grand atout du continent¹.

Favoriser les opportunités de lutte contre le chômage et le sous-emploi des jeunes est devenu de plus en plus une priorité critique pour la plupart des pays africains. Au fil du temps, plusieurs instruments clés ont été développés pour guider le développement / l'emploi des jeunes en Afrique (voir le point 2.4 ci-dessous). À cet égard, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ci-après, l'EFTP)² occupent une place plus importante que jamais dans les programmes des États membres africains. Les diverses principales parties prenantes reconnaissent de plus en plus l'importance de l'EFTP pour favoriser l'emploi des jeunes, contribuer au développement économique des pays africains et gagner en compétitivité sur le marché mondial. Un objectif important des systèmes de l'EFTP³ en Afrique est de développer des compétences pertinentes, mises à jour, recherchées sur le marché du travail pour en fin de compte, aider leurs stagiaires à trouver un emploi ou à devenir des entrepreneurs prospères (voir UA, 2007). Dans cette même optique, les Chefs d'État et de gouvernement ont déclaré, en juillet 2017, par décision Assembly / AU / Dec.652 (XXIX), la période 2018-2027, comme Décennie africaine de la formation et l'emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel et entrepreneurial. La décision a également invité la Commission de l'Union africaine, en collaboration avec le Burkina Faso et les partenaires de développement, à élaborer ce **«Plan d'action pour la décennie africaine (2019-2028) pour la formation et l'emploi des jeunes dans les domaines**

¹ Le dividende démographique combiné pourrait s'élever à au moins 500 milliards de dollars par an (soit un tiers du PIB actuel de la région) sur une période allant jusqu'à 30 ans (FNUAP, 2014).

² En tant que partie intégrante du secteur de l'éducation, l'EFTP s'étend de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur de manière transversale.

³ De manière générale, trois des sept objectifs de l'ODD 4 sont liés à l'EFTP, soulignant le rôle essentiel de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels dans la transformation de la société.

technique, professionnel et entrepreneurial». (Ci-après PdA).

Objectifs

- identifier des actions concrètes pour réorienter les systèmes d'éducation et de formation afin de remédier à l'inadéquation entre l'éducation et la formation et les besoins du marché du travail grâce à des expériences d'apprentissage de grande qualité et à des politiques cohérentes aux niveaux régional et national ;
- fixer des objectifs et des cibles: améliorer l'EFTP; le STIM (sciences, techniques, ingénierie et mathématiques); utiliser des technologies de l'information pour améliorer l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation; promouvoir l'esprit d'entreprise et l'innovation ; renforcer les capacités de leadership; intégrer un nouveau modèle d'inspections; se concentrer sur l'engagement auprès des entreprises et améliorer des apprentissages ;
- identifier des stratégies d'engagement des partenaires et de mobilisation de ressources et de fonds suffisants pour la mise en œuvre du plan d'action ; et
- élaborer un cadre de suivi et d'évaluation et d'établissement de rapports pour la mise en œuvre du plan d'action.

Méthodologie

La préparation de ce projet de PdA a adopté une approche de recherche mixte impliquant (i) un examen des cadres et des mécanismes politiques pertinents au niveau continental; (ii) l'examen de la documentation pertinente et d'autres documents dans les CER; (iii) les contributions de huit États membres⁴ à l'élaboration du plan d'action; (iv) l'examen des résultats de la recherche, des rapports d'évaluation et autres documents y afférents (notamment, articles, livres, revues, études d'organisations telles que l'UNESCO, l'OIT, la Banque mondiale, l'UA, la BAD, l'USAID, la GIZ, etc., et à faire un rapport annuel sur les activités continentales), (v) les contributions des membres du groupe d'experts EFTP de l'UA sur le rapport initial de la mission en Tunisie du 16 au 19 avril 2018, (vi) la collecte de données primaires auprès de divers acteurs marquants actifs en matière de l'EFTP et d'emploi des jeunes en Afrique et au-delà, (vii) les contributions obtenues lors d'un atelier de pré-validation organisé du 6 au 8 juin 2018 à Mombasa, Kenya, (viii) les commentaires des réviseurs techniques du projet de PdA, et (ix) les contributions obtenues des participants à l'atelier de validation du 21 au 25 octobre 2018 à Alger, Algérie.

⁴ Inclut Burkina Faso, Egypt, Ethiopia, Ghana, Kenya, Malawi, Rwanda, Senegal

Rappel rapide du développement des compétences, de l'entrepreneuriat et analyse de l'écosystème de l'emploi des jeunes en Afrique

Cette section couvre l'analyse écologique à plusieurs niveaux reliant les activités des prestataires de l'EFTP et les influences macroéconomiques au niveau continental par le biais des deux couches intermédiaires «mésos» et «exos» aux niveaux des CER et des États membres, respectivement. L'environnement sociétal (macro) qui influe sur l'écosystème du développement des compétences, de l'entrepreneuriat et de l'emploi des jeunes en Afrique a enregistré des progrès positifs. Avec un niveau de croissance variable selon les pays, les économies africaines ont généralement fait preuve de résilience (BAD, 2018) et de nombreux pays africains ont également bénéficié d'une stabilité politique significative.

Comme indiqué dans la partie introductive ci-dessus, l'on estime que la population de jeunes africains atteindra 540 millions d'ici 2030. Dans presque toutes les régions d'Afrique (sauf la partie australe), tous les segments de la population augmentent, mais avec une croissance plus rapide parmi la population des jeunes (BAD, 2016), qui ont vu une explosion de leur nombre.

Cadres réglementaires clés pour le développement des compétences, l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes en Afrique

La volonté et l'engagement politiques en matière d'élargissement des opportunités de développement des compétences, de renforcement de l'esprit d'entreprise et de promotion de la croissance économique et de la stabilité politique dans les pays africains sont profondément ancrés dans la vision panafricaine «d'Une Afrique intégrée, prospère et pacifique, dirigée par ses propres citoyens, et représentant une force dynamique sur la scène mondiale ». Il s'inscrit dans un cadre continental prospectif de 50 ans (notamment l'Agenda 2063⁵) et dans le premier plan de mise en œuvre décennal de l'Agenda 2063 pour les aspirations 1 et 6.

La Charte de la jeunesse africaine (2006) et le plan d'action de la décennie de la jeunesse africaine (2009-2018) témoignent d'une volonté politique forte et manifeste de renforcer le développement des compétences, l'esprit d'entreprise et l'emploi des jeunes au niveau continental. Parmi les autres cadres importants figurent la Déclaration et le Plan d'action de Ouagadougou sur la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté (2004-2014) et la Déclaration de Malabo et la décision de l'autonomisation des jeunes (2011), entre autres. La Conférence des Chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine a déclaré que les années 2009 à 2018 étaient la décennie du développement de la jeunesse en

⁵ L'Agenda 2063 est ancré dans la vision de l'UA et repose sur les sept aspirations. Il a été adopté en janvier 2015 à Addis-Abeba.

Afrique. Dans le but de transformer le dividende démographique du potentiel de la vaste population de jeunes africains, souvent qualifiée d'expansion de la jeunesse, la décision de la Conférence de l'UA (Assembly / AU / Dec.601 (XXVI) de janvier 2016, consacrée à l'année de la jeunesse sous le thème «Tirer pleinement profit du dividende démographique en investissant dans la jeunesse». En conséquence, une feuille de route pour la mise en œuvre de ce thème a été élaborée avec des résultats clés, des étapes et des actions concrètes sur l'emploi et l'entrepreneuriat, l'éducation et le développement des compétences, la santé et le développement. Partant de cet élan, les Chefs d'État et de gouvernement ont déclaré en juillet 2017 par décision Assembly/AU/Dec.652 (XXIX), la période 2018-2027, comme Décennie africaine pour la Formation et l'Emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel et l'entrepreneurial.

Le développement des ressources humaines en Afrique / développement des compétences au niveau continental est piloté par: la stratégie continentale pour l'éducation en Afrique 2016-2025 (CESA 16-25) -AU (2016), la stratégie continentale pour l'EFTP visant à promouvoir l'emploi des jeunes (UA, 2007)), et Science, Technologie et Stratégie d'innovation pour l'Afrique 2024, entre autres. Tous les États membres africains se sont également engagés à renforcer leurs systèmes nationaux d'éducation et de formation en investissant au moins 4% à 6% du PIB dans l'éducation et / ou en consacrant au moins 15% à 20% des dépenses publiques à l'éducation, conformément au Cadre d'action Education 2030. Des objectifs explicites sont définis pour les systèmes africains d'éducation et de formation dans l'ODD 4 du Programme 2030 et l'objectif 1.2 du Programme 2063, respectivement.

Les principaux défis pour le développement des compétences, l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes en Afrique

2.6 Le problème croissant du chômage et du sous-emploi des jeunes constitue un défi majeur pour le développement de l'Afrique (voir UN DESA, 2015). En Afrique, seuls trois millions d'emplois formels sont créés chaque année en dépit des dix à douze millions de jeunes entrant sur le marché du travail chaque année (BAD, 2012; FMI, 2013). Sur les 420 millions de jeunes (étudiants non compris) sur le continent, un tiers est au chômage et découragé, un autre tiers a un emploi vulnérable et seul un sur six occupe un emploi salarié (BAD, 2012). Ce chômage des jeunes varie également de manière significative en fonction du genre, de la géographie et de la situation politique des États Membres et des gouvernements. Les femmes sont confrontées à des obstacles majeurs, et représentent 35% de tous les jeunes qui n'ont ni travail, ni accès aux études ni à la formation (NEET), contre 20% d'hommes (BAD, 2012; Stratégie de l'Union africaine pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (GEWE) (2017-2027)).

Le chômage et le sous-emploi des jeunes sont provoqués par des défis interconnectés et interdépendants liés à la demande, entravant la création d'emplois, ainsi que par des problèmes liés à l'offre limitant le développement d'une main-d'œuvre jeune qualifiée, et à des difficultés à associer efficacement

les employeurs potentiels et les employés concernés. Un faible taux de diversification économique, une dépendance excessive du secteur primaire et une faible productivité socio-économique (BAD, 2016) en Afrique constituent le principal défi de la création d'emplois lié à la demande.

Une analyse du bilan de l'EFTP en Afrique révèle des problèmes persistants liés à l'accès et à l'équité, à la qualité et à la pertinence, à la gouvernance et à la gestion de l'EFTP et à son financement (UA, 2007; ADEA, 2017). Bien que les chiffres des inscriptions dans les programmes de l'EFTP formels montrent un juste équilibre entre les genres, les filles sont surreprésentées dans les compétences générales telles que le commerce et les professions féminines typiques telles que le textile et l'hôtellerie, et sous-représentées dans les professions techniques traditionnelles telles que le bâtiment et la construction, l'industrie et/ou l'automobile. L'inégalité économique crée également des obstacles à la participation à l'EFTP dans de nombreux pays africains, les enfants de parents pauvres ne pouvant pas payer les frais demandés par les établissements de formation. Sur le plan géographique, les écoles techniques et professionnelles de qualité relativement bonnes sont invariablement situées en particulier dans les plus grandes villes.

Dans de nombreux pays africains, l'EFTP est toujours considéré par les parents et le grand public, y compris les gouvernements, les parlementaires et les partis politiques, comme le domaine réservé aux étudiants les moins doués ou les moins nantis (voir UA, 2007). Cette perception a été alimentée par les faibles critères académiques d'admission dans les programmes de l'EFTP formels et par les perspectives limitées en matière de formation continue et de développement professionnel de l'enseignement supérieur. En conséquence, les systèmes de l'EFTP de nombreux pays africains doivent encore attirer des stagiaires de qualité.

Le taux élevé de chômage et de sous-emploi parmi les jeunes en Afrique reflète en partie la faiblesse de la qualité et de la pertinence des systèmes africains d'éducation et de formation en général et de l'EFTP en particulier. Les apprentissages scolaires, y compris l'EFTP, sont décontextualisés par rapport à la réalité économique et sociale dans laquelle vivent les jeunes. De nombreux résultats de recherche indiquent que le manque de contribution du secteur productif (en particulier du secteur privé) ou des employeurs dans la conception des programmes d'enseignement, la prestation de la formation, l'évaluation et les certifications des étudiants est en partie responsable de ces inadéquations (voir BAD, 2016). Les programmes de l'EFTP ne sont donc pas suffisamment adaptés aux priorités de développement économique des pays, régions et priorités économiques locales, ainsi qu'aux industries croissantes (BAD, 2016). Ceci est en grande partie lié à la faible qualité du système d'information sur le marché du travail (ci-après SIMT) en Afrique (USAID, 2016), tel que présenté dans la sous-section 3.6.1 ci-dessous.

La plupart des enseignants et des formateurs de l'EFTP ont généralement un parcours universitaire, mais manquent d'expériences de travail pratiques pertinentes (CNUCED, 2013). À cet égard, la plupart des enseignants possèdent

des compétences pratiques inappropriées, ne sont pas alignés sur les exigences de la technologie moderne et ont donc tendance à négliger l'importance des compétences pratiques et de l'appréciation du monde du travail. Parmi les autres problèmes connexes, citons: les bas salaires, le statut social médiocre et les perspectives de carrière des enseignants et des instructeurs de l'EFTP. De plus, le développement des compétences techniques et professionnelles en Afrique est sous-évalué et dépourvu de ressources (UA, 2007; ADEA, 2017) en raison d'un financement insuffisant.

Les systèmes africains de l'EFTP manquent généralement de capacités de gouvernance, de direction et de gestion appropriées à tous les niveaux. La plupart des capacités restreintes peuvent être expliquées par (i) la participation limitée de tous les acteurs importants aux dialogues sur les politiques, (ii) une mauvaise coordination, (iii) le manque de participation de tous les acteurs importants à la mise en œuvre du programme et (iv) une capacité faible de suivi et d'évaluation (S&E). Cela suppose donc que les relations entre les parties prenantes de l'EFTP concernées sont peu développées (BAD, 2016; UA, 2007).

L'apprentissage traditionnel africain est confronté à des défis majeurs liés (i) au faible niveau d'instruction des maîtres et des apprentis, (ii) à la perpétuation des technologies existantes ou à la lenteur à adopter des pratiques technologiques modernes, car les apprenants et leurs formateurs sont souvent pauvres (iii) au manque de compétences pédagogiques appropriées / de méthodes d'apprentissage non expérimentales et parfois dépassées (Banque mondiale, 2005). Aucune certification de l'EFTP officiellement reconnue n'est disponible pour les résultats d'apprentissage obtenus par le biais de modes de formation ou d'apprentissage non formels et informels dans certains pays (voir ADEA, 2017).

Principales opportunités pour le développement des compétences, l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes en Afrique

La disponibilité de plusieurs cadres institutionnels aux niveaux national et continental pour diriger les systèmes africains d'éducation et de formation en général et l'EFTP en particulier est considérée comme une opportunité importante (voir la sous-section 2.5 ci-dessus, l'Agenda 2063 notamment ses aspirations 1 et 6). Une demande sociale croissante pour l'EFTP a été constatée dans la plupart des pays africains. Une autre opportunité pouvant être mentionnée concerne le redimensionnement ou la reproduction de modèles de l'EFTP efficaces et de bonnes pratiques en Afrique. Par exemple, le système de l'EFTP en Tunisie offre plusieurs modèles de l'EFTP innovants / efficaces, y compris des partenariats public-privé (USAID, 2016). En outre, le concours 2015 de l'EFTP organisé par la CUA a identifié 20 modèles de bonnes pratiques dans toutes les régions. L'échange de connaissances entre praticiens de l'EFTP à différents niveaux et des initiatives de recherche ou de communication peuvent contribuer à sensibiliser le public sur ce qui fonctionne bien en Afrique et comment le reproduire.

Un changement de paradigme favorisant une approche plus holistique à adopter permettant de reconnaître l'acquisition de compétences dans tous les types de

formation (formelle, informelle ou non formelle de l'EFTP) dans de nombreux pays africains est un autre développement important dans le paysage de l'EFTP en Afrique. La participation active du secteur privé au système national de l'EFTP s'est progressivement accrue. Au niveau continental, par exemple, il y a la déclaration d'engagement et de partenariat entre la Commission de l'Union africaine, le département Ressources humaines, Sciences et Technologies (HRST), l'agence du NEPAD, et Business Africa, la confédération réunissant des organisations d'employeurs africaines de 40 pays africains, pour investir dans la jeunesse et initier des partenariats avec le secteur de l'éducation et ainsi améliorer la qualité et l'accès à une éducation et à une formation axées sur l'emploi. En outre, à titre d'exemple, en Afrique du Sud, plus de 100 entreprises se sont inscrites aux initiatives d'entrepreneuriat des jeunes et d'emploi indépendant (YES) destinées à offrir des expériences de travail aux jeunes.

Les jeunes africains ont généralement des attitudes et des perceptions entrepreneuriales positives (GER, 2015). L'Afrique subsaharienne a un taux moyen total d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage (TEA) de 26,6% (Bosma et Amorós, 2014), la TEA moyenne la plus élevée de toutes les régions étudiées par GEM⁶ avec un vaste pool de futurs entrepreneurs potentiels.

L'analyse des principaux domaines prioritaires du premier plan de mise en œuvre décennal de l'Agenda 2063, des projets phares et programmes approuvés par le Sommet de l'UA, la révision des plans et stratégies de développement nationaux et régionaux et, plus important encore, le projet **«Compétences techniques critiques africaines de 2016 et les dimensions essentielles des capacités nécessaires pour les dix premières années de l'Agenda 2063 »** montrent qu'il existe des opportunités importantes de création d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et des services en Afrique (voir BAD, 2016; UA, 2016).

Plan d'action pour la décennie africaine (2019-2028) pour la formation et l'emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel et entrepreneurial

Vision de l'UA

L'Union africaine envisage **«une Afrique pacifique et prospère, intégrée, dirigée par ses propres citoyens et occupant la place qu'elle mérite dans la communauté mondiale et dans l'économie de la connaissance»**. La stratégie continentale pour un EFTP visant à favoriser l'emploi des jeunes et le présent plan contribué à

⁶ Latin America and the Caribbean at 18.5% and Asia Pacific and South Asia at 12.4%

⁷ An indicative list of critical professional skill areas needed to achieve Agenda 2063 are identified and organized within 106 critical technical skill categories (Ibid, pp10&11 in Table 1.1) as the major opportunities for youth employment.

fournir le capital humain nécessaire à la réalisation de la vision de l'UA.

Mission de l'EFTP

Comme le stipule la stratégie continentale de l'EFTP (UA, 2007), sa mission consiste à habiliter la population africaine (en particulier les jeunes) en tant que point culminant de toute la formation nécessaire au développement socio-économique du continent. La stratégie de l'EFTP souligne la nécessité de mettre en place des systèmes EFTP cohérents et intégrés aux niveaux national, régional et continental par le biais de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans nationaux et régionaux. La coordination et l'intégration du système africain de l'EFTP seront réalisées grâce (i) à l'établissement de normes de qualité communes, (ii) à une véritable normalisation de l'EFTP, (iii) à la reconnaissance mutuelle et à l'harmonisation de la formation entre pays, à travers des approches d'apprentissage formelles, non formelles et informelles, et (iv) la mobilité des acteurs, en particulier des enseignants et des stagiaires.

Objectifs du plan d'action de la décennie

Les principaux objectifs de ce Plan d'action de la décennie africaine (2019-2028) pour la formation et l'emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel, entrepreneurial et l'emploi sont les suivants:

- Servir de feuille de route pour la mise en œuvre accélérée de la stratégie continentale pour l'EFTP visant à favoriser l'emploi des jeunes.
- Améliorer la pertinence et la qualité des systèmes africains de l'EFTP (formels, informels et non formels) pour doter les jeunes et les adultes des compétences requises pour l'emploi (indépendant), le travail décent, l'esprit d'entreprise et la formation tout au long de la vie en alignant régulièrement les programmes de l'EFTP sur les exigences du marché du travail.
- Assurer un EFTP inclusif et équitable (axé sur les jeunes) et promouvoir les possibilités d'apprentissage pour tous, tout au long de la vie.
- Promouvoir des systèmes EFTP efficaces et rentables en Afrique, dotés de capacités renforcées de mise en œuvre en matière de gouvernance, de direction et de gestion à tous les niveaux.
- Renforcer ou assurer le statut et l'attractivité de l'EFTP en mettant en œuvre une stratégie de communication efficace.
- Développer un système de financement durable pour l'EFTP avec une mise en œuvre efficace et rentable, des structures de gestion et la mise en œuvre de stratégies de mobilisation des ressources.
- Établir un référentiel de normes, de critères indicatifs et de responsabilisation lors de la mise en œuvre, du suivi, de l'évaluation et de la production de rapports sur le présent PdA.
- Renforcer la base de connaissances des prestataires de l'EFTP grâce à leur

engagement dans la R&D en vue de créer des centres de prestations EFTP destinés à assurer la capacité technologique, les innovations, l'accumulation et le transfert.

- Contribuer à la mise en œuvre des agendas de développement continental et mondial, à savoir l'Agenda 2063 et les objectifs de développement durable, respectivement.

Principes directeurs de la mise en œuvre du présent PdA

La mise en œuvre de **ce plan d'action de la Décennie africaine de la formation et l'emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel, entrepreneurial** repose sur les principes directeurs suivants:

- Le principe de la promotion d'une approche pangouvernementale (intégrée) et de la participation d'autres parties prenantes⁸ pour répondre aux besoins en compétences et en qualifications du marché du travail en alignant les dispositions sur l'EFTP sur les plans nationaux et les priorités de développement. Le système national de l'EFTP renforcera la compétitivité de tous les secteurs économiques grâce à une main-d'œuvre compétente et à l'amélioration de l'employabilité des personnes sur le marché du travail et celui du travail indépendant.
- Le principe de subsidiarité sera appliqué pour développer, mettre en œuvre, sensibiliser, partager les connaissances et les informations, renforcer les capacités, financer et mobiliser les ressources, et pour suivre et évaluer ce programme d'action aux niveaux national, régional et continental, conformément aux rôles définis pour chaque niveau dans la stratégie continentale pour l'EFTP visant à favoriser l'emploi des jeunes.
- Le principe de s'efforcer d'atteindre les plus hauts standards de qualité et de pertinence de toutes les offres de l'EFTP en mettant en place des moyens efficaces de gestion de la qualité et en surveillant régulièrement la pertinence des programmes de l'EFTP par rapport aux besoins du marché du travail. Un mécanisme important à cet égard consistera à introduire une offre de l'EFTP fondée sur les compétences, assortie de normes professionnelles, de systèmes d'évaluation et de certification.
- Le principe de l'appropriation de la stratégie continentale de l'EFTP et du présent PdA sur la base de la diversité des pays africains en ce qui concerne la position actuelle des États membres dans la trajectoire de développement, la dotation en ressources, la localisation géographique (îles, pays enclavés etc.) les capacités de développement et de gestion économique.
- Le principe d'efficacité, en évitant les doubles emplois et en mettant en avant les avantages comparatifs de la coordination et de la structuration des systèmes de l'EFTP à tous les niveaux, et en promouvant la bonne

⁸ Include ministers, parliament, political parties, civil society organizations, the private sector and trade unions, development agencies and foundations, teachers' unions, parent's associations, women and youth movements, research and expertise networks

gouvernance, le leadership et la gestion efficaces ainsi que la responsabilité dans l'EFTP à tous les niveaux.

- Le principe de collaboration et de partenariats efficaces avec divers acteurs tels que la CUA, les CER, les États membres et les gouvernements, les partenaires au développement, les institutions des Nations Unies, les groupes de jeunes, le monde des affaires en Afrique, le secteur productif et la société civile, afin de promouvoir l'accès équitable aux hommes et aux femmes, ruraux et urbains, ceux des États fragiles par le biais d'opportunités d'apprentissage formel, non formel et informel.
- Le principe de recherche d'opportunités d'apprentissage tout au long de la vie (incluant l'EFTP initial et ultérieur) afin de permettre à la main-d'œuvre de suivre l'évolution rapide des environnements de travail. L'apprentissage tout au long de la vie permet également l'amélioration continue de la qualification.
- Le principe de production de données et d'informations complètes et normalisées aux niveaux national, régional et continental est appliqué pour mesurer l'efficacité et l'efficience du plan d'action et pour un partage efficace des connaissances et des informations à l'aide d'un cadre efficace de suivi, d'évaluation et de rapport.

Résultats attendus de la décennie

À la fin de la mise en œuvre du présent Plan d'action pour la Décennie africaine (2019-2028) pour la formation et l'emploi des jeunes dans les domaines technique, professionnel, entrepreneurial, l'Afrique aura réglé les problèmes clés entravant le développement de l'EFTP et l'emploi des jeunes et aura donc:

- Réorienté les systèmes de l'EFTP africains afin de remédier à l'inadéquation entre l'éducation et la formation et les besoins du marché du travail grâce à des expériences d'apprentissage de grande qualité et à des politiques cohérentes aux niveaux continental, régional et national.
- Augmenté significativement les résultats de l'EFTP en termes d'accès équitable, de pertinence, de qualité et d'efficacité, tout en s'attaquant au problème de l'emploi des jeunes et en contribuant à la croissance socio-économique et à la compétitivité de l'Afrique;
- Mis en œuvre un système national de l'EFTP axé sur les résultats en impliquant pleinement le secteur productif, de la formulation des besoins pour les programmes de l'EFTP à la certification des diplômés de l'EFTP.
- Amélioré de manière significative l'attractivité et l'estime de l'EFTP en tant que voie de développement des compétences, d'employabilité, d'enseignement supérieur et de développement économique.
- Promu l'esprit d'entreprise et de l'innovation pour garantir le travail indépendant des diplômés de l'EFTP.

- Bâti des capacités de gouvernance, de leadership et de gestion à tous les niveaux.
- Mis en œuvre des stratégies réalisables pour l'engagement des partenaires et la mobilisation des ressources, qui ont abouti à un financement durable pour la mise en œuvre du PdA.
- Elaboré un cadre de suivi et d'évaluation et d'établissement de rapports pour la mise en œuvre du plan d'action.

Domaines d'intervention du plan d'action

L'approche de la transformation de l'EFTP en faveur de l'emploi des jeunes doit s'attaquer systématiquement aux problèmes rencontrés dans les différentes composantes de l'écosystème du développement des compétences, de l'entrepreneuriat et de l'emploi des jeunes en Afrique (voir la section 2B des paragraphes 2.6-2.13 ci-dessus). La transformation d'une EFTP de faibles qualité et pertinence, avec une inadéquation notable des compétences avec les besoins du marché du travail et un apprentissage de second choix, en opportunités d'apprentissage de qualité, requises et pertinentes, nécessite de poursuivre une série d'actions dans différents domaines stratégiques. Les données obtenues à travers une série de consultations des parties prenantes et l'examen de la littérature pertinente discutée à la section 2 ci-dessus ont mis en évidence la nécessité de reconstruire et de restructurer les systèmes de l'EFTP africains pour favoriser l'emploi des jeunes. En conséquence, NEUF DOMAINES D'INTERET (DI) sont les fondements du Plan d'action pour la décennie africaine (2019-2028) pour la formation technique, professionnelle, à la création d'entreprise et pour la jeunesse. L'identification de ces domaines d'intervention a été pleinement documentée par le Plan d'action de la première décennie de l'Agenda 2063, la Charte africaine de la jeunesse, adoptée en juillet 2006, le Plan d'action de la Décennie de la jeunesse africaine (2009-2018), le CESA 2016-2025 et la Stratégie continentale pour l'EFTP visant à promouvoir l'emploi des jeunes (2007) afin de répondre aux déficits actuels en matière de compétences techniques et professionnelles et aux problèmes de chômage des jeunes en Afrique. Les domaines d'intervention sont:

- DI 1: Renforcement de l'information sur le marché du travail, du système de prévision et d'anticipation des compétences, de la qualité des services de l'emploi et de l'orientation professionnelle;
- DI 2: Amélioration de la qualité et de la pertinence de l'EFTP en Afrique pour un monde du travail en constante évolution;
- DI 3: Amélioration de l'accès équitable à l'EFTP pour tous;
- DI 4: Promotion des compétences numériques et écologiques dans les systèmes d'EFTP africains;
- DI 5: Promotion de l'innovation et de l'esprit d'entreprise en Afrique;
- DI 6: Renforcement des capacités de gouvernance, de leadership et de gestion à tous les niveaux;
- DI 7: Création d'image, plaidoyer et mobilisation sociale pour l'EFTP;

DI 8: Garantie des mécanismes de financement durables de l'EFTP; et

DI 9: Système de suivi et d'évaluation pour l'EFTP.

Système d'information sur le marché du travail, de prévision et d'anticipation des compétences et d'orientation professionnelle

Objectif: Produire et organiser un système national d'information sur le marché du travail (SIMT) robuste destiné à un plus large éventail de parties prenantes du marché du travail (par exemple les jeunes⁹, employeurs, demandeurs d'emploi et décideurs, y compris les systèmes de l'EFTP).

Justification et domaine d'intérêt: la plupart des systèmes d'information sur le marché du travail en Afrique restent bloqués sur des systèmes basiques¹⁰, ou sur un système basique axé sur des données comprenant peu d'acteurs publics avec une capacité limitée, et peu ou pas de contribution active du secteur privé au système (USAID, 2016). Les principales explications de la sous-performance du SIMT africain sont notamment: (i) le manque de soutien financier¹¹ nécessaire pour créer et maintenir les ressources techniques et humaines requises pour le développement du SIMT, (ii) l'insuffisance d'intégration aux canaux de décision politique, et (iii) une faible collaboration avec différents ministères/départements, la responsabilité du système informatique de gestion étant presque toujours attribuée au département chargé des statistiques (généralement, l'Institut national de la statistique), (iv) incapacité à fournir des indicateurs sectoriels spécifiques pouvant aider les planificateurs à prendre de meilleures décisions concernant la manière dont les ressources doivent être investies dans les compétences, (v) peu de valeur pour le secteur privé, le SIMT ne contenant aucune information pratique sur l'offre en compétences ou l'étendue du déficit de compétences, (vi) une absence d'analyse conduisant à une applicabilité réduite, (vii) une diffusion inefficace des informations sur le marché du travail, (viii) faible taux de participation du secteur privé, (ix) absence d'informations¹² sur le marché du travail dans le secteur informel. Il n'existe pas en Afrique de système réellement convaincant offrant une valeur significative aux décideurs, aux employeurs et aux employés (Powell et Reddy, 2015).

Les systèmes d'information de gestion SIMT de l'information africains¹³ (loin d'être axés sur les services¹⁴) offrent des services inadéquats aux employeurs, aux demandeurs d'emploi, aux formateurs et aux stagiaires. La plupart des pays

⁹ Qui cherchent des informations sur les possibilités de formation et de financement

¹⁰ la plupart des systèmes d'information sur le marché du travail en Afrique restent bloqués sur des systèmes basiques

¹¹ La plupart des données ont été collectées dans le cas d'un projet financé par un budget externe, c'est-à-dire soutenu par un fonds international, et les enquêtes, qui constituent l'épine dorsale d'un système statistique, sont reconduites de manière irrégulière, voire jamais.

¹² Avec plus de 80% de la population active occupant des emplois informels, un système axé sur la description formelle du marché du travail ou sur la cartographie des compétences requises par un petit secteur formel montre rapidement ses limites en termes d'applicabilité et de crédibilité.

¹³ Générer des données descriptives sur le marché du travail. Leur objectif principal est de produire des informations (c'est-à-dire des statistiques) décrivant les situations prévalant sur le marché du travail. De tels systèmes sont particulièrement utiles pour les décideurs politiques et pour la conception d'interventions visant à améliorer la situation ou le fonctionnement du marché du travail.

¹⁴ Fournir des services du marché du travail. Ils sont conçus pour fournir des informations aux jeunes et aux travailleurs, aux employeurs (et aux intermédiaires du marché du travail) afin de leur donner les moyens d'améliorer leur situation de travail ou leur main-d'œuvre, respectivement.

africains ne disposent pas d'informations à jour, facilement disponibles et précises sur les niveaux d'emploi locaux et nationaux, les prévisions de la demande de compétences, les offres d'emploi et les postes vacants, les formations et qualifications, ou les prestations d'emploi accessibles aux utilisateurs, qui sont le fondement indispensable d'une réforme efficace des systèmes d'EFTP africains (USAID, 2016). De ce fait, de nombreux systèmes d'EFTP en Afrique ne disposent pas d'un SIMT récent et précis en ce qui concerne l'offre et la demande, qui permet de déterminer la demande actuelle et future de compétences et de qualifications professionnelles sur le marché du travail.

Toute action/intervention sur le développement des compétences doit être réalisée avec les meilleures informations disponibles, en particulier en Afrique, où les ressources d'investissement en compétences sont extrêmement limitées et ne doivent pas être gaspillées. Les pays africains doivent mettre en place un SIMT fiable, qui devienne la base de connaissances sur laquelle reposent les politiques du travail et le lieu de prédilection des travailleurs et des employeurs à la recherche de travail, de formation et de compétences. Le SIMT africain¹⁵ doit fonctionner avec des données actualisées, facilement disponibles et précises sur les niveaux d'emploi locaux et nationaux, les prévisions de la demande de compétences, les offres et les postes vacants, les formations et qualifications ou des services d'emploi d'utilisation facile. En bref, les informations proposées sur le marché du travail, y compris les intrants (données sur le marché du travail, statistiques et statistiques), le traitement (analyse du marché du travail) et les résultats (informations sur le marché du travail).

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ Préparer une planification indicative nationale des ressources humaines en fonction des priorités de développement nationales.
- ☞ Mettre en place de systèmes d'information de marché robustes aux niveaux national et régional (demande de main-d'œuvre et offre de main-d'œuvre).
- ☞ Fournir et renforcer les services publics de l'emploi et les services institutionnels d'orientation professionnelle, ainsi que leur collaboration..

Améliorer la qualité et la pertinence de l'EFTP en Afrique pour un monde du travail en constante évolution

Objectif: Fournir aux (jeunes) Africains un EFTP qualitatif et pertinent leur permettant de s'intégrer dans un monde du travail en constante évolution.

Justification et domaine d'intérêt: Le taux de chômage actuellement élevé des jeunes en Afrique reflète en partie la faiblesse de la qualité et de la pertinence de l'EFTP dans la plupart des pays africains. Cette faiblesse s'explique par les carences des cadres institutionnels et des mécanismes de coordination,

¹⁵ Le SIMT est tenu d'exercer un effet domino sur les actions à suivre immédiatement lorsqu'une personne s'inscrit au chômage dans un centre pour l'emploi, y compris la création d'un profil de poste dans une base de données, en ajustant automatiquement les statistiques gérées de manière centralisée; les options d'avantages sont déterminées, y compris les options de formation et les cheminements de carrière, qui font l'objet d'une enquête; Les CV sont publiés en ligne; des recherches d'emploi locales et nationales sont effectuées, etc.

des systèmes, des procédures et des ressources (et plus particulièrement des ressources humaines - connaissances, expériences et compétences techniques) entre plusieurs systèmes de l'EFTP sur le continent. Au niveau des cadres réglementaires, aucune certification de l'EFTP officiellement reconnue n'est disponible pour les résultats d'apprentissage obtenus par des modes de formation ou d'apprentissage non formels et informels dans certains pays africains (voir ADEA, 2017). Les cadres d'accréditation et de qualification de l'EFTP à tous les niveaux ne sont pas encore bien développés dans de nombreux pays africains.

Les principales critiques concernant l'inadéquation actuelle des compétences entre l'EFTP et les besoins du marché du travail sont que l'EFTP est en grande partie déconnectée de la réalité économique et sociale dans laquelle vivent les jeunes (ADEA, 2017). L'absence de contributions adéquates du secteur productif (en particulier du secteur privé ou des employeurs) à la conception des programmes d'enseignement, à l'organisation des formations, à l'évaluation et à la certification des étudiants est la principale cause de l'inadéquation actuelle des compétences entre l'EFTP et les besoins du marché du travail. En outre, les systèmes de l'EFTP de la plupart des pays africains doivent encore attirer des stagiaires de qualité, comme indiqué à la sous-section 3.6.7 ci-dessous. L'inexistence d'une bonne base dans l'éducation fondamentale des nouveaux stagiaires de l'EFTP contribue à la qualité des compétences et des techniciens produits à un stade ultérieur. Les services d'orientation et de conseil professionnels existants sont également inadéquats pour les futurs stagiaires. De même, l'apprentissage traditionnel¹⁶ de l'Afrique fait face à certaines lacunes importantes énumérées au numéro 2.12. Les efforts visant à améliorer la compétitivité des entreprises africaines utilisant la formation continue pour les PME ne sont également pas bien développés, des phénomènes relativement nouveaux et peu nombreux.

Une quantité insuffisante et une qualité médiocre des intrants éducatifs sont les principaux défis à relever pour améliorer la pertinence et la qualité de l'EFTP dans la plupart des pays africains (voir UA, 2007). Ce défi s'explique principalement par le manque de formation académique de la plupart des enseignants / formateurs de l'EFTP en Afrique (voir le numéro 2.11 ci-dessus). Les bas salaires, le statut social médiocre et les perspectives de carrière inadéquates pour les enseignants / instructeurs de l'EFTP aggravent les faiblesses des systèmes de l'EFTP dans la plupart des pays africains. Le développement des compétences techniques et professionnelles dans de nombreux pays africains est également dépourvu de ressources ou manque de ressources (infrastructures de qualité médiocre, obsolètes ou endommagées) des fournisseurs de l'EFTP qui restent un obstacle supplémentaire à la qualité et à la pertinence de l'EFTP.

Cela nécessite de concevoir et de développer des options en matière d'éducation, de formation et de développement des compétences en impliquant divers acteurs économiques, professionnels et sociaux. Un EFTP pertinent et de qualité, répondant aux exigences du marché du travail, doit être conçu et mis en œuvre

¹⁶ Le point d'entrée principal pour ceux qui ne sont jamais allés à l'école, ceux qui ont abandonné leurs études et aussi pour certains diplômés de l'enseignement postsecondaire

par les prestataires de l'EFTP et les secteurs productifs afin de donner à un nombre croissant de jeunes les compétences nécessaires pour entrer dans le monde du travail.

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ *Construire des systèmes de l'EFTP basés sur les résultats / compétences en partenariat avec le secteur privé et d'autres parties prenantes.*
- ☞ *Harmoniser les systèmes de qualifications et de certification aux niveaux régional et continental.*
- ☞ *Mettre en place des mécanismes d'engagement de l'EFTP dans les secteurs de la transformation.*
- ☞ *Renforcer les capacités des éducateurs dotés des compétences modernes et pratiques pertinentes.*
- ☞ *Améliorer les infrastructures, les équipements et la technologie électronique.*
- ☞ *Améliorer la qualité interne chez les prestataires de l'EFTP.*

Améliorer l'accès équitable à l'EFTP pour TOUS

Objectif: élargir les possibilités de l'EFTP à un plus grand nombre de groupes cibles ayant besoin de l'EFTP ou de la reconversion professionnelle en mettant l'accent sur les personnes défavorisées sur le marché du travail.

Justification et domaine d'intérêt: L'accès à la scolarisation en général et à l'EFTP¹⁷ en particulier a connu des progrès significatifs en Afrique au cours des deux dernières décennies (CESA, 2016). La pyramide générale de l'éducation africaine présente une base large (79% au niveau primaire), une section moyenne très étroite (50% au niveau secondaire), 6% pour l'EFTP formel et un sommet infime (7% au niveau de l'enseignement supérieur) (GMR 2015; ADEA, 2017). En Afrique, toutefois, 31,4 millions d'enfants en âge de fréquenter l'école primaire, 23,6 millions d'adolescents en âge de fréquenter l'école secondaire et 33,1 millions de jeunes en âge d'aller à l'école secondaire ne sont toujours pas scolarisés (Rapport sur le suivi de l'éducation dans le monde, 2016).

Bien que le nombre d'inscriptions dans les programmes de l'EFTP officiels montre un juste équilibre entre hommes et femmes, il existe des disparités dans la participation à l'EFTP en Afrique, fondées sur une représentation disproportionnée par genre dans les professions, les inégalités économiques, géographiquement et les pays en situation de conflit ou de post-conflit, indiqué au numéro 2.8 ci-dessus. Par exemple, les filles sont surreprésentées dans les professions féminines typiques et sous-représentées dans les professions techniques traditionnelles. L'importance croissante du secteur informel est l'une des caractéristiques essentielles des marchés du travail sur l'ensemble du continent. L'acquisition de compétences dans le secteur informel est toutefois inadéquate car les faibles niveaux d'éducation prévalent chez les travailleurs du secteur informel. Les

¹⁷ L'EFTP n'est pas un sous-secteur dominant (seulement 6% des inscriptions formelles) dans les systèmes d'éducation et de formation de la plupart des pays africains (UA, 2016).

propriétaires d'entreprises du secteur informel ne considèrent pas la mise à niveau des compétences comme une priorité, ce qui provoque également des inégalités en matière d'éducation et accroît les problèmes d'équité. Dans la plupart des entreprises / entreprises, la formation a généralement lieu aux premiers stades de l'emploi et les possibilités de formation continue des travailleurs sont limitées.

Il est urgent d'améliorer l'accès à l'EFTP et de garantir l'égalité des chances ou l'équité en s'attaquant aux disparités liées au genre, à la situation géographique et au statut économique. Tous les Africains, quel que soit leur âge, devraient avoir la possibilité d'apprendre et de continuer à apprendre afin de lutter contre le chômage actuel des jeunes. L'entrée sur le marché du travail et les apprentissages traditionnels avec de faibles compétences de base témoignent de l'importance croissante de l'EFTP en Afrique pour soutenir le développement des compétences et la création d'opportunités entrepreneuriales qui soutiennent l'égalité des sexes. À cet égard, il est nécessaire de rapprocher l'éducation des apprenants en élargissant l'accès grâce à de solides partenariats public-privé aux niveaux local, régional, national et international. Ces objectifs pourraient être atteints par des incitations intégrées dans les stratégies et politiques nationales / régionales / institutionnelles assorties des ressources nécessaires et par l'intégration de la technologie moderne dans l'éducation. Un processus multidimensionnel et flexible, ainsi que des points d'entrée et une réintégration à tous les âges et à tous les niveaux de l'enseignement sont nécessaires à cette fin.

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ *Expansion globale du secteur de l'EFTP.*
- ☞ *Élargissement de la fourniture publique de l'EFTP aux groupes marginalisés et à ceux en situation de vulnérabilité et devra «formaliser» tous les prestataires.*
- ☞ *Encourager la participation du secteur privé aux dispositions relatives à l'EFTP.*
- ☞ *Aborder la question de l'égalité du genre dans l'EFTP.*
- ☞ *Développer des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous.*
- ☞ *Développer et améliorer les opportunités d'apprentissage pour les travailleurs du secteur informel en partenariat avec les acteurs africains du développement de l'éducation (par exemple, les ONG).*

Promouvoir les compétences numériques et écologiques dans les systèmes de l'EFTP africains

Objectif: appliquer les compétences numériques, des économies bleues et vertes aux systèmes de l'EFTP africains pour une transition en douceur vers les sociétés numériques et écologiques.

Justification et domaine d'intérêt: Une quête de développement durable (une interconnexion de santé entre le climat, la population et la planète) et une expansion rapide des applications TIC dans la vie quotidienne des individus exigent de nouvelles compétences et connaissances pour faciliter la transition vers les économies vertes et bleues et les sociétés numériques. Étant donné

que tous les États membres de l'UA ont des priorités pour la transition vers des économies vertes et bleues et des sociétés numériques résilientes au changement climatique, les institutions africaines de l'EFTP sont censées concevoir et diffuser leurs programmes dans les économies numériques et écologiques afin de garantir la pertinence de l'EFTP (voir la cible 7 dans l'ODD4).

En Afrique, néanmoins, l'identification des besoins spécifiques en développement de compétences et en formation pour l'adaptation au changement climatique reste largement floue. Les systèmes de l'EFTP africains en général et les institutions de l'EFTP en particulier sont extrêmement lents dans l'application / la formation des compétences nécessaires aux sociétés numériques et dans les économies bleue et verte (UA, 2007; UNESCO, 2016). Bien que la demande prévue de compétences pour les économies vertes et bleues sur le lieu de travail et l'apprentissage tout au long de la vie soient urgentes, la réponse en matière d'éducation et de formation est très lente. L'intégration des TIC dans l'EFTP a été confrontée à plusieurs défis, l'Afrique continuant d'être à la traîne par rapport au reste du monde en termes de préparation aux TIC¹⁸. Une majorité de la population africaine est encore hors ligne et incapable de participer pleinement à l'économie numérique (Banque mondiale, 2016). Les coûts du haut débit restent hors de portée pour la plupart des Africains (www.eTransformAfrica.org). Les défis les plus répandus sur le continent pour progresser pleinement dans ces domaines d'activité sont les infrastructures, les contraintes énergétiques et le déficit de compétences en TIC (par rapport à d'autres monde), ce qui a un impact sur les utilisateurs ainsi que sur le bassin de main-d'œuvre qualifiée disponible pour les entreprises désireuses de faire des affaires en Afrique.

Les établissements de l'EFTP (apprentissage formel, informel et non formel) sont dans une position stratégique pour développer le volume des compétences requises dans les domaines susmentionnés, car bon nombre de ces compétences doivent être appliquées aux systèmes et institutions de l'EFTP afin de promouvoir l'application des compétences numériques, vertes et bleues pour une transition en douceur vers le bleuissement et le verdissement des économies et des sociétés numériques.

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ *Application des TIC dans le système et les institutions nationales de l'EFTP.*
- ☞ *Promotion des compétences écologiques dans les systèmes et les institutions de l'EFTP.*

Favoriser l'innovation et l'esprit d'entreprise en Afrique

Objectif: Développer ou renforcer la capacité d'innovation et l'esprit d'entreprise des jeunes africains par le biais de l'EFTP afin de créer des emplois et des entreprises durables.

Justification et domaine d'intérêt: L'un des principaux facteurs aggravants du

18 The story of mobile penetration across the continent is far better than the internet. Overall, 45% of African residents have a mobile subscription; this is more than four times the penetration of the internet (www.eTransformAfrica.org).

chômage et du sous-emploi des jeunes (voir les sections 1 et 2 pour plus de détails) en Afrique est l'insuffisance des capacités d'innovation dans de nombreux pays africains pour la création d'emplois et d'entreprises durables (BAD, 2016). De même, l'entrepreneuriat des jeunes est vraiment important en Afrique car c'est une option pour créer des emplois¹⁹ pour les jeunes africains (Simpson Christensen, 2009). Un rapport d'évaluation rapide sur la mise en œuvre du PdA de la Charte de la jeunesse africaine a également classé «l'esprit d'entreprise et l'inclusion financière» au deuxième rang des problèmes les plus importants pour la jeunesse, sur lesquels les futures interventions en matière de développement de la jeunesse seront centrées.

Bien que les économies africaines soient constituées d'un ensemble de travailleurs indépendants et de micro et petites entreprises qui sont de véritables créateurs de richesse et d'emplois, il est nécessaire de transformer le secteur informel de subsistance en améliorant les conditions de travail dans le secteur informel et le concept des affaires pour tous. Les emplois destinés aux jeunes doivent être spécifiquement adaptés à ce contexte informel unique. Les pays africains doivent renforcer leur résilience et leur dynamisme économiques pour amener leurs économies à un nouvel équilibre de croissance fondé sur l'innovation et la productivité plutôt que sur les seules ressources naturelles (BAD, 2018). Les systèmes / institutions de l'EFTP doivent promouvoir le développement des compétences entrepreneuriales, par le biais de stratégies telles que l'incorporation de cours d'entrepreneuriat dans les programmes officiels et la certification, le soutien à l'innovation et aux petites entreprises pour la formation sur le lieu de travail et la stimulation de la création d'incubateurs et de projets de coopération avec le privé secteur, les établissements d'enseignement supérieur et les communautés.

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ *Consolider les cadres continentaux pour renforcer l'éducation et la formation à l'esprit d'entreprise, ainsi que la promotion en Afrique.*
- ☞ *Identifier des partenaires stratégiques par métier ou groupe de métiers issus d'établissements d'enseignement supérieur nationaux ou étrangers ou du monde des affaires afin de travailler ensemble dans les processus de création d'idées, de pré-incubation, d'incubation et d'accélération (inclure sous activité).*
- ☞ *Augmenter l'investissement financier pour l'accès à des services adaptés aux jeunes.*
- ☞ *Identifier les innovations en matière de l'EFTP et assurer une montée en gamme par des liens avec le secteur de la recherche et des entreprises.*

¹⁹ Alors que seulement 21% de l'emploi en Afrique subsaharienne est un emploi salarié, le reste (79%) dans diverses formes de travail indépendant (Borat et Naidoo, 2013).

Renforcer les capacités de gouvernance, de leadership et de gestion à tous les niveaux

Objectif: Un renforcement des capacités de gouvernance, de leadership et de gestion fondé sur les besoins aux niveaux continental, régional et national

Justification et domaine d'intérêt: Les systèmes et les institutions de l'EFTP de nombreux pays africains continuent de souffrir d'un manque d'efficacité et d'efficacité dans leurs opérations (UA, 2007). Ces défis pourraient éventuellement se refléter à différents points d'entrée du système de l'EFTP; à savoir, les cadres réglementaires, les arrangements institutionnels et les mécanismes de coordination, les politiques et les procédures (par exemple, politique de gestion des ressources humaines, politique financière, politique d'achat, S&E, etc.) et la configuration de l'équipe de direction et de gestion expériences et leurs antécédents), entre autres. Les systèmes de l'EFTP de la plupart des pays africains se caractérisent par des systèmes de distribution non coordonnés, non réglementés et fragmentés (UA, 2007). De nombreux systèmes de l'EFTP en Afrique sont organisés sous différents ministères et administrations; et sont donc régis par différents instruments législatifs gérés par des structures différentes et ne favorisent donc pas le partage des ressources au sein du système. Un autre goulot d'étranglement perçu dans les systèmes de l'EFTP en Afrique est le manque de leaders et de gestionnaires du changement et de leur capacité à développer une vision et à mettre en œuvre le changement (UNESCO, 2016). Aucune capacité adéquate de gouvernance, de direction et de gestion n'a été créée pour réglementer l'apprentissage traditionnel²⁰, l'apprentissage non formel en EFTP et les systèmes et institutions formels de l'EFTP à tous les niveaux. Ces lacunes ont de profondes implications pour la normalisation de la formation, la rentabilité, l'assurance qualité, la reconnaissance des acquis et la formation continue des diplômés de l'EFTP au sein du système africain de l'EFTP.

Le système proposé pour l'EFTP axé sur les résultats (voir la sous-section 3.6.2) nécessite une plus grande décentralisation de la gouvernance de l'EFTP vers les fournisseurs de l'EFTP individuels afin de renforcer le rôle des institutions de l'EFTP en leur conférant un rôle accru dans le développement économique et une plus grande objectifs nationaux, régionaux et continentaux de l'emploi. La gouvernance de l'EFTP doit inclure l'État et les autres principaux acteurs / partenaires tels que le secteur privé et l'industrie. Le nouvel environnement opérationnel dans lequel les systèmes de l'EFTP africains se dirigent dans le cadre de ce PdA apportera de nouvelles opportunités et de nouveaux défis aux dirigeants de l'EFTP nécessitant de nouvelles formes de gouvernance, de renforcement des capacités et de développement du personnel. Afin de soutenir les réalisations des nouvelles missions et objectifs de l'EFTP, une gouvernance, une direction et une gestion efficaces sont essentielles pour mettre en œuvre le mandat actuel de l'EFTP, qui est de favoriser l'emploi et la vision des jeunes en les promouvant; relations gagnant-gagnant avec d'autres parties prenantes

²⁰ C'est souvent le seul moyen pour les jeunes ruraux pauvres et les défavorisés sur le plan économique d'apprendre un métier. L'apprentissage traditionnel est actuellement marginalisé, non réglementé et manque de soutien gouvernemental

indispensables telles que le secteur productif, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des institutions et des systèmes de l'EFTP.

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ *Entreprendre une évaluation des lacunes en matière de capacités aux niveaux national, régional et continental et élaborer un plan d'action pour le développement des capacités.*
- ☞ *Suivre les recommandations et adapter les arrangements institutionnels et les mécanismes de coordination dans le plan de développement des capacités.*
- ☞ *Impliquer des personnes qualifiées, engagées, passionnées, ayant une expérience industrielle, capables de diriger, planifier et mettre en œuvre les intentions politiques globales avec beaucoup de compétence et de dynamisme au sein du système national de l'EFTP.*
- ☞ *Établir un curriculum spécifique au développement des capacités de leadership et de gestion de l'EFTP en Afrique et assurer la mise en œuvre des programmes de formation.*

Création d'image, plaidoyer et mobilisation sociale pour les EFTP

Objectif: Établir une stratégie de communication efficace pour mobiliser l'engagement de toutes les parties prenantes à travers le plaidoyer, le partage d'informations, la sensibilisation, la mobilisation sociale, puis assurer le prestige et l'attractivité de l'EFTP.

Justification et domaine d'intérêt: Les contributions de l'EFTP à des domaines tels que l'emploi des jeunes et le développement durable ont déjà été reconnues au niveau mondial et sur le continent (UA, 2007; UNESCO, 2016) et deviendront plus pertinentes au regard de la population actuelle de jeunes en forte croissance en Afrique. Cependant, dans de nombreux pays africains, l'EFTP est toujours considéré comme un domaine réservé aux étudiants les moins doués pour l'enseignement (voir UA, 2007; n° 29 ci-dessus). Culturellement et historiquement, comme partout dans le monde, chaque famille africaine a une préférence pour une formation universitaire plutôt qu'à l'EFTP. Le désir d'obtenir un diplôme universitaire étant omniprésent dans la société africaine, l'EFTP s'est constamment heurté aux problèmes découlant de l'image négative généralement partagée par les étudiants, les parents et de nombreux secteurs de la société dans de nombreux pays en développement. Cette perception conduit à de faibles exigences académiques pour l'admission dans les programmes de l'EFTP et aux perspectives limitées de formation continue et de développement professionnel des diplômés de l'EFTP (Ibid). En outre, la présentation de l'EFTP en tant que formation qualifiante de niveau secondaire ou de niveau postsecondaire inférieur a limité la pleine appréciation de l'EFTP à tous les niveaux d'enseignement.

Si les systèmes africains de l'EFTP ne sont plus une option de deuxième chance pour les élèves en abandon scolaire, ils doivent désormais jouer un rôle plus profond et multiforme, notamment en s'attaquant au déficit de compétences en

EFTP dans les économies, il est nécessaire d'accroître le prestige et l'attractivité de l'EFTP par le biais d'une stratégie de communication efficace et l'adoption / l'adaptation de modèles de l'EFTP efficaces qui garantiront la qualité et la pertinence de l'EFTP et favoriseront ainsi l'emploi des jeunes. Promouvoir et préconiser à quoi ressemble un système de l'EFTP performant sur la base de modèles globaux et continentaux (voir le numéro 2.14 ci-dessus pour quelques exemples) et veiller à ce que l'EFTP garantisse une réputation, une image, une position et une valeur améliorées (pour les personnes, l'économie et la société) dans des pays africains spécifiques sont utiles. À cet égard, il reste à déterminer comment mener à bien la construction de l'image, le plaidoyer et les mobilisations sociales en faveur de l'EFTP en promouvant des modèles réussis et en les comparant afin de transformer les systèmes de l'EFTP africains afin d'optimiser leur potentiel.

La stratégie de communication est nécessaire pour relever trois défis interdépendants: (i) une sensibilisation limitée à la stratégie continentale de l'EFTP visant à promouvoir l'emploi des jeunes, (ii) une image négative culturelle et historique communément partagée par les étudiants, les parents et de nombreux secteurs de la société africaine sur l'EFTP, et (iii) l'utilisation inadéquate de la communication en tant qu'outil d'enseignement et de formation pour l'EFTP. Il est urgent de sensibiliser, d'impliquer, de soutenir et de responsabiliser durablement le public africain à ce PdA et à sa mise en œuvre. Cela impliquera une large diffusion avec des informations actualisées et précises à tous les niveaux; à savoir : la CUA, les CER, les États membres, le personnel, les organes et les agences de l'UA; Les partenaires de développement africains, les citoyens africains du continent et de la diaspora et leurs institutions, y compris le secteur privé, la société civile, etc.

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ *Déclarez une journée africaine de l'EFTP.*
- ☞ *Générer une sensibilisation, une implication, un soutien et une appropriation durables du public aux niveaux national et continental.*
- ☞ *Dialogues multipartenaires continentaux et régionaux pour un apprentissage mutuel et une coopération.*

Mécanisme de financement durable de l'EFTP

Objectif: Établir des mécanismes de financement durables pour les systèmes de l'EFTP en Afrique à l'horizon 2028

Justification et domaine d'intérêt: L'absence de financement adéquat, efficace et équitable est l'une des principales causes de l'échec des objectifs de l'éducation et de la formation en Afrique (ADEA, 2017; Rapport mondial sur l'éducation, 2016). À l'heure actuelle, seuls quelques gouvernements africains financent l'EFTP à un niveau permettant d'assurer une formation de qualité (UA, 2007). Alors que l'EFTP est généralement coûteux en termes de coût par élève, cela ne

se reflète pas dans l'allocation budgétaire nationale aux systèmes et institutions de l'EFTP. De nombreux systèmes de l'EFTP à travers l'Afrique n'ont pas encore défini les frais de scolarité exigés des étudiants, mais les difficultés financières des étudiants dans la création d'un accès équitable aux dispositions de l'EFTP ont été un défi. Les mécanismes actuels d'allocation de ressources aux systèmes et institutions de l'EFTP nationaux dans de nombreux pays ne sont pas adaptés pour répondre efficacement aux environnements socio-économiques, politiques et technologiques en constante évolution.

Étant donné que l'EFTP est de plus en plus l'un des éléments stratégiques les plus importants pour faire face au chômage sans cesse croissant des jeunes en Afrique (UA, 2007), une diversification des sources de financement est nécessaire pour relever les défis d'une qualité et d'une pertinence accrues, comme indiqué en annexe 1. Le financement du secteur de l'EFTP peut donc être considéré comme relevant de la responsabilité de l'ensemble de la société, en particulier du secteur productif, tant public que privé. À cet égard, des discussions / négociations intenses peuvent être nécessaires avec les employeurs diplômés de l'EFTP afin d'étudier les possibilités de partage des coûts ainsi que des représentations adéquates dans la gouvernance des systèmes nationaux de l'EFTP. Les gouvernements nationaux restent la principale source de budget pour leurs systèmes de l'EFTP. Tous les gouvernements africains sont donc invités à mettre en œuvre leur engagement d'investir dans l'éducation et la formation, comme indiqué au numéro 2.5 ci-dessus. Les efforts de financement de l'EFTP des gouvernements nationaux sont complétés par la mobilisation de ressources provenant de sources non gouvernementales. Sur la base de la volonté des États membres de régir le financement de l'EFTP, de nouveaux mécanismes d'allocation de fonds aux institutions de l'EFTP sont nécessaires pour créer des incitations à une pertinence accrue et à la fourniture d'un EFTP de qualité.

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ Préparation ou révision de la planification financière intégrée de l'EFTP (par exemple, 10 ans) aux niveaux national et institutionnel.
- ☞ Lobbying pour augmenter les financements publics et privés pour l'EFTP.
- ☞ Définition du pourcentage (%) du financement de l'EFTP par rapport au budget national.
- ☞ Mise en place des mécanismes appropriés d'allocation de ressources aux fournisseurs de l'EFTP, conformément aux impératifs de la politique nationale.
- ☞ Mobilisation de ressources provenant de diverses sources non gouvernementales au niveau des fournisseurs de l'EFTP.

Système de suivi et d'évaluation pour les EFTP

Objectif: Promouvoir la culture de la gestion axée sur les résultats, renforcer la responsabilisation et approfondir l'intégration par le biais du S&E aux niveaux national, régional et continental en impliquant les principales parties prenantes.

Justification et domaine d'intérêt: Les résultats de l'analyse des données issues des diverses consultations des parties prenantes et des expériences passées en matière de développement, l'examen des plans nationaux et la mise en œuvre des cadres continentaux indiquent la nécessité d'un cadre de S&E pour la mise en œuvre de ce plan d'action. Le suivi et l'évaluation de ce programme d'action seront effectués aux niveaux continental, régional et national. Tous les États membres, les CER et les organes de l'UA impliqués dans la mise en œuvre du présent PdA utiliseront la matrice d'activités (ou cadre de résultats) comme base du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre et du cadre de suivi, d'évaluation et de rapport pour la mise en œuvre du plan de Action indiquée à l'annexe 2. Il y aura des évaluations à mi-parcours de la période quinquennale du plan décennal et une évaluation finale à la fin de chaque plan décennal. Afin de garantir la comparabilité des résultats, les États membres et les gouvernements, ainsi que les CER, veilleront à l'harmonisation des données en adhérant aux directives publiées au niveau continental concernant les indicateurs et leur mesure, ainsi que la méthodologie de collecte et d'analyse des données. En outre, les États membres veilleront à ce que leur matrice de résultats relie les indicateurs de processus aux indicateurs de résultats / d'impact.

Domaines d'intervention stratégique:

- ☞ *Consolider et harmoniser les indicateurs d'évaluation de l'EFTP.*
- ☞ *Recueillir des données de base en fonction des indicateurs pour l'EFTP.*
- ☞ *Introduire le partage des connaissances et l'analyse comparative en Afrique.*
- ☞ *Réaliser un examen à mi-parcours et une évaluation finale de ce programme d'action.*

Tableau des activités

| 2019-2028 | | Système AMERT | | | | | |
|--|---|-----------------|---------------------|-------------------|---|------------|---|
| Département: Commission de l'Union africaine / Ressources humaines, science et technologie | | | | | | | |
| Titre: Plan d'action pour la décennie africaine (2019-2028) pour la formation technique, professionnelle, à la création d'entreprise et l'emploi des jeunes | | | | | | | |
| Domaine d'intervention UN: Information sur le marché du travail, prévision / anticipation des compétences et système d'orientation professionnelle | | | | | | | |
| Objectif: Produire et organiser un système national d'information sur le marché du travail (SIMT) robuste destiné à un plus grand nombre de parties prenantes du marché du travail (jeunes, employeurs, | | | | | | | |
| Autres détails: Niveau de priorité: Élevé Date de fin prévue: 31-12-2028 | | | | | | | |
| Résultat: Favoriser l'emploi et la performance socio-économique des jeunes Africains en réduisant l'inadéquation des compétences entre les diplômés de l'EFTP et la demande du marché du travail en instaurant une autonomie ou un SIMT crédible et conforme aux normes de l'OIT | | | | | | | |
| No | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Évolution des taux d'emploi des diplômés de l'EFTP par secteur, par profession et par niveau d'éducation | Tendance | Données de 2018 | 01-01-2019 | 98% des diplômés ont un emploi dans les deux ans | 31-12-2028 | Rapports de l'enquête nationale sur l'emploi |
| 2 | Discordance subjective rapportée par les travailleurs /les diplômés | Tendance | Données de 2018 | 01-01-2019 | 80% des employeurs satisfaits du rendement des diplômés | 31-12-2028 | Rapport d'enquête de satisfaction des employeurs |
| 3 | La satisfaction des utilisateurs quant à la réduction des coûts de recherche d'emploi pour les travailleurs et les employeurs en améliorant le flux d'information entre la demande et l'offre de main-d'œuvre concernant les emplois disponibles et les compétences requises. | Tendance | Données de 2018 | 01-01-2019 | 95% des utilisateurs en ligne satisfaits des outils de recherche d'emploi existants | 31-12-2028 | Rapport d'enquête de satisfaction des utilisateurs en ligne |
| Indicateurs de résultats | | | | | | | |

Domaines d'intervention stratégiques (ou résultats)

| 1.1 Un système national d'anticipation des ressources humaines conforme aux priorités de développement nationales et au monde du travail en constante évolution opérationnel d'ici 31-12-2019 | | | | | | | |
|---|--|-----------------|---------------------|-------------------|------------------------|------------|--|
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Une planification indicative des ressources humaines successive sur cinq ans en impliquant tous les bureaux sectoriels au niveau national a été développée. | Number | 0 | 2019-01-01 | 1 | 2020-12-31 | A HR planning/anticipation document |
| 2 | Nombre d'États membres ayant associé leur planification des ressources humaines au portail africain de compétences pour l'emploi et l'esprit d'entreprise chez les jeunes (ASPVEE) | Nombre | 0 | 01-01-2019 | 1 | 2020-12-31 | Disponibilité en ligne du plan de ressources humaines de chaque État membre |
| 1.2. Systèmes d'information de marché aux niveaux national et régional (demande de main-d'œuvre et offre de main-d'œuvre) renforcés / établis entre le 19-01-01 et 31-12-2028 | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Existence d'un SIMT complet contenant tous les types d'informations sur le marché du travail pour les établissements d'enseignement et de formation, les travailleurs, les employeurs, les décideurs et les chercheurs | Nombre | 0 | 01-01-2019 | 1 | 2021-12-31 | National LMIS |
| 2 | Disponibilité de plateformes informatiques collaboratives et dynamiques (ou de portails d'intermédiation d'emplois en ligne) telles que ASPYEE et Afrika talks Jobs | Nombre | 0 | 01-01-2019 | Tous les États membres | 31-12-2021 | Disponibilité en ligne de l'IMT nationale aux portails national, régional et continental, y compris les fournisseurs de services intermédiaires privés |
| Indicateurs : | | | | | | | |

1.3 Services publics de l'emploi et services d'orientation de carrière en établissement fournis et renforcés entre le 01-01-2019 et le 31-12-2028

| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
|-----|---|-----------------|---------------------|-------------------|---------------------|------------|---|
| 1 | Nombre d'États membres évaluant leurs services publics de l'emploi | Nombre | 1 | 01-01-2019 | Un rapport par pays | 2020-12-31 | Rapport d'évaluation |
| 2 | Disponibilité de services nationaux et institutionnels d'emploi / d'orientation professionnelle | | | | | | Bureaux établis dans les institutions nationales et dans toutes les institutions de l'EFTP formelles pour offrir les services |
| 3 | Créer des services d'orientation professionnelle et de formation en ligne. | Nombre | 200 | 01-01-2018 | 400 | 31-12-2019 | Disponibilité en ligne |

Diagramme de Gantt

| No. | Output / Activity | Calendrier d'exécution | | | | | | | | | | Responsabilité | | |
|-----|--|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|--|--|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | | | |
| 1.1 | Un système national d'anticipation des ressources humaines conforme aux priorités de développement nationales et au monde du travail en constante évolution, opérationnel d'ici 31-12-2019 | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------------|
| 1.11 | Élaborer un plan quinquennal d'anticipation des ressources humaines par secteur, par profession et par niveau d'éducation, en collaboration avec toutes les principales parties prenantes (décideurs, secteur privé, employeurs, secteur informel, système éducatif, bureaux sectoriels, etc.) | | | | | | | | | | | | | Etats Membres |
|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------------|

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------------|
| 1.12 | Développer des mécanismes de fusion régulière des données des bureaux locaux dans une base de données (une solution informatique intégrée ou processus standardisés de reporting «manuel») dans le cadre du plan d'anticipation des ressources humaines | | | | | | | | | | | | | | Etats Membres |
| 1.2 | Système d'information sur le marché au niveau national (demande de main-d'œuvre et offre de main-d'œuvre) renforcé / établi entre le 19-01-01 et le 31-12-2028 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.21 | Établir ou renforcer la plateforme nationale (conseils de développement des compétences ou des ressources humaines, par exemple) sur l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et correspondance au niveau national and matching at national level | | | | | | | | | | | | | | Etats Membres |
| 1.22 | Renforcer les capacités (par exemple, des infrastructures et des analystes formés et expérimentés) des bureaux de statistique pour la collecte, l'analyse et la diffusion d'informations sur le marché du travail | | | | | | | | | | | | | | Etats Membres |
| 1.23 | Impliquer le secteur productif (en particulier le secteur privé) dans la gouvernance de leur système d'information sur le marché du travail (SIMT) | | | | | | | | | | | | | | Etats Membres |
| 1.24 | Réaliser un audit des données pour déterminer les sources de données disponibles pour surveiller et anticiper l'offre et la demande de compétences dans le pays. | | | | | | | | | | | | | | Etats Membres |
| 1.25 | Entreprendre des recherches, analyser et mettre à jour régulièrement l'offre, la demande et l'inadéquation des compétences | | | | | | | | | | | | | | Etats Membres |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 1.26 | Diffuser des informations sur l'offre de compétences et les besoins du marché du travail en utilisant divers canaux conviviaux (services publics de l'emploi, conseillers en carrière dans les établissements de l'EFTP, interlocuteurs privés, ASPYEE ou Afrika). | | | | | | | | | | | | | | | | | NEPAD Etats Membres TVET providers |
| 1.27 | Comparer le système national de gestion de l'information au moyen d'un système de gestion intégré avancé ailleurs, et suivre l'évolution de ce système en Afrique | | | | | | | | | | | | | | | | | CUA OIT USAID NEPAD |
| 1.3: Services publics de l'emploi et services d'orientation professionnelle institutionnels fournis et renforcés entre le 01-01-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.31 | Établir ou renforcer des centres publics d'emploi ou de carrière dans les institutions nationales et de l'EFTP | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres Institutions officielles de l'EFTP |
| 1.32 | Organiser et tenir des registres adéquats, de qualité et à jour sur les demandeurs d'emploi et les postes vacants dans le pays | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres/ Public Centres d'emploi |
| 1.33 | Fournir aux étudiants de l'EFTP des services de conseil de vie et de carrière efficaces, accessibles et proactifs, étayés par de solides informations sur les carrières | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres/ Centres d'emploi publics Institutions officielles de l'EFTP |
| 1.34 | Développer une plate-forme de carrière en ligne et en ligne contenant des informations correspondant aux compétences d'un individu, en aidant à trouver les qualifications et les formations appropriées et en facilitant le processus de recherche d'emploi | | | | | | | | | | | | | | | | | NEPAD Etats membres/ Public Services d'emploi mal Institutions EFTP |

Domaine d'action 2: Améliorer la qualité et la pertinence de l'EFTP en Afrique pour un monde du travail en constante évolution

Fournir aux (jeunes) Africains un EFTP de qualité et pertinent, qui s'inscrit dans un monde du travail en constante évolution.

Niveau de priorité: Élevé Date de fin prévue: 31-12-202

Résultat: Taux d'emploi favorisé des diplômés de l'EFTP en faisant correspondre de manière significative les besoins du marché du travail et les programmes de l'EFTP

| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
|-----|--|-----------------|---------------------|-------------------|---|------------|---|
| 1 | Taux d'emploi des jeunes par niveau d'études et par genre | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | 98% des diplômés ont trouvé un emploi en deux ans maximum | 31-12-2028 | Rapport de l'enquête nationale sur l'emploi |
| 2 | Réduire le taux de chômage des jeunes, en particulier des jeunes filles | Proportion | Données de 2013 | 01-01-2019 | Chômage réduit de 25% | 31-12-2028 | Rapport de l'enquête nationale sur l'emploi |
| 3 | Taux d'activité des diplômés de l'EFTP sur le marché du travail (par genre, âge, profession et niveau d'éducation) | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Augmentation de 75% des données de base | 31-12-2028 | Rapports nationaux de gestion des ressources humaines |
| 4 | Taux d'emploi informel (par genre, âge et niveau d'instruction) | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Augmentation de 75% des données de base | 31-12-2028 | Rapports nationaux de gestion des ressources humaines |
| 5 | Parts de l'emploi par secteur et par profession (par genre, âge et niveau d'instruction) | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Augmentation de 75% des données de base | 31-12-2028 | Rapports nationaux de gestion des ressources humaines |
| 6 | Niveau de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômés de l'EFTP | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Augmentation de 75% des données de base | 31-12-2028 | Employers' satisfaction reports |

| Stratégie Interv: Domaines d'intervention stratégiques (ou résultats) | | | | | | | | | |
|--|---|----------------------|---------------------|-------------------|---|------------|--|--|--|
| 2.1 Résultat/co 2.1. Systèmes nationaux de l'EFTP basés sur les résultats / compétences construits et mis en œuvre entre 31-12-2021 et le 31-12-2028 | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 1 | Feuille de route / stratégie nationale pour la réforme du système de l'EFTP visant à renforcer la qualité et la pertinence de l'EFTP élaborée ou révisée | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Document de stratégie par chaque État membre | 31-12-2020 | Feuille de route nationale ou document de stratégie | | |
| 2 | Nombre et types de normes professionnelles nationales élaborées ou révisées avec la participation active du secteur productif (privé) et des autres parties | Nombre | 0 | 2021-01-01 | Norme professionnelle élaborée ou révisée par chaque État membre | 31-12-2028 | Normes professionnelles nationales publiées pour tous les principaux métiers | | |
| 3 | Mise en place ou renforcement du cadre national et régional harmonisé de qualifications de l'EFTP | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Cadre de qualifications de l'EFTP au niveau continental, des CER et des États membres | 2021-12-31 | Document cadre national de qualifications de l'EFTP | | |
| 4 | Pertinence des systèmes / mécanismes d'assurance qualité pour les prestataires de l'EFTP introduits à tous les niveaux | Structures formelles | Données de 2018 | 01-01-2019 | Tous les États membres et leurs institutions formelles de l'EFTP ont des structures appropriées | 31-12-2020 | Disponibilité d'un mécanisme d'amélioration de la qualité de l'EFTP au niveau institutionnel | | |
| 5 | Au moins 70% de la population perçoit des améliorations de la qualité dans les établissements de l'EFTP | Pourcentage | Données de 2018 | 01-01-2019 | 70% | 31-12-202 | Rapport d'enquête | | |

| 2.2 Mécanismes f 2.2. Mécanismes d'engagement du secteur productif et transformationnel dans l'EFTP mis en place à tous les niveaux d'ici 31-12-2019 | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------|---------------------|-------------------|--|------------|--|--|--|
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 1 | Une stratégie / des termes de référence / un manuel pour l'engagement du secteur productif / transformationnel dans l'EFTP au niveau national sont préparés et mis en œuvre | Nombre | NA | 01-01-2019 | Une stratégie / des termes de référence / un manuel préparé par chaque État membre | 31-12-2019 | Document de stratégie | | |
| 2 | Conseils sectoriels nationaux pour l'identification des besoins en compétences et des besoins en formation (sur la base d'informations sur le marché du travail) organisés ou renforcés | Nombre | NA | 01-01-2019 | Un conseil pour chaque État membre | 31-12-2019 | TDR pour l'engagement d'associations professionnelles ou de syndicats ou de groupes d'experts en EFTP dans les systèmes de l'EFTP à tous les niveaux | | |
| 3 | Proportion de l'offre coopérative de l'EFTP (y compris la formation en apprentissage) | Nombre | The 2018 data | 01-01-2019 | Mis en œuvre dans toutes les institutions de l'EFTP formelles | 31-12-2019 | National cooperative training manual MoU signed with industry/ enterprises | | |
| 4 | Au moins une formation de renforcement des capacités par an pour les prestataires de formation en EFTP coopératifs | Nombre | NA | 01-01-2019 | Mis en œuvre dans toutes les institutions de l'EFTP formelles | 31-12-2019 | Progress report, training evaluation report | | |
| 2.3 Capacité - 2.3. Renforcement des capacités des éducateurs / formateurs entrepris jusqu'au 31-12-2028 | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 1 | Analyse de situation nationale des enseignants de l'EFTP pour la préparation d'un plan national de développement des enseignants / formateurs de l'EFTP (par qualification, métier) | Nombre | NA | 01-01-2019 | Rapport d'analyse de situation | 31-12-2020 | Rapport national d'analyse situationnelle des enseignants de l'EFTP | Investissement proposé dans la formation des enseignants et des formateurs | |

Domaine d'intervention 3: Améliorer l'accès équitable à l'EFTP pour tous

Objectif Élargir les possibilités de l'EFTP à un plus grand nombre de groupes cibles différents ayant besoin d'un EFTP initial ou d'un recyclage en se concentrant sur les personnes défavorisées sur le marché du travail

| Autres détails : Niveau de priorité: Elevé Date d'achèvement prévue: 31-12-2028 | | | | | | |
|---|---|-----------------|---------------------|-------------------|---|------------|
| Résultat : Meilleur accès équitable à l'EFTP pour tous | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible |
| 1 | Niveau de satisfaction de la demande d'EFTP (genre, localisation, situation économique, etc.) | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Accès à 50% des jeunes à l'EFTP formel | 31-12-2028 |
| 2 | Inscriptions par genre par type de programme de l'EFTP | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Égalité d'accès / possibilité de participation | 31-12-2028 |
| Indicateurs : | | | | | | |
| Domaines d'intervention stratégiques (ou produits) | | | | | | |
| 3.1 Expansion globale du secteur de l'EFTP d'ici au 31-12-2028 | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible |
| 1 | Au moins 70% des élèves du secondaire qui n'entrent pas dans le secteur tertiaire se voient proposer une gamme d'options pour le développement ultérieur des compétences. | Proportion | 6% | 01-01-2019 | 70% des étudiants n'entrant pas dans le secteur tertiaire ont eu accès à l'EFTP | 31-12-2028 |
| 2 | Nombre (répartition) des établissements publics de l'EFTP par emplacement (urbain, rural) | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Réduction de 70% de la disparité entre zones urbaines et zones rurales | 31-12-2028 |
| Moyens de vérification | | | | | | |
| Date d'inscription au MIS-EFTP | | | | | | |
| Données EFTP-MIS sur la répartition des institutions publiques formelles de l'EFTP par lieu (urbain, rural) | | | | | | |

| 3 | Nombre (proportion) de fournisseurs de l'EFTP non gouvernementaux (à savoir, fournisseurs de l'EFTP privés, ONG et organisations professionnelles) par taille d'inscription | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Augmentation de 50% des fournisseurs de l'EFTP non gouvernementaux | 31-12-2028 |
|---|---|-----------------|---------------------|-------------------|--|------------|
| 3.2. Transformation du genre dans l'EFTP en garantissant l'égalité d'accès et de rétention des jeunes filles / femmes entre le 31-12-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible |
| 1 | Inscriptions à l'EFTP scolaire en fonction du genre en pourcentage du nombre total d'inscriptions dans le système éducatif formel | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Pas ou peu de disparité | 2021-12-31 |
| Indicateurs : | | | | | | |
| 2 | Inscriptions et diplômes des filles par type de programme de l'EFTP provenant d'institutions formelles de l'EFTP | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Augmentation de 70% à la fois de la scolarisation et de la graduation des filles | 2021-12-31 |
| Moyens de vérification | | | | | | |
| EFTP-SIM nationaux sur la part des filles inscrites par rapport aux diplômés des établissements EFTP | | | | | | |
| Audits institutionnels sur le genre: rapport dans les programmes et formations formels de l'EFTP | | | | | | |
| Rapport EFTP-MIS | | | | | | |
| 3.3 Possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous, y compris les travailleurs du secteur informel créées et mises en œuvre entre le 01-01-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | |

| Domaine d'intérêt 4: Promouvoir les compétences pour les sociétés numériques et les économies bleue et verte dans les systèmes / institutions EFTP africains | | | | | | | | | |
|---|--|----|---|---|---------------------|-------------------|---|------------|------------------------|
| Objectif - Appliquer les compétences numériques et vertes dans les systèmes de l'EFTP africains pour une transition en douceur vers les sociétés numériques et les économies vertes | | | | | | | | | |
| Autres détails : Niveau de priorité: Elevé Date d'achèvement prévue: 31-12-2028 | | | | | | | | | |
| Résultat : Facilite la transition vers les sociétés numériques et les économies vertes en appliquant des compétences | | | | | | | | | |
| Indicateurs de résultat : | | No | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| | | 1 | Les institutions formelles EFTP dans les États membres d'acquérir des compétences numériques en vue de l'amélioration du processus global d'apprentissage-en-seignement et du leadership et de la gestion institutionnels | Processus du travail Sujets Domaines de prestations | Données de 2018 | 01-01-2019 | Toutes les institutions formelles EFTP en Afrique | 31-12-2028 | Rapports d'avancement |
| | | 2 | Les institutions EFTP dans tous les États membres ont contribué à la transition vers des économies verte et bleue et des sociétés résilientes au changement climatique en Afrique. | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Toutes les institutions formelles EFTP en Afrique | 31-12-2028 | Rapports d'avancement |

| Domaines d'intervention stratégiques (ou Produits) | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------|---------------------|-------------------|---|------------|--|--|--|
| 4.1 Application des TIC dans l'écosystème national de l'EFTP jusqu'au 31-12-2020 | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 4.11 | Disponibilité d'un plan national d'intégration des TIC dans l'EFTP | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | 1 | 2020-12-31 | Document de planification | | |
| 4.12 | Availability of ICT master plan for TVET institution | Nombre | Données de 2018 | 2019-01-01 | 1 | 2021-12-31 | Plan directeur TIC de chaque institution EFTP formelle | | |
| 4.13 | Investment in ICT Infrastructure development at TVET institution | Nombre | Données de 2018 | | | | Rapport sur l'infrastructure nationale des TIC, y compris l'accès à l'investissement dans l'internet à large bande | | |
| 4.14 | Investment in ICT training of institutional TVET community (teachers and trainers, trainees, leaders, managers, etc.) or proportion of ICT qualified TVET community | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Tout le personnel académique, administratif et de soutien formé | 31-12-2028 | Allocation budgétaire pour le développement des capacités des ressources humaines institutionnelles | | |
| Indicateurs : | | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|------|--|--------|-----------------|------------|---|------------|---|
| 4.15 | Domaines d'application des TIC pour améliorer l'efficacité et l'efficacité du système national de l'EFTP | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Le cas échéant, dans les domaines de la gestion, du soutien et des études | 31-12-2028 | Rapport d'avancement sur l'évolution des capacités d'utilisation des TIC par les apprenants et les enseignants Rapport institutionnel sur l'application des TIC dans le processus d'apprentissage-en-seignement (contenu et pédagogie) Rapport national sur les applications TIC / MIS à la gestion et à la direction de l'EFTP |
|------|--|--------|-----------------|------------|---|------------|---|

| 4.2. Application des compétences d'écologisation et d'économie bleue dans les établissements de l'EFTP jusqu'au 31-12-2028 | | | | | | | |
|--|---|-----------------|---------------------|-------------------|------------------------|------------|--|
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 4.21 | Adopter ou adapter le Guide de l'EFTP UNESCO / UNEVOC économie verte/bleue en fonction des spécificités / besoins nationaux | Nombre | NA | 01-01-2019 | Tous les Etats membres | 2020-12-31 | Le Guide national de l'EFTP sur l'économie verte et la formation professionnelle de l'EFTP |
| 4.22 | Application complète du guide UNESCO / UNEVOC sur l'écologisation / l'état de préparation de l'EFTP dans les établissements de l'EFTP en fonction des spécificités / besoins locaux | Nombre | NA | 2021-01-01 | Tous les Etats membres | 31-12-2028 | Rapport sur l'application intégrale du guide UNESCO / UNEVOC sur l'économie verte/l'harmonisation de l'EFTP dans les établissements EFTP |
| 4.23 | Nombre d'institutions EFTP dans les Etats membres qui ont appliqué la notion d'économies bleues comme il convient | Nombre | NA | 2021-01-01 | Tous les Etats membres | 31-12-2028 | Document de stratégie |

Indicateurs :

| Diagramme de Gantt | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|---------------------------------|
| No. | Produit/ Activité | Calendrier de mise en œuvre | | | | | | | | | | Responsabilité | |
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | | |
| 4.1 | Application des TIC dans l'écosystème national de l'EFTP jusqu'au 31-12-2019 | | | | | | | | | | | | |
| 4.11 | Préparer un plan national d'intégration des TIC dans l'EFTP | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 4.12 | Préparer un plan directeur TIC pour chaque établissement EFTP officiel | | | | | | | | | | | | TVET providers |
| 4.13 | Développer / améliorer l'infrastructure nationale des TIC, y compris l'accès à Internet à large bande | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 4.14 | Intégrer l'application des TIC dans le processus d'apprentissage-enseignement en renforçant les capacités d'utilisation des TIC par les apprenants et les enseignants | | | | | | | | | | | | TVET providers |
| 4.15 | Favoriser les TIC / MIS dans l'application / l'utilisation dans la gestion et le leadership de l'EFTP | | | | | | | | | | | | Etats membres TVET providers |
| 4.1 | Application des TIC dans l'écosystème national de l'EFTP jusqu'au 31-12-2019 | | | | | | | | | | | | |
| 4.21 | Adopter ou adapter le Guide de l'EFTP UNESCO / UNEVOC sur l'écologisation en fonction des spécificités / besoins nationaux | | | | | | | | | | | | |
| 4.22 | Mettre en œuvre le guide d'écologisation / d'harmonisation de l'EFTP dans les établissements EFTP en fonction des spécificités / besoins nationaux | | | | | | | | | | | | |

Domaine d'intérêt 5 Favoriser l'innovation et l'esprit d'entreprise en Afrique

Objectifs Développer ou renforcer la capacité d'innovation et l'esprit d'entreprise des jeunes africains par le biais de l'EFTP afin de créer des emplois et des entreprises durables.

Autres Détails : Niveau de priorité: Elevé Date d'achèvement prévue: 31-12-2028

Résultat : Favoriser l'innovation et l'esprit d'entreprise de la jeunesse africaine accélérée par la création d'une masse critique de diplômés de l'EFTP conduisant le développement de l'Afrique à favoriser l'auto-emploi des jeunes.

| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
|-----|--|-----------------|---------------------|-------------------|-------------------------------------|------------|------------------------|
| 1 | Part de l'auto-emploi (des jeunes) dans l'emploi total. | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | 15% d'augmentation, Données de 2018 | 31-12-2028 | Reports, Policy Briefs |
| 2 | Nombre de jeunes bénéficiaires de subventions du Fonds de la jeunesse de l'UA | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | 40% d'augmentation | 31-12-2028 | Progress reports |
| 3 | Etats membres de l'UA et les CER mettant en œuvre des programmes innovants visant à accélérer la mise en œuvre de la Charte africaine de la jeunesse et de la stratégie continentale de l'EFTP | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | All Etats membres | 31-12-2028 | Reports, Policy Briefs |

| 4 | Pourcentage de jeunes entreprises, y compris les femmes, dans toutes les start-up d'affaires | Nombre | The 2019 data | 2018-01-01 | 15% of all business start-ups | 31-12-2028 | National report |
|---|--|-----------------|---------------------|-------------------|-------------------------------|------------|---|
| 5 | Changements dans l'indice composite de la facilité des affaires dans le pays | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Amélioration de 50% | 31-12-2028 | Rapports des États membres, synthèse de politique |
| Domaines d'intervention stratégiques (ou Produits) | | | | | | | |
| 5.1 Le cadre continental pour renforcer l'innovation et l'éducation et la formation à l'esprit d'entreprise, ainsi que la promotion en Afrique, ont été renforcés entre le 31-12-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Disponibilité d'un cadre continental pour renforcer l'innovation et l'éducation et la formation à l'esprit d'entreprise, ainsi que la promotion en Afrique | Nombre | NA | 01-01-2019 | Un Document cadre | 2020-12-31 | Document cadre |
| Indicateurs : | | | | | | | |

| 5.2. Partenaires stratégiques par métier ou groupe de métiers issus d'établissements d'enseignement supérieur nationaux ou étrangers ou du monde des affaires pour collaborer dans les processus de création d'idées, de phase de pré-incubation, d'incubation et d'accélération (inclure la sous-activité) identifiés | | | | | | | |
|---|--|-----------------|---------------------|-------------------|---|------------|---------------------------------------|
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Mémoire d'accord signé avec des partenaires stratégiques parmi les fournisseurs de l'EFTP, les stagiaires / diplômés en EFTP, les entrepreneurs, le monde des affaires, les établissements d'enseignement supérieur, les universités | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | MoU signé avec tous les partenaires disponibles | 2028-12-31 | MoU signé et rapport d'avancement |
| Indicateurs : | | | | | | | |
| 5.3. Le soutien financier aux opportunités d'innovation et d'entrepreneuriat a augmenté entre le 31-12-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Nombre de jeunes bénéficiaires de subventions provenant de diverses ressources financières mobilisées pour des opportunités d'innovation et d'entrepreneuriat | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Tous les États membres | 31-12-2028 | Rapports d'avancement, note politique |
| Indicateurs : | | | | | | | |

| 5.4. Domaines thématiques de la recherche sur l'EFTP en fonction des priorités de développement nationales, des défis sociaux et de l'investissement dans la recherche et développement (R & D) pour l'innovation identifiés et menés entre le 31-12-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | | |
|--|---|-----------------|---------------------|-------------------|---|------------|---|
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Types et Nombre de domaines thématiques de recherche | Number | Données de 2018 | 01-01-2019 | Augmentation de 50% de données de 2018 | 2021-12-31 | Rapport sur les domaines thématiques de recherche |
| 2 | Montant de l'investissement en recherche et développement (R & D) pour l'innovation | Nombre | Données de 2018 | 2020-01-01 | 10% du budget total du gouvernement consacré à l'EFTP pour la recherche | 31-12-2028 | Rapport national d'investissement sur la R & D pour l'innovation |
| 3 | Nombre de recherches menées et diffusées | Nombre | Données de 2018 | 2020-01-01 | Augmentation de 50% de données de 2018 | 2028-12-31 | Rapports d'étude et disponibilité en ligne |
| 4 | Nombre de produits, processus, marketing, et / ou innovation organisationnelle | Nombre | Données de 2018 | 2021-01-01 | Augmentation de 50% données de 2018 | 2028-12-31 | Brevets documentés, introduction des produits existants sur le nouveau marché |

Diagramme de Gantt

| No. | Produit / Activité | Calendrier de mise en œuvre | | | | | | | | | | Responsabilité | | | |
|------|---|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|--|--|--|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | | | | |
| 5.1 | Cadre continental pour renforcer l'innovation et l'éducation et la formation à l'esprit d'entreprise, ainsi que la promotion en Afrique, ont été renforcés entre le 31-12-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.11 | Définir la portée, la valeur et les modes de prestation de la formation à l'esprit d'entreprise aux niveaux national, régional et continental | | | | | | | | | | | | | | CUA CER Etats membres |
| 5.12 | Prioriser les secteurs productifs / transformationnels | | | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 5.13 | Examiner et créer un engagement multisectoriel dans la promotion de l'esprit d'entreprise (partenariat avec le secteur privé, conditions-cadres favorables à l'activité de démarrage du secteur privé) | | | | | | | | | | | | | | CUA CER Etats membres |
| 5.2 | Partenaires stratégiques par métier ou groupe de métiers issus d'établissements d'enseignement supérieur nationaux ou étrangers ou du monde des affaires pour collaborer dans les processus de création d'idées, de phase de pré-incubation, d'incubation et d'accélération (inclure la sous-activité) identifiés | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.21 | Identifier les partenaires appropriés des secteurs productifs, des fournisseurs de l'EFTP, des universités étrangères ou nationales, des centres de recherche pour le mentorat, l'incubation et des conseils commerciaux | | | | | | | | | | | | | | Institution EFTP Sector de production |
| 5.22 | Établir et conclure des partenariats | | | | | | | | | | | | | | Institution EFTP Sector de production |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 5.23 | Fournir un soutien en matière de conseil, d'encadrement et de mentorat aux entrepreneurs / stagiaires de toutes les chaînes de valeur (à savoir: phases de création d'idées, de pré-incubation, d'incubation et d'accélération) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Institution EFTP Sector de production Universités et Instituts de recherche |
| 5.3 | Soutien financier aux opportunités d'innovation et d'entrepreneuriat a augmenté entre le 31-12-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.31 | Mettre à disposition des fonds d'amorçage, des fonds de suivi d'accélérateur, des fonds d'incubateur, des business angels, des plateformes de financement participatif, ainsi que des fonds de capital-investissement et de capital-risque. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Parties prenantes des Institutions EFTP |
| 5.4 | TVET research thematic areas identified and implemented according to the national development priorities, social challenges, and investing in research & development (R&D) for innovation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.41 | Identifier les domaines thématiques de la recherche sur l'EFTP et les analyses des besoins en collaboration avec le secteur privé et d'autres parties prenantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Parties prenantes des Institutions EFTP |
| 5.42 | Mobiliser les ressources du gouvernement, du secteur privé et d'autres parties prenantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Parties prenantes des Institutions EFTP Partenaires au développement |
| 5.43 | Mener la recherche | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Institutions EFTP Universités et Instituts de recherche |
| 5.44 | Diffuser les résultats de recherche et les bonnes pratiques | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres NEPAD |

Domaine d'intérêt SIX:

Renforcement des capacités de gouvernance, de leadership et de gestion à tous les niveaux

Objectif Un renforcement des capacités de gouvernance, de leadership et de gestion fondé sur les besoins aux niveaux continental, régional et national

Autres Détails : Niveau de priorité: Elevé Date d'achèvement prévue: 31-12-2028

Résultat : Atteinte des impératifs de capacité critiques pour la mise en œuvre de la stratégie continentale de l'EFTP et du présent PoA à tous les niveaux en mettant en œuvre des interventions de renforcement des capacités de gouvernance, de leadership et de gestion axées sur les besoins aux niveaux continental, régional et national.

| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
|---------------------------|---|-----------------|---------------------|-------------------|-----------------------------|------------|--|
| 1 | Les institutions formelles de l'EFTP, les Etats membres, les CER et la CUA mettant en œuvre les interventions de renforcement des capacités nécessaires à la mise en œuvre accélérée de la stratégie continentale de l'EFTP et du présent PoA | Nombre | NA | 01-01-2019 | Appliqué à tous les niveaux | 31-12-2028 | Rapports d'avancement à tous les niveaux |
| Indicateurs de résultat : | | | | | | | |

| Domaines d'intervention Stratégiques (ou Produits) | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------|---------------------|-------------------|--|------------|--|--|--|
| 6.1 Une évaluation rapide des lacunes en capacités aux niveaux national, régional et continental est entreprise et propose un plan d'action pour le développement des capacités d'ici 31-12-2020 | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 1 | Résultats de l'évaluation des lacunes en matière de capacités et élaboration d'un plan d'action pour le développement des capacités | Nombre | NA | 01-01-2019 | 64 rapports d'évaluation des capacités et plans de développement de tous les États membres, CER et CUA | 2020-12-31 | Rapports d'enquête sur l'évaluation des lacunes en capacités à tous les niveaux Plans d'action pour le développement des capacités à tous les niveaux | | |
| Indicateurs : | | | | | | | | | |
| 6.2. Les recommandations dans les plans de développement des capacités à tous les niveaux mises en œuvre entre le 31-12-2020 et le 31-12-2028 | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 1 | Nombre de dirigeants et de responsables de l'EFTP recrutés et déployés | Nombre | NA | 2021-01-01 | Tous les systèmes EFTP | 31-12-2028 | Rapports de recrutement et de placement | | |
| Indicateurs : | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------|---------------------|-------------------|--|------------|---|------|------|------|------|---|
| 6.3. Des personnes qualifiées, engagées et passionnées ayant une expérience industrielle sont recrutées afin de diriger, planifier et mettre en œuvre les intentions politiques globales avec beaucoup de compétence et de dynamisme au niveau du système national de l'EFTP, qui doit être atteint entre le 31-12-2020 et le 31-12-2028. | | | | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | | | | |
| 1 | Nombre de dirigeants et de responsables de l'EFTP recrutés et déployés | Nombre | NA | 2021-01-01 | Tous les systèmes EFTP | 31-12-2028 | Rapports de recrutement et de placement | | | | | |
| Indicateurs : | | | | | | | | | | | | |
| 6.4. Un programme d'études spécifique (programmes de formation) visant à développer les capacités de direction et de gestion de l'EFTP en Afrique est élaboré et mis en œuvre entre le 31-12-2020 et le 31-12-2028 | | | | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | | | | |
| 1 | Nombre de dirigeants et de responsables africains de l'EFTP formés | Nombre | 0 | 01-01-2021 | Tous les gestionnaires et dirigeants des systèmes de l'EFTP africains ont participé à au moins a une formation | 31-12-2028 | Rapports d'évaluation de la formation | | | | | |
| Indicateurs : | | | | | | | | | | | | |
| Diagramme de Gantt | | | | | | | | | | | | |
| No. | Produit / Activité | Calendrier de mise en œuvre | | | | | Responsabilité | | | | | |
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | |
| 6.1 | Une évaluation rapide des lacunes en matière de capacités aux niveaux national, régional et continental est entreprise et propose un plan d'action pour le développement des capacités d'ici 31-12-2020. | | | | | | | | | | | |
| 6.11 | Entreprendre des évaluations rapides des capacités à tous les niveaux en utilisant les outils OCAT appropriés | | | | | | | | | | | CUA/HRST CER Etats membres Institutions EFTP formelles |

| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
|---|--|-----------------|---------------------|-------------------|--------------------------------------|------------|--|
| 1 | Mobiliser tout le soutien et toutes les ressources nécessaires (à savoir la légitimité monétaire, physique, humaine, de l'information et sociale) en stimulant la communication et des efforts de plaidoyer constants et actifs en faveur de l'EFTP auprès de diverses parties prenantes | Nombre | NA | 01-01-2019 | 30% du budget annuel total de l'EFTP | 31-12-2028 | Rapport d'enquête sur la perception de l'EFTP par le public |
| Domaines d'intervention stratégiques (ou Produits) | | | | | | | |
| 7.1 Une sensibilisation, une implication, un soutien et une appropriation durables du public aux niveaux national, régional et continental ont été générés jusqu'au 31-12-2028. | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Une journée africaine de l'EFTP déclarée | Nombre | NA | 01-01-2019 | 1NA | 31-12-2019 | Note politique ou communiqué de presse |
| 2 | Stratégie de communication et de plaidoyer élaborée et mise en œuvre à tous les niveaux | Nombre | NA | 01-01-2019 | CJA 8CER 55EM | 2020-12-31 | Document de stratégie de communication et de plaidoyer pour l'EFTP |

Indicateurs :

| 3 | Types et nombre de voies utilisées pour vulgariser la stratégie continentale de l'EFTP et ce PdA | Nombre Types | NA | 01-01-2019 | NA | 31-12-2028 | Circulaires distribuées et bulletin d'information Promotion électronique / numérique en ligne de l'EFTP auprès des citoyens Nombre de réunions de consultation, conférences profession-nelles, ateliers, forums com-munautaires et clubs de l'EFTP. |
|--|---|-----------------|---------------------|-------------------|--------------|------------|---|
| 7.2. Apprentissage mutuel et coopération avec diverses parties prenantes, y compris le secteur privé, par le biais de systèmes de gestion des connaissances et d'informations modernes, tels que Africa Talks Jobs aux niveaux national, régional et continental, promus jusqu'au 31-12-2028 | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Institutionnalisation de «Africa Talks Jobs» en tant que plate-forme de dialogue et d'apprentissage mutuel, y compris l'élaboration de recommandations politiques | Nombre | NA | 01-01-2019 | 1 | 2019-12-31 | Circulation écrite à tous les acteurs concernés |

Indicateurs :

| | | | | | | | |
|---|--|--------------|----|------------|------------------------|------------|--|
| 2 | Nombre et types de mécanismes permettant de partager les meilleures pratiques et modèles sur la plateforme continentales et les plateformes de dialogue régionales sont renforcés. | Nombre Types | NA | 01-01-2019 | Tous les Etats membres | 31-12-2028 | L'enquête de satisfaction auprès des parties prenantes fait état de la qualité du fonctionnement d'ASPVEE et d'Afrika Talks Jobs |
|---|--|--------------|----|------------|------------------------|------------|--|

Diagramme de Gantt

| No. | Produit / Activité | Calendrier de mise en œuvre | | | | | | | | | | Responsabilité | | | |
|------|--|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|--|--|-----------------------------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | | | | |
| 7.1 | Une sensibilisation, une implication, un soutien et une appropriation soutenus du public aux niveaux national, régional et continental ont été générés | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.11 | Organiser et célébrer la Journée africaine de l'EFTP | | | | | | | | | | | | | | CUA/HRST |
| 7.12 | Développer et opérationnaliser la stratégie de communication et de plaidoyer à tous les niveaux | | | | | | | | | | | | | | CUA, CER, Etats membres |
| 7.13 | Vulgariser la stratégie de l'EFTP et ce PdA à travers une variété de moyens en ligne, aussi bien durs que doux (électroniques), pour atteindre tous les acteurs / citoyens africains | | | | | | | | | | | | | | CUA NEPAD CER Etats membres |
| 7.14 | Sensibiliser les gouvernements au rôle transformateur de l'EFTP pour le développement socio-économique | | | | | | | | | | | | | | CUA CER |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 7.15 | Organiser des réunions de consultation, des conférences professionnelles et des ateliers sur l'EFTP et l'emploi des jeunes | | | | | | | | | | | | | | | CUA, CER, Etats membres Institutions EFTP |
| 7.2 | Apprentissage mutuel et coopération avec diverses parties prenantes, y compris le secteur privé, par le biais de systèmes de gestion des connaissances et d'informations modernes, tels que Africa Talks Jobs, promus aux niveaux national, régional et continental | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.21 | Institutionnaliser «Afrika Talks Jobs» en tant que plateforme de dialogue et d'apprentissage mutuel, y compris l'élaboration de recommandations politiques | | | | | | | | | | | | | | | CUA NEPAD |
| 7.22 | Renforcer les mécanismes permettant de partager les meilleures pratiques et les modèles sur la plateforme de compétences continentale et les plateformes de dialogue régionales. | | | | | | | | | | | | | | | NEPAD |
| 7.23 | Identifiez les exemples de réussite / modèles d'inventeurs, d'entrepreneurs, de leaders de l'industrie, etc. africains qui ont réussi à suivre les programmes de l'EFTP ou à s'auto-éduquer. | | | | | | | | | | | | | | | CUA NEPAD |
| 7.24 | Se concentrer sur les domaines et les professions de l'EFTP pour lesquels il existe des preuves de la multiplication des emplois, de bons salaires et de conditions de travail de qualité | | | | | | | | | | | | | | | CUA NEPAD |

| Domaine d'intérêt 8: Assurer des mécanismes de financement durables de l'EFTP | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------|---------------------|-------------------|---|------------|------------------------|--|--|
| Objectif Mettre en place des mécanismes de financement durables pour les systèmes de l'EFTP en Afrique à l'horizon 2028 | | | | | | | | | |
| Autres Détails : Niveau de priorité: Elevé Date d'achèvement prévue: 31-12-2028 | | | | | | | | | |
| Résultat : Assurer des mécanismes de financement durables de l'EFTP en mobilisant des ressources auprès de divers acteurs importants | | | | | | | | | |
| Indicateurs de Résultats: | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 1 | Dépenses du Trésor national consacrées à l'EFTP forme | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Augmentation d'au moins 100% du montant de 2018 | 31-12-2028 | Proclamation du budget | | |
| 2 | Part du budget demandé par rapport au financement gouvernemental pour le système national de l'EFTP | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | 90% du budget demandé sont approuvés | 31-12-2028 | Proclamation du budget | | |
| 3 | Proportion de ressources mobilisées provenant de sources non gouvernementales | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | 30% du budget public total | 31-12-2028 | Rapport financier | | |
| 4 | Total des dépenses en EFTP par étudiant et par métier | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | NA | 31-12-2028 | Rapport financier | | |
| Domaines d'intervention stratégiques (ou Produits) | | | | | | | | | |
| 8.1 Une planification financière intégrée de l'EFTP (par exemple, 10 ans) aux niveaux national et institutionnel préparée ou révisée d'ici 31-12-2020 | | | | | | | | | |

| Indicateurs : | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------|---------------------|-------------------|--|------------|---|--|--|
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 1 | Un plan d'investissement décennal du sous-secteur de l'EFTP préparé de manière participative et collaborative | Nombre | NA | 01-01-2019 | Un plan par État membre | 2020-12-31 | Plan national d'investissement décennal pour le sous-secteur de l'EFTP (avec analyse du déficit de capacité de gestion financière et plan d'action) | | |
| 8.2. Lobbying pour l'augmentation des financements publics et privés pour l'EFTP entre le 31-12-2019 et le 31-12-2028 | | | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification | | |
| 1 | Augmentation des dépenses en EFTP formel | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Au moins 100% du montant de 2018 | 31-12-2028 | Proclamation du budget | | |
| 2 | Part (%) du financement de l'EFTP par rapport au budget national | | The 2018 data | 2019-01-01 | 2.5% du PIB | 31-12-2028 | Proclamation du budget | | |
| 3 | Proportion de ressources (financières / en nature) obtenues de parties prenantes non gouvernementales (type de fournisseurs de ressources) | Nombre | Données de 2018 | 01-01-2019 | Au moins 30% des ressources totales mobilisées pour les systèmes de l'EFTP africains | 31-12-2028 | Rapport national financier | | |
| 4 | Recherche pour éclairer l'élaboration de modèles de financement de l'EFTP plus efficaces en Afrique | Nombre | NA | NA | | 2021-01-01 | Document de recherche | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 8.31 | Réaliser une étude / recherche sur les mécanismes actuels d'allocation de ressources aux systèmes nationaux de l'EFTP | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 8.32 | Mettre en place des mécanismes d'allocation de ressources qui améliorent l'autonomie financière des fournisseurs de l'EFTP afin de répondre efficacement à l'évolution de leur environnement | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 8.33 | Créer un système qui réponde aux besoins en ressources des stagiaires ayant des difficultés financières mais des capacités académiques élevées | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 8.4 | Mobilisation de ressources provenant de diverses sources non gouvernementales aux niveaux continental, régional, national et institutionnel | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8.41 | Élaborer une politique / un cadre de mobilisation des ressources pour assurer des mesures de responsabilisation et de transparence à tous les niveaux | | | | | | | | | | | | | | | | | CUA, CER, États membres, Institutions EFTP |
| 8.42 | Encourager la génération de revenus au niveau des institutions EFTP en entreprenant des activités génératrices de revenus (AGR) | | | | | | | | | | | | | | | | | Institutions formelles EFTP |
| 8.43 | Préparer et mettre en œuvre des stratégies novatrices de mobilisation et de diversification des ressources (secteur productif, donateurs bilatéraux et multilatéraux, philanthropes et autres sources réalisables et acceptables) | | | | | | | | | | | | | | | | | CUA CER Etats membres Institutions formelles EFTP |

Domaine d'intérêt 9:: Système de suivi et d'évaluation pour l'EFTP

Objectif Renforcer la culture de la gestion axée sur les résultats, renforcer la responsabilisation et approfondir l'intégration par le biais du S & E aux niveaux national, régional et continental en impliquant les principales parties prenantes.

Autres Détails : Niveau de priorité: Elevé Date d'achèvement prévue: 31-12-2028

Résultat : Renforcement de la culture de gestion axée sur les résultats, renforcement de la responsabilité et approfondissement de l'intégration par le biais du S & E aux niveaux national, régional et continental, en impliquant les principales parties prenantes.

| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
|--|--|-----------------|---------------------|-------------------|------------------------------------|------------|---|
| 1 | Les institutions EFTP, AU États membres, CER et CUA entrent dans un processus de suivi et d'évaluation efficace et rendent compte en utilisant le cadre de suivi et d'évaluation de ce programme | Nombre | NA | 01-01-2019 | Tel que requis par le cadre de S&E | 31-12-2028 | Rapports S&E |
| Indicateurs de Résultats | | | | | | | |
| Domaines d'intervention stratégiques (ou Produits) | | | | | | | |
| 9.1 Consolidation et harmonisation des indicateurs d'évaluation de l'EFTP d'ici au 31-12-2019 | | | | | | | |
| No. | Indicateur | Unité de mesure | Valeur de référence | Date de référence | Valeur cible | Date cible | Moyens de vérification |
| 1 | Examiner et intégrer les indicateurs existants pour évaluer l'EFTP | Nombre | 0 | 01-01-2019 | 1 | 31-12-2019 | Les projets d'indicateurs de l'EFTP sont prêts pour approbation |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------------------------|
| 9.22 | Recueillir des données de base en utilisant les indicateurs convenus pour l'EFTP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 9.23 | Entreprendre des analyses de données et des rapports en utilisant le système national de l'EFTP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 9.3 | Introduire le partage de connaissances et d'expériences à l'aide du portail africain de compétences pour l'emploi et l'esprit d'entreprise chez les jeunes (ASPVEE) et / ou des conférences sur l'Afrique Jobs pour les praticiens de la mise en réseau au niveau continental | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.31 | Approuver les instruments de collecte de données et collecter des informations fiables / des exemples de réussite | | | | | | | | | | | | | | | | | | | NEPAD |
| 9.32 | Favoriser le partage des connaissances et la présentation de plates-formes et d'approches au niveau continental sur ASPVEE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | NEPAD |
| 9.33 | Utiliser les technologies numériques pour partager les connaissances et les expériences à tous les niveaux sur ASPVEE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | NEPAD |
| 9.34 | Promouvoir l'analyse comparative à tous les niveaux | | | | | | | | | | | | | | | | | | | NEPAD Etats membres |
| 9.4 | Effectuer un examen à mi-parcours et une évaluation finale de ce programme d'action | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.41 | Développer des instruments de collecte de données qualitatives et quantitatives | | | | | | | | | | | | | | | | | | | CUA, CER, et Etats membres |
| 9.42 | Réaliser un examen à mi-parcours en 2022 pour évaluer les progrès | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres |
| 9.43 | Effectuer l'évaluation finale en 2028 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Etats membres |

Références

ADEA (2017) Revitaliser l'éducation en vue de l'Agenda mondial 2030 et de l'Agenda africain 2063 du Triennal 2017 SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Banque africaine de développement (2018). Perspectives économiques en Afrique.

Banque africaine de développement (2016). Des emplois pour les jeunes en Afrique. Stratégie pour créer 25 millions d'emplois et équiper 50 millions de jeunes 2016-2025.

CUA (2017). Africa Talks - Equiper les jeunes en éducation adaptative et en compétences pour l'emploi et l'esprit d'entreprise - Communiqué de la conférence. 30 octobre - 1er novembre 2017. Addis-Abeba, Éthiopie

Commission de l'Union africaine (CUA, 2017). Le rapport de S.E Paul Kagame sur les recommandations proposées des réformes institutionnelles de l'Union africaine (2017: 22).

AU (2016) Agenda 2063 de l'Union africaine. Les compétences techniques essentielles de l'Afrique Dimensions essentielles des capacités nécessaires pour les 10 premières années de l'Agenda 2063

CUA (2016) Stratégie de l'éducation continentale pour l'Afrique, 2016-2025 (CESA 16-25)

AU (2016) AGENDA DE L'UNION AFRICAINE 2063 Compétences techniques essentielles en Afrique Dimensions essentielles des capacités nécessaires pour les 10 premières années de l'Agenda 2063.

Commission de l'Union africaine (2015), Agenda 2063: l'Afrique que nous souhaitons

CUA (2006) Charte de la jeunesse africaine (CJA)

UA (2013) Agenda 2063

CUA (2015a) Agenda 2063: Premier plan de mise en œuvre décennal 2013-2023. Addis-Abeba, Éthiopie. Union Africaine

CUA (2017) Stratégie de l'Union africaine pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (GEWE) (2017-2027).

AU (2016) La décision de l'Assemblée de l'UA (Assembly / AU / Dec.601 (XXVI) de janvier 2016

AU (2016) La stratégie d'éducation continentale pour l'Afrique (CESA 16-25)

UA (2007) La stratégie continentale pour l'EFTP en faveur de l'emploi des jeunes

UA (2014) Science, technologie et stratégie d'innovation pour l'Afrique

2024

AU (I) Développement industriel accéléré de l'Afrique

GMR (2015) Global Entrepreneurship Monitor 2014 Global Report.

UNESCO (2016) Éducation 2030: Déclaration d'Incheon et cadre d'action pour la mise en œuvre de l'objectif de développement durable n° 4

UNESCO (2016) Stratégie pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (2016-2021). Publié en 2016 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

UNESCO (2016) Rapport mondial de suivi sur l'éducation.

USAID (2016) FEUILLE DE ROUTE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

WEF (2017) Rapport sur la compétitivité de l'Afrique de 2017, abordant le dividende démographique de l'Afrique. Forum économique mondial. Genève

Définitions des Termes Techniques Clés

| | |
|---|---|
| Anticipation | Indique diverses méthodes qualitatives et quantitatives visant à identifier les futurs besoins en compétences. Le volume 4 ne traite que de l'anticipation à court et à moyen terme, tandis que l'anticipation à long terme utilisant des méthodes de prévision ou de prospective (généralement plus de cinq ans) est couverte par le volume 2. |
| Compétence | Capacité individuelle prouvée ou démontrée d'utiliser le savoir-faire, les compétences, les qualifications ou les connaissances pour faire face aux situations et exigences professionnelles courantes et changeantes (Unesco, glossaire de l'EFTP: www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossaire). |
| Formation axée sur les compétences | Peut être définie comme une formation basée sur les résultats et sur des normes prédéfinies; la formation se concentre sur ce que les étudiants peuvent réellement faire (Misko et Robinson, 2000). |
| Capacité d'insertion professionnelle | Désigne la combinaison de facteurs qui permettent aux individus de progresser vers un emploi, de rester actifs et de progresser au cours de leur carrière (Cedefop, 2008). Cela inclut les compétences et qualifications transférables qui augmentent la capacité d'un individu à utiliser les possibilités d'éducation et de formation disponibles pour obtenir et conserver un travail décent, pour progresser au sein de l'entreprise et entre les emplois, et pour faire face à l'évolution de la technologie et aux conditions du marché du travail (OIT, 2004). |
| Prestataires de service d'emploi | Il s'agit des prestataires de services d'emploi en termes de services de l'emploi publics et privés dont la tâche principale est d'aider à concorder emplois (voir volume 4). |
| Prévision | Les prévisions quantitatives fournissent des informations sur les aspects quantitatifs des marchés du travail futurs grâce à des projections statistiques, des modèles économétriques ou des méthodes similaires. Les prévisions quantitatives utilisent des données sur le présent et le passé pour estimer les développements futurs (Andersen et al., 2010). Les prévisions peuvent inclure d'autres scénarios quantifiés fondés sur diverses hypothèses (voir le volume 2). |
| Travail | Ensemble de tâches et de missions accomplies ou censées être accomplies par une seule personne, y compris pour un employeur ou un travailleur indépendant (BIT, 2012b). |
| Information sur le marché du travail | Toute information concernant la taille et la composition du marché du travail ou de n'importe quelle partie du marché du travail, son fonctionnement ou une partie de celui-ci, ses problèmes, les opportunités et les intentions ou aspirations liées à l'emploi de ceux qui en font partie (Mangozho, 2003). |
| Système d'information sur le marché du travail (SIMT) | Système d'information sur le marché du travail consiste en un ensemble d'arrangements institutionnels, de procédures et de mécanismes conçus pour produire des informations sur le marché du travail (BIT, 1997). |
| Correspondance | La correspondance dénote des approches et des actions visant à accroître l'employabilité de la main-d'œuvre et à réduire les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, notamment en dotant les postes de demandeurs d'emploi qualifiés. Ce terme est plus large que la référence ou le placement. |

| | |
|--|--|
| Inadéquation | Terme englobant qui fait référence à différents types de lacunes et de déséquilibres de compétences tels que la sur-instruction, la sous-éducation, la surqualification, la sous-qualification, la surqualification, les pénuries et les excédents de compétences, l'obsolescence des compétences, etc. L'inadéquation des compétences peut être à la fois qualitative et quantitative. se référant à la fois aux situations dans lesquelles une personne ne répond pas aux exigences du poste et à une pénurie ou à un excédent de personnes possédant une compétence spécifique. L'inadéquation des compétences peut être identifiée au niveau de l'individu, de l'employeur, du secteur ou de l'économie (Andersen et al., 2010). |
| Cadre national de Certifications (CNC) | Les CNC définissent les niveaux de qualification, les relations et les équivalences entre différentes qualifications pour l'ensemble du système éducatif, y compris l'EFTP, l'enseignement général et supérieur. Il stipule les règles et les exigences pour passer de l'enseignement général à l'EFTP, et des qualifications de l'EFTP au système d'enseignement supérieur. Les CNC reposent exclusivement sur les résultats de la formation, qui sont définis en fonction de normes professionnelles qui reflètent les besoins du marché du travail. |
| Profession | Une profession est définie comme un ensemble d'emplois dont les tâches principales sont caractérisées par un degré élevé de similitude. Une personne peut être associée à une profession par le biais de l'emploi principal actuellement occupé, d'un deuxième emploi ou d'un emploi précédemment occupé (BIT, 2012). |
| Agences d'Emploi Privé (AEP) | Toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs services du marché du travail tels que le courtage d'emploi, des services de conseil ou toute autre assistance à la recherche d'un emploi. Ce terme inclut les agences de travail temporaire selon la définition ci-dessous (BIT, 2007). Voir volume 4. |
| Services d'Emploi Public (SEP) | Les fonctions essentielles des services publics de l'emploi comprennent l'aide à la recherche d'emploi et les services de placement; collecte, analyse et diffusion d'informations sur le marché du travail; développement et mise en œuvre de programmes et de services ciblés sur le marché du travail; l'administration des prestations d'assurance-chômage, le cas échéant; et d'autres services de réglementation tels que la surveillance des agences d'emploi privées (BIT, 2009). Voir volume 4. |
| Certification | Expression formelle des capacités professionnelles d'un travailleur qui est reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel. Un document officiel (certificat, diplôme) attestant de la réussite de vos études ou de votre formation, ou de la réussite à un test ou à un examen. |
| Qualité | Ensemble des caractéristiques d'un programme d'études et de son prestataire, permettant de répondre aux attentes du bénéficiaire et aux normes de qualité précédemment établies. |
| Compétence | Terme souvent utilisé avec des significations très différentes. Dans le présent PdA, on entend par compétence l'aptitude à mener une activité mentale ou manuelle, acquise par l'apprentissage et la pratique, lorsque l'habileté est un terme général qui comprend les connaissances, la compétence et l'expérience, ainsi que la capacité de les appliquer pour compléter tâches et résoudre les problèmes liés au travail. |

| | |
|---|--|
| Pénurie de compétences | Utilisé dans le présent PdA comme terme quantitatif pour décrire une situation dans laquelle certaines compétences sont rares, par exemple, lorsque le nombre de demandeurs d'emploi possédant certaines compétences est insuffisant pour pourvoir à tous les postes vacants disponibles. |
| Manque de compétences | Terme qualitatif utilisé pour décrire une situation dans laquelle le niveau de compétence de l'employé ou d'un groupe d'employés est inférieur à celui requis pour effectuer le travail de manière adéquate ou si le type de compétence ne correspond pas aux exigences du travail (Cedefop, 2010). |
| Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP) | Dans le présent PdA, le terme EFTP est utilisé dans son sens le plus large pour couvrir tous les aspects de la formation et du développement des compétences de tous les cadres, qu'ils soient formels, non formels ou informels. Il comprend également les questions de la demande et de l'offre de compétences, de l'emploi, de l'amélioration des compétences, de la capacité de travailler à son compte, du recyclage, de la polyvalence et de l'apprentissage continu. En ce qui concerne l'étendue de l'EFTP, de l'école primaire à l'enseignement supérieur, il est erroné de considérer l'EFTP comme un secteur distinct plutôt que comme un objectif intégral et final de tout système éducatif menant à l'acquisition de connaissances et de compétences pertinentes pour la société et les sociétés. développement de l'individu. L'EFTP doit être envisagé de manière transversale et compris comme allant de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur. Des termes tels que «éducation et formation professionnelle» (EFP), «éducation technique et professionnelle» (ETP), et «développement des compétences techniques et professionnelles» (DCTP), Compétence technique et professionnelle à développer (CTPD) sont utilisés dans les domaines suivants: Différents pays et différents contextes signifient «enseignement et formation techniques et professionnels» ou l'EFTP dans toutes ses dimensions. |
| Jeunes | La Charte de la jeunesse africaine définit les jeunes comme étant les personnes âgées de 15 à 35 ans. |
| Développement des jeunes |Les processus de croissance en cours dans lesquels les jeunes s'efforcent de: (1) répondre à leurs besoins personnels et sociaux fondamentaux pour être en sécurité, se sentir pris en charge, être valorisé, être utile et avoir une base spirituelle, et (2) développer des aptitudes et des compétences qui leur permettent de fonctionner et d'apporter une contribution dans leur vie quotidienne. "(Pittman, 1993, p. 8) ... Un processus qui prépare les jeunes à relever les défis de l'adolescence et de l'âge adulte par le biais d'une série d'activités progressives et coordonnées Le développement positif des jeunes répond aux besoins de développement plus larges des jeunes, contrairement aux modèles fondés sur les déficits qui se concentrent uniquement sur les problèmes des jeunes. |

| | |
|-------------------------|---|
| Habilitation des jeunes | Les jeunes sont responsabilisés lorsqu'ils réalisent qu'ils ont ou peuvent créer des choix dans la vie, qu'ils sont conscients de leurs implications, qu'ils prennent des décisions en connaissance de cause librement, qu'ils agissent en fonction de ces décisions et qu'ils assument la responsabilité des conséquences de leurs actes. L'autonomisation signifie également avoir la capacité de créer des conditions favorables dans lesquelles les jeunes peuvent agir en leur propre nom et selon leurs propres termes plutôt que sous la direction des autres. Ces conditions favorables entrent dans les grandes catégories telles qu'une base économique et sociale; volonté politique, accès aux connaissances, aux informations et aux compétences, allocation appropriée des ressources et cadres juridiques et administratifs favorables; un environnement stable d'égalité, de démocratie de paix et de système de valeurs positives. |
| Emploi vulnérable | L'emploi vulnérable est défini comme la somme des groupes de statuts d'emploi des travailleurs pour leur propre compte et des travailleurs familiaux contributifs. Ils sont moins susceptibles d'avoir des conditions de travail formelles et risquent donc davantage de ne pas disposer de conditions de travail décentes, d'une sécurité sociale adéquate et d'une «voix» grâce à une représentation effective des syndicats et d'organisations similaires. L'emploi vulnérable est souvent caractérisé par des revenus insuffisants, une faible productivité et des conditions de travail difficiles qui portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs. |
| Emploi salarié | Le salaire est normalement une somme assurée (convenue par les deux parties) donnée à l'employé sur une base quotidienne ou hebdomadaire en contrepartie de son travail. |

Union
Africaine



African Union Headquarters
P.O.Box 3243, Roosevelt Street W21K19
Addis Ababa, Ethiopia
Tel: +251 (0) 11 551 77 00
Fax: +251 (0) 11 551 78 44

www.au.int

