

L'état des lieux du — **système de formation professionnelle**



Organisation
internationale
du Travail



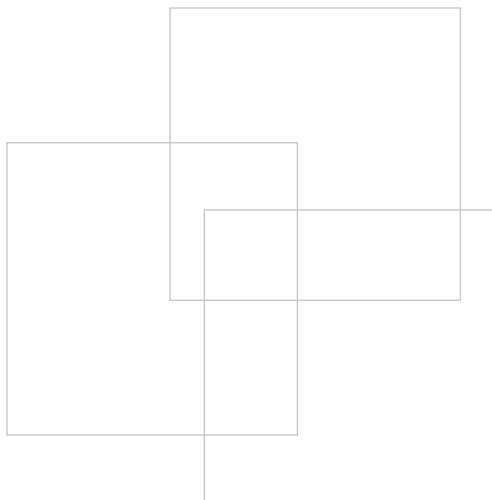
1919-2019



République centrafricaine

L'état des lieux du —

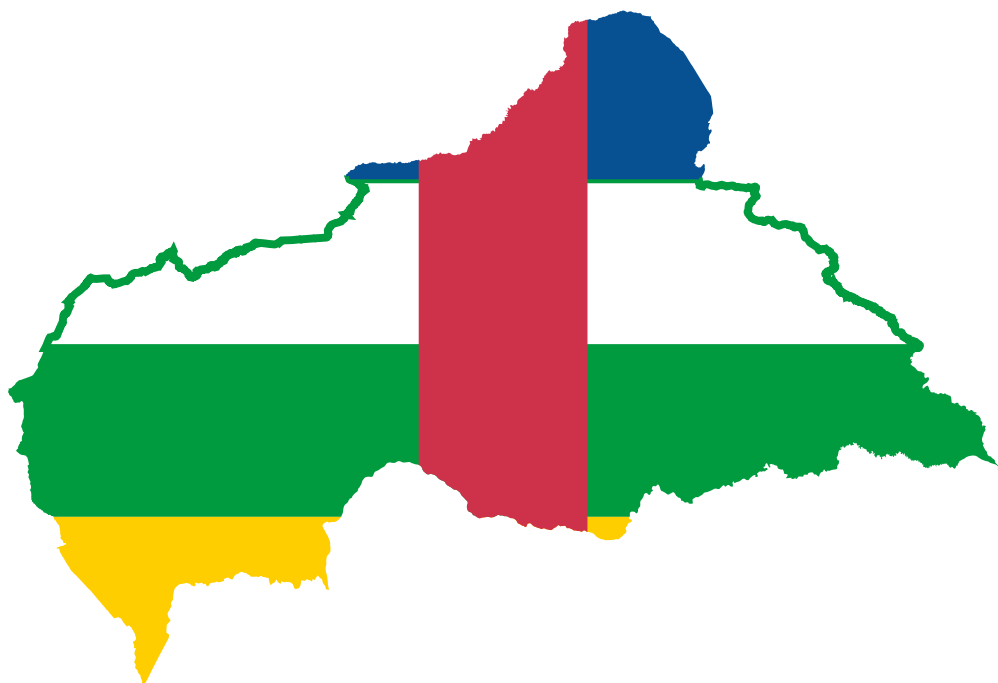
système de formation professionnelle



**République
centrafricaine**

Table des matières

Le contexte socio-économique	7
Politiques de développement et d'emploi	12
Le système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en République Centrafricaine	18
Anticipation des compétences	22
Développement des compétences	24
Inclusion sociale	28
Éducation et formation tout au long de la vie	30
Principaux défis	32
Solutions potentielles	40
Bibliographie	48



Le contexte socio- économique

Pays enclavé, la République centrafricaine (RCA) est limitée à l'est par le Soudan, à l'ouest par le Cameroun, au nord par le Tchad et au sud par la République du Congo et la République démocratique du Congo. Elle couvre une superficie de 623 000 km² avec une population estimée à 5,1 millions d'habitants (Institut national d'études démographiques – INED) en 2016. Si la densité moyenne est de 8,2 habitants au km², elle est diversement répartie sur l'ensemble du territoire. Le taux de croissance démographique est de 19,9/1 000 (INED) avec une espérance de vie moyenne de 52,9 ans (INED). Le taux d'alphabétisation des adultes (15 ans et plus) est de 56,6 pour cent (Programme des Nations Unies pour le développement – PNUD).

Ce pays est marqué par une forte instabilité institutionnelle liée aux crises politiques successives et récurrentes que la RCA a connues depuis son indépendance en 1960.

Cette instabilité politique et institutionnelle a beaucoup marqué les secteurs économiques et sociaux, particulièrement l'ensemble du système éducatif et de formation. Elle a aussi eu des conséquences importantes sur les flux migratoires des populations et des travailleurs, de telle sorte que la RCA est le pays en Afrique centrale qui compte le plus de travailleurs migrants installés dans les pays voisins (OIM, 2017).

Sur le plan politico-économique, la crise politique et sécuritaire que le pays a traversée a amplifié les difficultés économiques déjà fortes en RCA.

Enclavée et tributaire de la voie fluviale Oubangui-Congo et des routes vers le Tchad et le Cameroun, la RCA figure parmi les plus pauvres des pays les moins avancés, avec un indice de développement humain la plaçant au 188e rang sur 188 (PNUD, 2016) et un PIB par habitant de 335 dollars des États-Unis.

L'agriculture et la sylviculture contribuaient, en 2014, à 58 pour cent du PIB, et l'industrie – extractive (or et diamants) et de transformation (boissons, sucre, cigarettes, tôles) – à 12 pour cent du PIB. Les services (banques, commerce, hôtellerie, télécommunications) représentent 30 pour cent du PIB. La crise a fortement affecté l'ensemble des secteurs, notamment en zone rurale, où l'insécurité a désorganisé ou anéanti les activités socio-économiques.

Sur le plan socioprofessionnel, la situation est caractérisée par un taux de chômage qui avait atteint 7,6 pour cent en 2003 et qui frôlait les 10 pour cent en 2016.

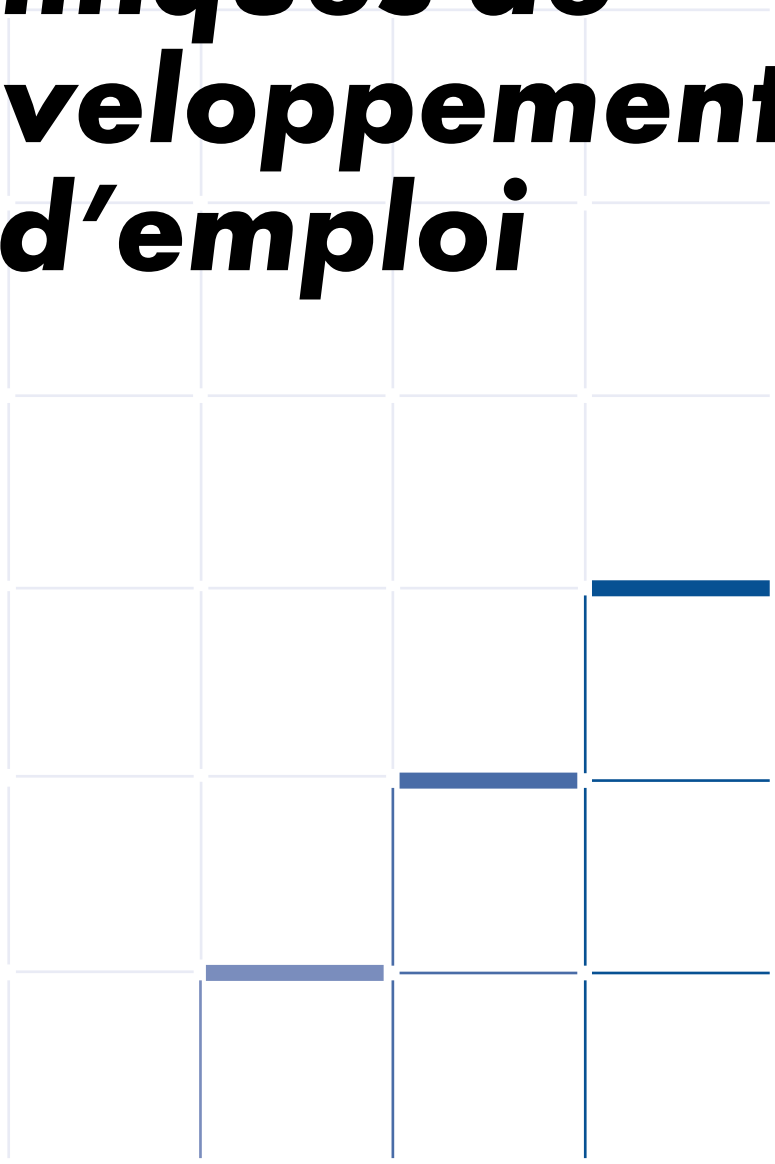
L'avènement des opérateurs économiques de la téléphonie mobile et les organisations non gouvernementales (ONG) humanitaires internationales pendant cette crise ont permis de résorber une main-d'œuvre peu qualifiée qui atteint 34 pour cent de l'ensemble des emplois du secteur privé moderne. Les structures de formation professionnelle sont dans un état de délabrement très avancé. Le secteur informel également est très touché par la crise et a besoin d'un plan d'appui pour sa redynamisation. En mai 2017, 503 600 Centrafricains étaient déplacés à l'intérieur des frontières et 481 256 étaient réfugiés (en grande majorité dans les pays voisins) (OIM, 2017).

Malgré les multiples efforts du gouvernement et des partenaires au développement, la situation éducative reste précaire dans plusieurs zones.

Cela est dû aux hostilités entre les belligérants. Ces violences enregistrées dans un proche passé ont engendré un climat de tension, affecté la dynamique intercommunautaire et détérioré le système éducatif. Il est estimé que 48 pour cent de jeunes filles et 28 pour cent de jeunes garçons entre 15 et 24 ans sont analphabètes en Centrafrique (PNUD, 2015). Il est donc important d'offrir des modèles d'éducation alternatifs incluant la formation professionnelle et l'alphabétisation. Selon le rapport d'évaluation du Cluster Education du système des Nations Unies, les taux d'inscription ont connu une chute de 6 pour cent de 2012 à 2015 en raison de la fermeture des écoles. Parmi les raisons du non-fonctionnement des écoles, l'on note principalement l'absence d'enseignants (49 pour cent des cas), le déplacement des populations (31 pour cent), la destruction des locaux (21 pour cent) et l'insécurité (26 pour cent) (ministère de l'Education nationale, 2016).



Politiques de développement et d'emploi



Les jeunes Centrafricains font face à plusieurs obstacles à l'entrée sur le marché du travail, notamment :

- **au niveau personnel et social :** i) faible niveau de scolarité ; ii) analphabétisme ; iii) blessures physiques et psychologiques causées par leurs expériences du conflit et de la violence ; iv) responsabilités familiales précoces ; et v) normes sociales qui excluent les femmes des emplois productifs ;
- **au niveau institutionnel :** i) manque d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle, particulièrement en zones rurales ; ii) frais d'inscription élevés dans l'enseignement secondaire ; iii) la formation professionnelle disponible ne cible pas les jeunes ; iv) la formation professionnelle se limite à un nombre restreint de professions ; et v) inadéquation entre les formations offertes et les exigences du marché du travail ;
- **au niveau national :** i) les politiques nationales ne parviennent pas à cibler et à favoriser directement les jeunes ; ii) les jeunes sont essentiellement considérés et traités comme des problèmes de sécurité, fichés antibalaka ou Séléka ; iii) participation limitée des jeunes à la prise des décisions et à la formulation des politiques ; et iv) possibilités d'emplois restreintes dans le secteur privé.

L'élection du Président Faustin-Archange Touadéra, en février 2016, et la tenue des élections législatives ont marqué le retour à l'ordre constitutionnel en RCA après presque trois années de transition politique.

Le retour à l'ordre constitutionnel et à la stabilité est soutenu par la communauté internationale, et facilite l'intervention des partenaires techniques et financiers dans l'appui au développement du secteur de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un document cadre de Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été établi avec l'appui du Bureau international du Travail en soutien au processus de création d'emplois et de cohésion sociale : le marché du travail a subi les influences des comportements économiques et sociaux des dernières années, amplifiées par la crise sécuritaire. Ce marché est caractérisé par une part prépondérante de la population active œuvrant dans l'économie informelle et par conséquent exclue des mécanismes formels de formation. Les indicateurs concernant l'emploi sont négatifs dans un contexte où, contrairement à d'autres pays de la sous-région, les ONG se révèlent être les plus grands pourvoyeurs d'emplois. Dans cette configuration, la situation est encore plus préoccupante pour les femmes, étant donné leur faible niveau d'éducation. En effet, sur 100 personnes non instruites, 60 sont des femmes. Les conséquences du conflit sur le marché du travail et ses acteurs ont été et continuent d'être dramatiques, accroissant la fragilité d'un pays déjà meurtri. Le chômage, le sous-emploi et la pauvreté affectent la quasi-totalité de la population active en RCA et à cela s'ajoute la situation des déplacés et réfugiés internes et externes.

Le ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement technique (MENET) a développé et adopté un plan de transition pour les années 2015 à 2017.

Ce plan de transition visait à organiser le retour progressif vers un déroulement normal des activités scolaires, en particulier pour le cycle primaire, et un fonctionnement régulier de la gestion du secteur, permettant de reprendre le chemin du développement. Ce plan a produit des résultats positifs partiels (notamment dans les grandes villes), et les acquis ont donné lieu à la formulation du plan national de relèvement et de consolidation de la paix 2017-2021 (entretiens avec le directeur général de la formation professionnelle et de l'emploi, 2019). La formation professionnelle est une composante à part entière du système éducatif national. Elle est appelée à jouer un rôle particulier au moment de la sortie de crise, pour deux raisons :

- elle représente l'un des éléments des programmes de désarmement et de réinsertion ;
- certains partenaires proposent, au titre de l'appui à la sortie de crise, des activités à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO). La formation professionnelle est considérée comme un secteur pouvant fournir des qualifications à la main-d'œuvre ainsi mobilisée, ou à une partie d'entre elle, et réduire le chômage des jeunes et l'insécurité dans le pays.

Une stratégie nationale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) est en cours d'élaboration afin de permettre la mise à disposition d'un cadre unique d'intervention et d'assurer une harmonisation des interventions des acteurs clés du secteur.

**« Chacun a le droit
d'accéder aux sources
du savoir. L'Etat garantit
à l'enfant et à l'adulte
l'accès à l'instruction, à
la culture et à la formation
professionnelle. »**





– Constitution de la République centrafricaine

Article 7

Le système de l'ETFP en République Centrafricaine

Plusieurs structures ont été créées pour traiter des questions d'emploi et de formation professionnelle en RCA, mais la question de la rationalité de l'existence concomitante de tous ces organes reste posée au regard des missions assignées. Le système de gouvernance de l'ETFP comporte trois niveaux : le Conseil supérieur de l'emploi et de la formation professionnelle, le Conseil permanent de la réforme administrative et l'Agence centrafricaine de la formation professionnelle et de l'emploi (ACFPE).

La formation professionnelle en République centrafricaine s'organise dans les centres de formation professionnelle publics, privés et sur le tas. Le dispositif ne répond pas à un système cohérent à cause de l'absence de coordination des structures des secteurs public et privé. Les conflits ayant entraîné un vide sécuritaire et l'absence de l'Etat, les ONG nationales et internationales assurent aujourd'hui le relais en termes d'accès à la formation professionnelle et d'offres. L'ETFP ne dispose à ce jour que de neuf établissements dans le secteur public, parmi lesquels un seul lycée technique, un seul collège technique féminin et une école de métiers d'art, tous implantés dans la capitale.

S'agissant de la formation professionnelle, le pays compte six centres, à Mbaïki, Berbérati, Bozoum, Bossangoa et Bambari. Cependant, ces structures n'existent que de nom en raison des effets collatéraux de la crise de mars 2013. Les structures publiques de l'ETFP fonctionnent dans des conditions difficiles et souffrent d'un manque d'équipements didactiques et de formateurs qualifiés.

Dans le secteur privé, on dénombre à travers tout le pays 237 centres de formation professionnelle, dont 15 appartiennent à des ONG et 25 ne fonctionnent plus à cause du manque de ressources. La ville de Bangui compte à elle seule 105 centres de formation professionnelle.

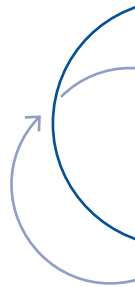
En province, les formations dispensées par ces centres portent sur l'agriculture vivrière, la culture de rente, le maraîchage et l'élevage. Par contre, à Bangui, le secteur dominant est le secteur tertiaire (comptabilité, gestion, informatique, bureautique), ensuite vient le secondaire (mécanique, électricité, électromécanique, artisanat). Le primaire y est inexistant (PNUD, 2015). Il y a une tendance au sein de l'administration de discriminer les élèves en fonction de leur nationalité. Cela se traduit par la volonté d'augmenter les frais d'inscription pour les enfants provenant de ménages de migrants (selon un entretien à l'école des arts).

Sur le plan des enseignants et des formateurs, les données collectées montrent un net déséquilibre au détriment de l'enseignement technique. En effet, seulement 125 enseignants exercent dans ce secteur, contre 1 699 dans le cycle secondaire de l'enseignement général, soit 1,67 pour cent du personnel, ce qui est très marginal (République centrafricaine, 2014).

Sur le plan du financement, la formation professionnelle est essentiellement financée par les entreprises du secteur privé. En effet, celles-ci s'acquittent d'une taxe de 2 pour cent de la masse salariale qui est directement versée au budget de l'ACFPE.

Le dialogue social se traduit par la volonté de l'Etat d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration de la politique nationale de la formation professionnelle. Par ailleurs, le conseil d'administration de l'ACFPE est constitué de cinq membres répartis comme suit : deux représentants du secteur privé, deux représentants des syndicats de travailleurs et un représentant du gouvernement.

Les partenaires sociaux, à travers leurs représentants au conseil d'administration de l'ACFPE, interviennent et sont impliqués dans l'orientation et le suivi des programmes de formation de cette agence. Les défis auxquels ils sont confrontés portent sur la réalisation d'une formation professionnelle répondant aux standards internationaux. Pour cela, il faut non seulement équiper les centres de formation, mais aussi accroître le nombre de formateurs et recycler ceux qui sont en fonction afin qu'ils améliorent leurs connaissances et compétences. Un autre défi est d'augmenter le financement public de la formation professionnelle.



Dans le document cadre de Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, les autorités du pays reconnaissent explicitement que le développement des compétences sous toutes ses formes, notamment au sein de la population des jeunes, est d'une importance cruciale. Un tel développement comporte les avantages suivants :

- il fournit les qualifications à des jeunes souvent déscolarisés, sans formation qualifiante et victimes de la vulnérabilité et de la pauvreté ;
- il contribue à favoriser l'insertion socioprofessionnelle sur le marché de l'emploi de ces jeunes par le recrutement en entreprise ou la création de l'auto-emploi et la réalisation d'activités entrepreneuriales individuelles ;
- il réduit la tendance à la violence et à l'insécurité dans un contexte social où ces jeunes constituent la population cible des groupes armés ; et
- il permet aussi d'intégrer dans la population les familles de migrants, dont beaucoup d'entre elles se sont installées dans le pays depuis l'époque coloniale et veulent rester en RCA.



Anticipation des compétences

Le pays ne dispose pas d'un mécanisme d'anticipation des besoins en compétences et métiers y afférents qui permettrait de se préparer aux métiers du futur en étroite collaboration avec le secteur privé. L'Université de Bangui est la seule institution habilitée dans l'organisation des concours de l'enseignement technique et professionnel et la délivrance des diplômes. Cette disposition prise il y a quelques années offre la possibilité de mieux contrôler la qualité des diplômes délivrés aux apprenants.

La non-disponibilité d'informations statistiques fiables ne permet pas une caractérisation précise de la situation du travail décent dans le pays. Cependant, tenant compte des défis et tendances observées tant au niveau du taux de chômage estimé et de scolarisation qu'au niveau des besoins en développement des compétences et de formation, il est évident que les facteurs de fragilité dont souffre la RCA sont à la fois exogènes (la menace militaire extérieure, les déplacés internes) et endogènes (faible gouvernance démocratique et institutions publiques dysfonctionnelles, crises sociopolitiques, activité de groupes armés, mouvement des populations, inégalités et marginalisation socio-économiques). Les évolutions observées de ces indicateurs expliquent en partie les tensions constatées sur le marché du travail, qui hypothèquent les chances réelles de stabilité et de paix durable en RCA.

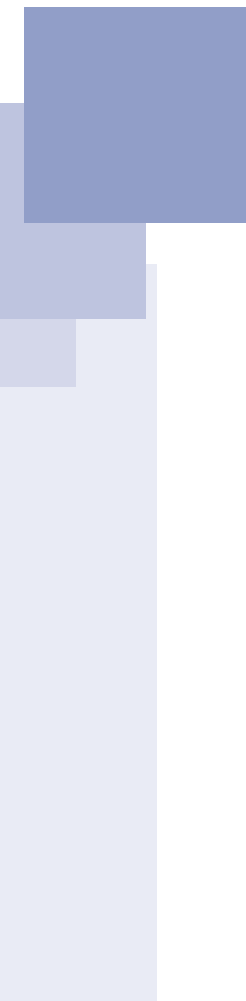
L'ACFPE possède son propre système de suivi et d'évaluation des compétences. Elle organise régulièrement des contrôles auprès des entreprises et des évaluations des compétences du personnel. Sur la base de ces évaluations, elle propose des remises à niveau et des formations répertoriées dans un catalogue annuel, dans le but de renforcer les capacités des ressources humaines dans les entreprises.



(O OIT)

Développement des compétences

La formation professionnelle initiale est, comme déjà évoqué, réalisée par un ensemble de structures publiques et privées. Il existe quelques structures dont la mission est d'assurer le développement des compétences à travers l'enseignement technique et la formation professionnelle initiale. C'est le cas du lycée d'enseignement technique, du collège d'enseignement technique féminin et de l'école des arts, tous les trois situés dans la capitale. Les formations fournies portent sur des domaines tels que la mécanique, la menuiserie, l'électricité, la maçonnerie, la sérigraphie, la bijouterie, la couture, la vannerie, etc. Elles comportent deux cycles, le collège, dont la formation dure trois ans, et le lycée, dont la formation s'étend sur la même durée.



Les élèves sont principalement d'origine centrafricaine mais, selon les entretiens avec la direction de ces structures, on compte quelques élèves issus de familles de migrants camerounais, tchadiens, congolais et ouest-africains. Il ne semble pas y avoir de discrimination entre les élèves selon leur origine, même si au sein du ministère on voudrait instaurer des taux d'inscription différents en fonction de la nationalité. En fait, une telle attitude dépend de la direction de l'établissement car, au niveau de l'administration du système éducatif, les enfants des migrants doivent payer plus cher leurs droits d'inscription (selon un entretien avec la direction de l'école des arts).

Compte tenu de l'évolution démographique et de la rapide urbanisation, ces structures font face à une forte demande, mais disposent de capacités d'accueil limitées. Au lycée technique par exemple, pour une capacité au premier niveau du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de 45 élèves, le nombre d'inscrits est de plus de 700 élèves. Cela engendre des classes surchargées et affecte de façon négative les formations théoriques, mais surtout pratiques.

Un autre problème concerne l'insuffisance des équipements et de matériels adaptés pour les travaux pratiques. Enfin, ces structures ont des formateurs peu qualifiés, qui mériteraient de bénéficier de formations de perfectionnement afin de renforcer leurs capacités et d'adapter leurs cours à l'évolution technologique et à celle des connaissances scientifiques.

Reconnaissance des compétences et assurance qualité

L'évaluation des aptitudes et compétences et leur reconnaissance légale par le système national formel se font par l'organisation d'examens et de concours d'entrée et la délivrance d'un diplôme de fin de cycle. En RCA, le système de reconnaissance et de délivrance des diplômes est centralisé au niveau de l'Université de Bangui du fait de la suppression du système d'homologation. Cette centralisation est intervenue dans les années 2000 suite au constat de laxisme, de clientélisme et de corruption lorsque certains diplômes étaient délivrés par le secteur éducatif privé. Pour remédier à cette défaillance, le gouvernement a décidé de centraliser et d'organiser les examens d'Etat et de délivrer les diplômes qui sont reconnus par les secteurs public et privé sur le marché de l'emploi. Ces diplômes répondent aux normes internationales et correspondent aux véritables aptitudes des apprenants. En outre, l'ACFPE délivre des certificats d'aptitude aux apprenants ayant suivi une formation professionnelle de courte durée.



Inclusion sociale

Sur le plan institutionnel, le document cadre de la Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (PNEFP) adopté en 2016 a défini comme principe l'inclusion sociale des groupes vulnérables. Les groupes ciblés sont les femmes et les hommes en quête d'un emploi et/ou d'une meilleure formation professionnelle, les jeunes garçons et les jeunes filles sans formation ou ayant une faible qualification, les personnes vivant avec un handicap, les militaires démobilisés, les déplacés, les Centrafricains ayant fui leur pays et voulant revenir, les membres de la diaspora et les chômeurs de longue durée (document cadre de la PNEFP, p. 62).

Un certain nombre d'initiatives ont été prises récemment dans le but d'améliorer la formation professionnelle et l'emploi des jeunes et de réduire leur précarité. C'est ainsi que l'ONG allemande Welt Hunger Hilfe (WHH) a mis en place une structure de formation dénommée : « Formation professionnelle agricole pour jeunes personnes sans emploi et jeunes personnes déplacées internes dans la région de Bangui, préfecture Ombella Mpoko, RCA ».

Il s'agit plus globalement de contribuer à la stabilisation sociale et économique de jeunes sans emploi et de jeunes personnes déplacées internes (PDI), afin de réduire la migration et la criminalité. De manière spécifique, cette formation vise à : i) ouvrir de nouvelles perspectives aux jeunes et à ceux qui ont perdu l'intérêt de se joindre à des groupes criminels armés ; ii) améliorer considérablement le très faible niveau d'éducation et de formation en théorie et en pratique ; et iii) renforcer les capacités des jeunes diplômés à gagner leur vie par leurs propres moyens en facilitant leur insertion socioprofessionnelle (Krock, 2018). D'autres initiatives d'inclusion sociale, prises par l'Agence française de développement (AFD) et l'ambassade de France, visent de façon spécifique les jeunes confrontés au chômage et à la vulnérabilité.



Éducation et formation tout au long de la vie

Placée sous la tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de la Protection sociale, l'ACFPE est le service public de l'emploi et de la formation professionnelle en RCA, qui réalise des formations en entreprise en fonction de la demande des employeurs ou des résultats de l'enquête qu'elle mène auprès des ressources humaines dans les secteurs public et privé.

Un comité technique chargé de « l'Elaboration de référentiels pour l'apprentissage par les compétences et par alternance » avait été mis en place en 2016. L'élaboration de ces référentiels a débuté en 2017 après la confirmation par l'Etude cartographique sur les métiers et la mise à jour du répertoire des opérateurs de formation professionnelle des 30 métiers identifiés lors de l'étude prospective. Ces référentiels ont commencé à être appliqués par l'ACFPE en 2019.

L'étude sur les métiers a permis de réactualiser les répertoires des unités économiques et des centres de formation professionnelle. Le critère de choix ayant prévalu est la demande exprimée par les entreprises lors des enquêtes menées par l'ACFPE. Le comité a sélectionné avec précision les dix premiers métiers qui serviront à la formation par apprentissage, par les compétences et par alternance dans la phase pré-pilote à Bangui et dans ses agglomérations.



Principaux défis

1

Un cadre d'intervention inadéquat.

Avoir un document cadre d'intervention unique avec un plan d'action facilitant le pilotage du secteur et l'harmonisation des interventions des acteurs : la stratégie sectorielle de la formation professionnelle. Le pilotage du système ETFP est effectué par plusieurs tutelles qui, outre l'informel, coordonnent chacune individuellement ses activités. La commission interministérielle mise en place pour la cause n'a pas survécu à la crise de leadership et au manque de financements pour son fonctionnement. La création des ministères respectifs de l'Enseignement technique et professionnel (ETP) et de la Formation professionnelle, des Métiers et de l'Artisanat n'a pu relever ce défi, faute d'interprétation des textes les instituant. Ainsi, sa coordination constitue un goulot d'étranglement, avec comme corollaires le manque d'un système propre d'informations. Les activités, les zones d'interventions et les apports financiers ne sont pas coordonnés et occasionnent des chevauchements intempestifs.

2 Faible mécanisme d'anticipation des compétences.

Il est nécessaire d'améliorer le mécanisme d'anticipation en étroite collaboration avec le secteur privé et qu'il soit fondé sur les besoins prioritaires de l'économie centrafricaine. Le pays a soutenu plusieurs réformes, dont la mise à jour du répertoire des emplois (ce qui guide la création des filières). Cependant, faute de mise à jour régulière, certaines filières sont dépassées et d'autres ne sont pas organisées («métiers innovants»). En outre, les enseignements demeurent plus théoriques que pratiques. Malgré la relecture de certains programmes et référentiels suivant l'approche par compétences (APC), les pratiques professionnelles et les stages ne sont pas systématisés, ce qui nécessite de redoubler les efforts entrepris en vue de satisfaire aux besoins réels des employeurs.

3 Manque d' infrastructures et équipements.

Le pays disposait de beaucoup d'infrastructures jusqu'au début des années 1980, mais elles sont aujourd'hui vétustes, non adaptées aux personnes handicapées et aux filles. L'eau et l'électricité sont rares et près de 80 pour cent des établissements d'ETFP n'ont pas d'ateliers, de laboratoires et de matériels requis ; la plupart des équipements sont obsolètes. Ces efforts n'ont pas été soutenus en vue de s'adapter à l'évolution technologique et de disposer d'un environnement d'apprentissage plus approprié.

4 Manque de personnel enseignant, formation continue et assurance qualité.

Le nombre des formateurs est restreint et leurs compétences sont en déphasage avec l'évolution des techniques et des connaissances. Il existe par ailleurs un problème de financement de l'ETFP. L'absence d'un fonds public destiné à financer la formation professionnelle est une importante limite.

5 Manque de personnel, y compris les enseignants et les inspecteurs.

Suite aux conflits, le mécanisme de renouvellement des enseignants est grippé. Les enseignants qualifiés de l'époque sont bientôt à la retraite et ceux en fonction sont majoritairement sous-qualifiés, ce qui exige le renforcement régulier de leurs capacités malgré le manque d'un plan de formation continue. Les inspecteurs spécialisés sont insuffisants, certaines filières en sont dépourvues, les normes non communes, d'où les difficultés de suivi, d'encadrement des enseignants et de contrôle de la qualité des enseignements. Sans attention particulière, cette situation risque de plomber le système et la qualité de l'offre de formation.

6

Système d'orientation scolaire et insertion professionnelle inadéquat.

Le cycle d'orientation scolaire a permis au fil du temps d'exploiter les atouts des récipiendaires. Plusieurs apprenants s'inséraient dans les entreprises après un stage. Le système d'orientation étant aboli, les apprenants font des choix subjectifs. Par ailleurs, les sortants ne bénéficient pas formellement d'une quelconque insertion professionnelle et aucun mécanisme de suivi n'est mis en place. Ce qui rend difficile le dénombrement des apprenants sortants insérés et la régulation du système.

7

Manque de partenariats établissements-entreprises.

Le gouvernement a signé un nouveau partenariat avec les associations patronales pour impliquer le monde du travail dans la formation, notamment en offrant des stages aux apprenants, en faisant participer les professionnels à la formation, à l'évaluation et à la certification. Une évaluation régulière du partenariat permettra de remédier aux limites des conventions sous-sectorielles d'antan et de pallier les lacunes de collaboration. Cependant, cette convention ne fait nullement allusion aux partenaires sociaux des deux parties, qui pourtant stimuleraient leurs employeurs respectifs à tenir compte d'un partenariat gagnant-gagnant.

8 Apprentissage informel et formel inadéquats.

L'apprentissage est à structurer en vue de faciliter la mise à disposition d'une main-d'œuvre qualifiée nationale et d'absorber le taux de chômage des jeunes.

9 Faible financement de l'ETFP.

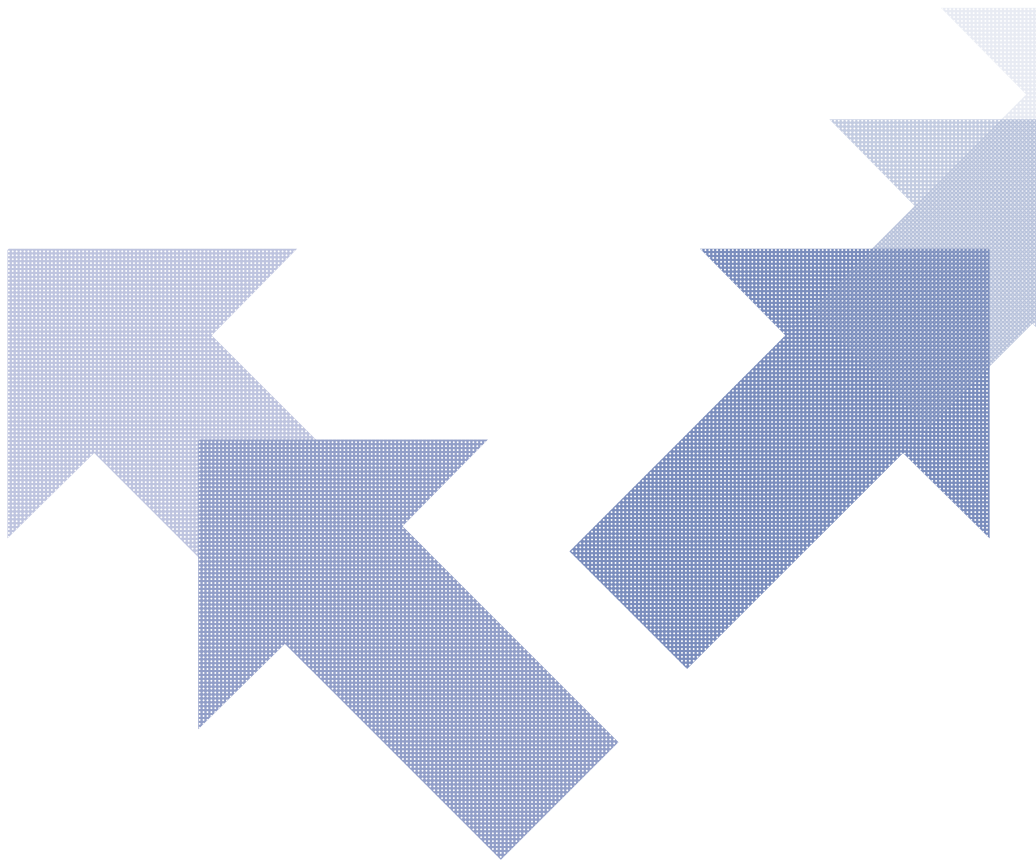
Le financement de l'ETFP provient pour l'essentiel du secteur privé à travers la taxe de 2 pour cent sur la masse salariale dont s'acquittent les entreprises de ce secteur. Le financement de l'Etat est dérisoire et n'apparaît pas clairement dans la répartition avec les autres sous-secteurs. La coopération bi ou multilatérale (Aide publique au développement) ainsi que celle de certains partenaires au développement participent de manière compensatoire au financement de l'ETFP. Mais ces efforts consentis ne permettent pas de combler le gap financier pour la mise en œuvre efficace des différentes réformes.

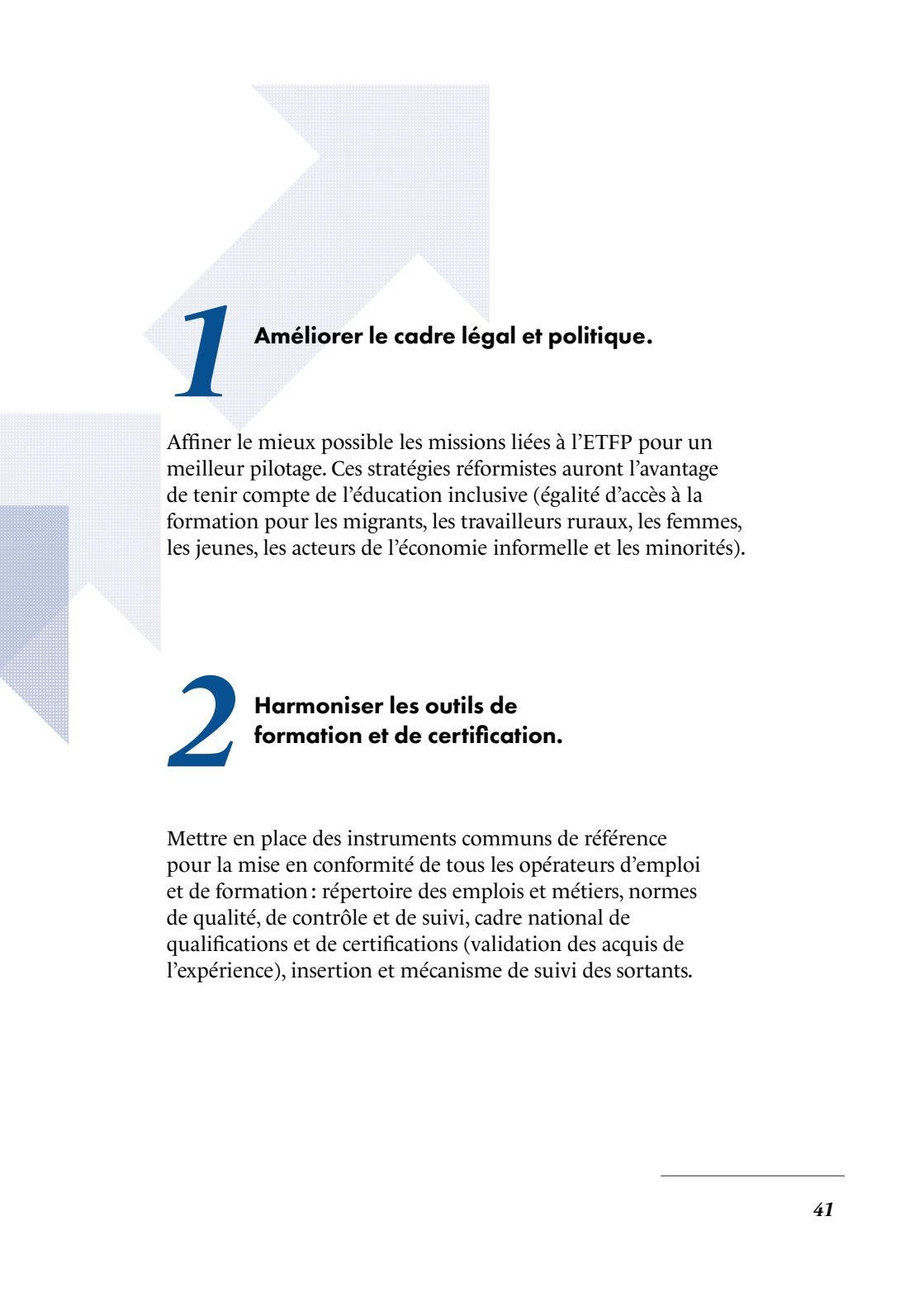
10 **Faible coordination des structures opérants aux frontières.**

La RCA a neuf voisins et a institué les structures habilitées à opérer aux frontières. Cependant, le déficit de coordination de ces dernières, l'insuffisance des moyens financiers et humains, ainsi que le cadre légal incomplet ou dépassé sont à la base de la porosité des frontières, occasionnant ainsi l'insécurité et les mouvements incontrôlés des personnes et des biens aux frontières. Cette situation affecte, dans une certaine mesure, négativement la stabilité et le développement du pays. Le système national de développement des compétences est confronté à deux défis majeurs. Le premier consiste à améliorer les capacités d'accueil des apprenants. Face à une forte croissance démographique, ces capacités sont nettement insuffisantes, de telle sorte que les classes sont pléthoriques. Une telle situation tend à détériorer la qualité des formations et à limiter l'offre de services aux travailleurs nationaux et migrants. Le deuxième défi est la formulation d'une politique migratoire devant commencer par l'établissement d'une base de données sur les travailleurs migrants afin de les suivre et de contribuer à leur intégration socioprofessionnelle. Il n'existe aucune structure publique chargée de suivre les migrants et d'apporter des solutions aux problèmes socioprofessionnels qu'ils rencontrent.



Solutions potentielles





1

Améliorer le cadre légal et politique.

Affiner le mieux possible les missions liées à l'ETFP pour un meilleur pilotage. Ces stratégies réformistes auront l'avantage de tenir compte de l'éducation inclusive (égalité d'accès à la formation pour les migrants, les travailleurs ruraux, les femmes, les jeunes, les acteurs de l'économie informelle et les minorités).

2

Harmoniser les outils de formation et de certification.

Mettre en place des instruments communs de référence pour la mise en conformité de tous les opérateurs d'emploi et de formation : répertoire des emplois et métiers, normes de qualité, de contrôle et de suivi, cadre national de qualifications et de certifications (validation des acquis de l'expérience), insertion et mécanisme de suivi des sortants.

3 **Soutenir le système d'apprentissage.**

Appuyer la structuration du secteur de l'artisanat qui est majoritaire dans l'économie centrafricaine et soutenir la création de centres de ressources et de centres d'applications (pour pallier le sous-équipement des structures de formation existantes), afin de favoriser un système d'apprentissage initial, sur le lieu de travail ou tout au long de la vie.

4 **Assurer une meilleure implication des partenaires sociaux.**

Particulièrement du secteur privé productif, dans la prestation, les évaluations, la certification et le financement de la formation, du niveau central au niveau local, dans le formel, le non formel et l'informel. Pour ce faire, le gouvernement est appelé à améliorer le climat des affaires afin d'encourager les entreprises à accroître les investissements qui tiennent compte de l'anticipation des compétences en vue de satisfaire leurs besoins réels de compétences et maintenir un partenariat gagnant-gagnant.



5 Développer des mécanismes pérennes pour le financement de la formation professionnelle pour combler le gap de l'Etat.

Par exemple, imaginer des sources de financement innovantes pour faire face aux besoins croissants de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en nouant des partenariats ciblés avec les grandes entreprises.

6 Informations sur le marché de l'emploi.

Mettre en place un observatoire de la formation professionnelle et de l'emploi qui sera chargé de suivre l'évolution du marché de l'emploi, y compris l'emploi des travailleurs migrants et les besoins en formation.

7 Améliorer les mécanismes d'orientation professionnelle des jeunes.

8 Mettre à disposition des répertoires de métiers et emplois pour soutenir la diversification.

Mener une étude exhaustive qui pourrait fournir une réponse aux besoins futurs du marché du travail et de compétences, ainsi qu'à la diversification des domaines prioritaires de l'économie nationale pour son développement, aussi bien dans les domaines innovants que dans le commerce international, en vue d'une migration extérieure choisie (pays de provenance et de destination).

9 Impliquer les institutions régionales dans le développement des compétences des travailleurs migrants.

Telles que la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) et la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (CEEAC). Ceci devrait traduire une forme d'intégration du travail à l'échelle régionale et une application concrète de la libre circulation des personnes et des travailleurs.

10 Construire de nouveaux lycées techniques.

Dans le but de désengorger celui de Bangui qui ne peut pas répondre à la demande de formation de l'ensemble du pays.

11 Mettre en place des programmes de renforcement des capacités des formateurs.

Y compris des programmes de mise à niveau sur les thématiques industrielles en vue d'améliorer la qualité de l'ETFP.

12 Élaborer une base de données sur les travailleurs migrants.

Ceci afin de pouvoir mieux gérer cette population.

13 Renforcer l'ACFPE.

En accroissant l'effectif de son personnel et son budget et en étendant son organisation dans l'ensemble des régions du pays. L'Etat devrait lui apporter un appui complémentaire, car le budget de cette agence est uniquement alimenté par les entreprises.

14 Inciter les migrants centrafricains à se constituer en réseaux.

Ceci afin de faciliter leur retour au pays et les investissements, en particulier ceux installés en Europe.

Bibliographie

1. ACFPE (Agence centrafricaine pour la formation professionnelle et l'emploi). 2017. *Rapport annuel d'activités année 2016, janvier, Bangui.*
2. —. 2018. *Rapport annuel d'activités année 2017, avril, Bangui.*
3. AFD (Agence française de développement). 2018. Soutenir l'éducation et la formation des jeunes en République centrafricaine. Voir www.afd.fr.
4. Batonon, E. ; Bernasconi, N. ; Herbecq, N. ; Kousiakos, S. 2015. République centrafricaine (RCA) : *rapport sur l'opportunité et la faisabilité pour la mise en place d'un programme d'éducation accélérée, résumé exécutif*, Norwegian Refugee Council.
5. Boungou Bazika, J. C. 2018. *Manuel de méthodologie de la recherche*, Editions universitaires européennes, Saarbrücken, Allemagne.
6. Bourgoin, O. ; Yakota-Danbé, A. ; Serebobona, J. 2017. Agence centrafricaine pour la formation professionnelle et l'emploi (ACFPE), *brochure, Comité de coordination des ONG internationales en RCA*, Bangui.
7. Chauvin, E. ; Seignobos, C. 2013. «L'imbroglia centrafricain – Etat, rebelles et bandits», *Afrique Contemporaine*, vol. 4, no 248, pp. 119-148, De Boeck Supérieur.
8. FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture). 2018. République Centrafricaine – *Stratégie d'appui à la résilience 2018-2023*, Rome.
9. Forum Réfugiés-Cosi. 2017. «Événements et conflits en Centrafrique de 2013 à 2017», 15 novembre. Voir www.ritimo.org.
10. Koné, E. P. 2018. *Etude diagnostique du système d'information du marché de l'emploi en République centrafricaine*, octobre, rapport, BIT.
11. Krock, F. 2018. « Centrafrique : les Allemands créent un centre de formation agropastorale à Bangui », 29 octobre. Voir <https://corbeaunews-centrafrique.com/centrafrique-les-allemands-creent-un-centre-de-formation-agropastorale-a-bangui/>.
12. Le Monde – Afrique. 2019. «En Centrafrique, le retour des expatriés qui croient en l'avenir de leur pays», 2 février. Voir www.lemonde.fr.

13. Ministère de l'Environnement et de l'Ecologie. 2012. *Rapport national sur le développement durable*, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, RIO + 20, Programme des Nations Unies pour le développement.
14. OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2017. «Les flux migratoires en RCA». Voir <https://www.iom.int/fr/countries/republique-centrafricaine>.
15. PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2015. *Rapport d'analyse diagnostique de la problématique de l'emploi, particulièrement l'emploi des jeunes en RCA post-crise*, septembre, Bangui.
16. —. 2016. *Rapport sur le développement humain 2016 : le développement humain pour tous*. New York.
17. —. 2018. *Stratégie nationale de prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent en République centrafricaine 2018-2021*, juillet. Voir www.undp.org.
18. République centrafricaine. 1961. Loi no 1961.212 du 20 avril 1961 portant code de la nationalité centrafricaine.
19. —. 2011. *Document de stratégie de réduction de la pauvreté 2011-2015 : réduire l'extrême pauvreté*, Bangui.
20. —. 2014. *Plan de transition 2014-2017*, ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement technique, 5 septembre, Bangui.
21. —. 2017. *Plan national de relèvement et de consolidation de la paix 2017-2021*, Groupe de la Banque mondiale. Voir www.worldbank.org.
22. — ; Nations Unies. 2018. *Plan cadre des Nations Unies pour l'assistance au développement (UNDAF+) 2018-2021*, Bangui. Voir www.undp.org.
23. UNFPA (Fonds des Nations Unies pour la population). 2016. «L'éducation en Centrafrique : la jeunesse reste la principale actrice et victime de la crise, gagnée à grand pas par l'incivisme et la violence», Actualités. Voir www.unfpa.org.
24. UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance). 2018. «Programme de coopération RCA-UNICEF 2018-2021 – Composante Education», Note stratégique. Voir www.unicef.org.



**Service des compétences
et de l'employabilité**

Département de la politique de l'emploi
Bureau international du Travail,
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Site web : www.ilo.org/skills



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

