

Compte rendu de la rencontre avec Albert Nsengiyumva Bruxelles, 09/06/2017

Présents

Maïka Denys (VIA Don Bosco) ; Bart Dewaele (VVOB) ; Niels De Block (CTB) ; Sigrid De Meester (APEFE) ; Colette Leunus (BIEF) ; Roméo Matsas (Plan Belgique) ; Audrey Laviolette (IDAY) ; Albert Nsengiyumva (freelance Consultant) ; Jean-Marie Sohier (Sealord) ; Sophie Waterkeyn (CTB) ; Maartje Houbrechts (Educaid.be)

Nous avons eu l'opportunité de rencontrer **M. Albert Nsengiyumva**, expert rwandais en EFTP, lors de son passage en Belgique.

Après des études en Belgique et aux Etats-Unis, M. Nsengiyumva a travaillé depuis 2010 comme Directeur General de l'Autorité en charge de la formation professionnelle et technique au Rwanda (WDA), ensuite a été Ministre des Infrastructures de 2013 à 2015 et Secrétaire d'Etat en charge de la formation professionnelle et technique de 2013 à 2015. Il a travaillé avec de nombreuses organisations et institutions, dont l'Ambassade Belge et la Coopération Technique Belge. Depuis janvier 2016, il travaille comme consultant dans la formation technique et professionnelle et dans le domaine des technologies de l'Information et de la Communication. Il travaille aussi de temps en temps comme bénévole dans la formulation des projets pour des ONG, notamment Les Frères Salésiens de Don Bosco.

Objet de la réunion : Un échange d'idées concernant l'EFTP dans la région des Grand-Lacs (et ailleurs) et les problèmes, défis et opportunités de ce secteur.

RESUMÉ DE LA PRESENTATION ET DISCUSSION

M. Nsengiyumva lance la discussion en partageant sa vision de **quatre défis** dans le domaine de l'EFTP, en particulier dans le contexte rwandais / africain.

1. Stratégie et Coordination (besoin de renforcement institutionnel)

Pour répondre aux besoins de l'EFTP, on s'est trop focalisé dans le passé sur l'infrastructure/la logistique (ateliers, équipements, ...) d'une part et de la formation des formateurs/enseignants de l'autre. On a trop peu tenu compte de l'importance des aspects économiques. Il faut donc d'abord comprendre les besoins (des bénéficiaires, du marché), partir des demandes, pour ensuite définir l'offre en EFTP.

Il y a la question sociale : le but de l'EFTP maintenant = l'autosuffisance.

Ainsi que la question organisationnelle : quasiment chaque ministère a un département EFTP. Ceci en soi n'est pas un problème, mais il y a un grand manque de coordination et d'harmonisation entre eux. Il faudrait un responsable qui harmonise et coordonne le travail de définition de demande et offre.

2. Marché de l'emploi

Celui-ci est très difficile à définir dans un contexte africain (formel vs informel), et il en découle qu'il est difficile de définir un « labour market information system » capable de faciliter la planification des formations pour répondre aux besoins du marché de l'emploi tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Si on ne comprend pas le marché de l'emploi (secteur privé) et le rôle des employeurs, il est très difficile de définir ses besoins. Mais le secteur privé est encore très rudimentaire, et généralement il y a peu de compréhension de leur part pour le besoin de formation -> la formation n'est pas considérée comme une valeur ajoutée mais plutôt comme un cout. Ainsi elle devient une contrainte du moins dans certaines entreprises.

On a essayé de dupliquer en Afrique le modèle de Singapour, où on est parti de nulle part à une croissance énorme, en investissant dans l'EFTP dans la haute technologie, appuyé par le secteur privé. Ce modèle s'est avéré difficile à dupliquer dans un contexte africain. En plus, attirer l'expertise de Singapour est très cher pour la plupart des pays.

Il y a aussi la faible capacité des Ministères de l'Emploi pour faciliter la définition des besoins du marché du travail, coordonner les forums de discussion entre les représentants du secteur public et privé et faciliter la mise en place des programmes de stage dans les entreprises afin de promouvoir l'emploi des jeunes.

3. Inclusion (aspect social)

Il y a eu un progrès technologique et économique énorme vs un grand manque d'évolution sociale. Le GDP ne signifie rien dans un contexte africain à cause de l'importance du secteur informel. Il y a une énorme lacune entre la croissance économique et la capacité de créer des emplois. Pourtant, il ne peut y avoir de la productivité que si les gens sont formés convenablement. A quoi sert la formation s'il n'y a pas d'entreprises de transformation qui se créent, notamment à travers de mécanismes d'investissement impliquant le secteur public et privé (*PPP : public and private partnership*). Aussi, il y a la question de l'accès aux finances, technologies, etc.

Au Rwanda, il y a un nombre limité d'entreprises qui produisent localement (par exemple transformation agricole, tourisme, TIC, etc.) et l'Etat vient de lancer une importante initiative connue sous le nom de MADE IN RWANDA pour encourager la production des produits et services localement et plus spécialement sensibiliser les Rwandais à consommer les produits locaux, afin de limiter la dépendance des produits importés et aussi de permettre aux entreprises d'augmenter la production et d'ouvrir des possibilités de création d'emplois.

Dans le cadre des initiatives sociales, un exemple (parmi d'autres) est celui de « [Adolescent Girls Initiative \(AGI\)](#) » qui a été initiée par la Banque Mondiale dans différents pays africains, notamment au Rwanda. L'initiative a permis de former des jeunes filles et femmes vulnérables dans différentes filières, notamment la couture moderne, l'agro-business, la boulangerie, la cuisine, etc. et les a regroupées au sein d'associations et coopératives de production. Un fonds a été mis à leur disposition comme capital de démarrage sous forme de don, pour leur permettre de se lancer dans la production et la commercialisation des produits et services. Malheureusement ce genre d'initiatives reste toujours à l'état pilote et ne touche finalement qu'un nombre très limité de nécessiteux. La question est donc de pouvoir garantir la pérennité/durabilité (« sustainability ») après la fin des financements.

4. L'offre de l'éducation

Au Rwanda, l'enseignement de base est obligatoire et gratuit, et donc financé par l'Etat. Il est passé de 6 à 12 ans d'enseignement c'est-à-dire l'enseignement primaire et secondaire.

Le nombre de diplômés du secondaire est énorme (même si le taux de décrochage est important), mais beaucoup d'entre eux n'ont pas les moyens pour passer à l'université (manque de bourses). Les études universitaires sont très chères, et il est impossible de financer ce niveau d'éducation de la même façon qu'on fait pour l'éducation de base. Culturellement, on croit très fort en l'importance de terminer l'université, mais la plupart de ceux qui finissent leurs études sont au chômage. Il y a 42 universités dans le pays (surtout privées).

La question s'impose : comment diriger ces étudiants vers l'EFTP (qui n'a pas le même statut social) et assurer qu'ils puissent accéder à un emploi ?

COMMENTAIRES & QUESTIONS

* Il est difficile d'identifier les besoins du marché, même dans des contextes plus organisés (cf. Europe, Belgique).

* [Roméo Matsas, Plan] Expérience de l'AGI au Rwanda? La situation est très difficile. Rien qu'en 2016, plus de 17.500 filles sont tombées enceintes, avec comme conséquence un taux de drop-out élevé. Elles vivent souvent en situation de pauvreté, monoparentalité, ... Il faudrait trouver une façon de les donner un appui continu et les permettre de trouver un travail. L'intervention doit être rapide et durable.

La question s'impose encore : comment passer à une phase pilote à quelque chose de plus durable ? Comment faire en sorte que la chaîne soit complète, de la demande à l'offre.

* [Jean-Marie Sohier, Sealord] Les états fragiles soulèvent des problèmes particuliers encore. Il faudrait étudier des modèles qui marchent, cf. Constellation (développement de capacités locales) ou Fair Trade. L'équation demande-offre va dans les deux sens.

* M. Albert insiste sur l'importance de pouvoir diagnostiquer les besoins. Au Rwanda, par exemple, le tourisme est un domaine important pour lequel on peut mobiliser des investisseurs. Il faut donc prévoir une formation pour le personnel local. Le problème est que les investisseurs n'ont pas de forum/possibilité de dialogue pour identifier/aligner l'offre et la demande. Il y a aussi des possibilités pour des formations à des emplois qui n'existent pas encore mais qui peuvent être créés (exemple de Hello Food). Il faut la créativité, l'imagination pour toucher aux domaines qui n'existent pas encore.

* Comment faire du renforcement institutionnel dans le cas de gouvernements faibles, comme est le cas dans beaucoup de pays africains ? Quelle stratégie, quelle est la marge de manœuvre ?

Exemple du programme de Swisscontact (« fondation indépendante, proche du secteur privé pour la coopération internationale au développement ») dans la Région des Grands Lacs. Au Sud-Kivu, où il n'y a quasiment pas de gouvernement, Swisscontact a fait appel au secteur privé et les structures locales (société civile très dynamiques) pour créer un autre modèle. Celui-ci fonctionne car peut être approprié par la population locale et peut amener un changement de mentalités.

Souvent les bailleurs apportent uniquement les finances. Mais le problème n'est pas uniquement financier, il faut aussi trouver le modèle et le leadership appropriés.

* [Niels De Block, CTB] Les modèles EFTP sont plutôt universels, avec de petits détails variables. Question est comment arriver à une réforme appropriée (= question politique).

On a trop pris le secteur public comme secteur d'entrée, car il est difficile de convaincre le secteur privé (méfiance, lenteur du secteur public). Pourtant le secteur privé est souvent à la base d'innovations. Mais : les bailleurs de fonds officiels ont des difficultés à les prendre comme porte d'entrée.

Autre problème est qu'on est souvent trop ambitieux dans nos programmes EFTP : on veut inclure tous les aspects, tous les niveaux, tous les secteurs, pour tous les publics... et on veut tout faire tout de suite. Résultat : une perte de focus et d'efficacité. Il faudrait aller vers une autre approche, avec plus d'étapes.

[Niels] La fragmentation n'est pas un problème en soi. Le vrai problème est le manque de coordination et de définition des rôles entre les différentes parties/départements/écoles/programmes... IL faut une vision macro, après, il ne faut pas vouloir mettre tout dans un pot.

Aussi, la pérennité, la durabilité sans financement est un peu une illusion. L'important est de tester une approche et de la faire approprier par les partenaires pour ainsi montrer aux bailleurs ce qui fonctionne bien et qui vaut la peine d'être financé.

* Se rapprocher du secteur privé est difficile car il y a un manque de représentation, et les intérêts de ce secteur sont souvent trop importants. Il faut plutôt miser sur une approche sectorielle et diversifier les prestataires.

[Albert] Insiste encore sur l'importance de la coordination : définir qui est responsable de quoi dans la chaîne et garantir que tous les acteurs se coordonnent, parlent, conviennent.

En termes des individus, la pérennité est la possibilité pour les gens de « grandir » de passer par différentes étapes.

Au Rwanda, le Salésiens de Don Bosco sont très réputés en EFTP. Ils ont 3 grands centres dans le pays, mais la conception des formations est un peu dépassée. Il y a un besoin énorme de reformuler, redynamiser l'approche. Il y a moyen d'innover les formations tout en respectant le curriculum officiel.

[Maïka Denys, VIA Don Bosco] Expérience dans plusieurs pays avec des Bureaux d'emploi dans les écoles + écoles d'entreprise (apprentissage sur unités de production et gestion + développement des capacités en ce qui concerne l'accès aux prêts).

[Audrey Laviolette, IDAY] Travaille sur un projet de formation pour les travailleurs domestiques. La plupart d'entre eux n'a pas reçu de formation, et il en suit qu'ils sont souvent maltraités. On essaie de travailler avec les employeurs pour les convaincre de laisser leurs travailleurs domestiques se former quelques heures par semaine (alphabétisation, calcul, coupe-couture, cuisine...). Par un *matching* des besoins, ceci est bénéfique pour tous.

[Colette Leunus, BIEF] Plaidoyer pour agir quand même sur la formation des enseignants. Expérience en Asie : les instituts de formation sont très autonomes de l'Etat, et assurent une diversification de l'offre. Après, le Ministère suit ce que les écoles proposent (bottom-up). Les enseignants sont valorisés et se rassemblent en réseaux.