



## De l'école au travail: formation et insertion professionnelle des jeunes aujourd'hui

*Synthèse de la discussion en ligne des réseaux éducation et formation professionnelle de la DDC*

*16 octobre – 5 novembre 2012*

*par Lucia Bordone, Marc Bloch et Katharina Walker – animateurs de la discussion en ligne*

### Introduction

Ce document présente la synthèse d'une discussion en ligne menée par les réseaux éducation et formation professionnelle entre octobre et novembre 2012. La discussion a été lancée à l'occasion du lancement du [Rapport mondial de suivi de l'éducation pour tous](#), qui portait cette année sur le thème « jeunesse, compétences et emploi ». Les objectifs de la discussion en ligne étaient i) de faire connaître le contenu du rapport ii) d'échanger des idées, des informations et des expériences sur les thèmes majeurs abordés par le rapport iii) de renforcer la compréhension mutuelle et la collaboration entre les deux réseaux.

La discussion en ligne était ouverte aux 227 personnes. 28 spécialistes en éducation et formation de 16 pays différents ont rédigé 46 contributions dans le cadre de la discussion.

### Résumé exécutif

**1) Outre l'identification de compétences clés, la réflexion doit se centrer sur les processus par lesquels les jeunes développent leurs compétences.** En effet, tous les apprenants devraient pouvoir continuellement tester et appliquer les connaissances théoriques acquises, en les mettant en lien avec leur vécu et leur expérience. Ce n'est que de cette manière que leurs compétences de base et professionnelles deviendront transférables.

**2) Combiner étroitement éducation de base et développement des compétences professionnelles apparaît comme une démarche pertinente dans de nombreux contextes.** C'est particulièrement le cas lorsqu'il s'agit d'atteindre des jeunes non scolarisés ou déscolarisés. Bien qu'elles poursuivent des objectifs différenciés, éducation et formation jouent des rôles économiques, sociaux et de développement personnel complémentaires.

**3) Une transition réussie de l'école au travail repose sur un accompagnement des jeunes ainsi qu'une connaissance approfondie du marché de l'emploi.** La récolte d'informations adéquates sur le marché de l'emploi signifie en retour la mise au point de curricula plus pertinents. Une collaboration avec les employeurs issus du secteur privé peut faciliter la collecte de ces données.

**4) Les interventions futures devront privilégier la participation et la coordination entre les acteurs de l'éducation, de la formation et du marché de l'emploi.** La DDC devrait quant à elle continuer à agir dans les domaines où elle a développé une expertise reconnue, notamment l'accompagnement des approches innovantes en éducation et formation.



## Développer des compétences pour la vie et l'emploi

### 1) Outre l'identification de compétences clés, la réflexion doit se centrer sur les processus par lesquels les jeunes développent leurs compétences.

Tous les apprenants ont besoin de pouvoir continuellement tester et appliquer les connaissances théoriques acquises, en les mettant en lien avec leur vécu et leur expérience. Ce n'est que de cette manière que leurs compétences de base et professionnelles deviendront transférables. Concrètement, il est nécessaire de faire évoluer le ratio entre théorie et pratique. Il s'agirait d'accorder davantage de temps et d'attention à cette dernière. Au-delà de la question de la répartition, il est nécessaire de mieux mettre en lien les dimensions pratiques et théoriques de tout apprentissage. En effet, la maîtrise des compétences se traduit par la capacité à passer de la théorie à la pratique (application) mais également de la pratique à la théorie (compréhension de la logique, du raisonnement, des liens de causalités liés à une action concrète). Une bonne théorie est enracinée dans la pratique et vice-versa.

**Le manque d'ancrage des contenus enseignés dans le vécu et l'expérience des élèves se solde par une perte de sens et une déconnexion entre l'école et la vie.** Ce phénomène s'observe dans de nombreux contextes. L'éducation et la formation, si elles sont éloignées des réalités locales, ne sont d'aucune utilité pour s'insérer sur le marché de l'emploi.

On en arrive ainsi à des situations paradoxales : dans certains pays, les filières professionnelles sont considérées comme théoriques et préparant mal au marché du travail. Les employeurs préfèrent alors engager une personne non formée qui demandera un salaire moins élevé qu'une personne formée dont on estimera qu'elle n'est de toute façon pas plus compétente. De ce fait, les personnes qui ont suivi des formations professionnelles sont particulièrement vulnérabilisées.

**La majorité des participants estime que les trois types de compétences décrites dans le rapport sont nécessaires aux jeunes pour répondre aux défis de leurs vies.** Cependant, ce type de distinction reste un exercice conceptuel. Il ne correspond pas réellement à l'expérience et au fonctionnement des personnes formées. En effet, les trois types se combinent, s'interpénètrent et se confondent dans la pratique.

#### 3 types de compétences

**Compétences de base** : compétences en lecture/écriture et en calcul; prérequis pour poursuivre un cursus éducatif et de formation; nécessaires pour acquérir les compétences transférables et professionnelles.

**Compétences transférables** : compétences nécessaires pour pouvoir s'adapter à différents environnements professionnels. Ex : capacité à communiquer efficacement, capacité à résoudre des problèmes, leadership.

**Compétences techniques & professionnelles** : savoir-faire techniques spécifiques nécessaires à chaque type d'emploi.

Cf. [Pathways to Skills](#) (en anglais)

Certains estiment qu'il serait plus pertinent de définir différemment les rapports entre les trois types de compétences, dans la mesure où l'on peut postuler que toute compétence (de base, technique ou professionnelle) réellement maîtrisée devient transférable. L'un des problèmes que pose la conceptualisation proposée par le rapport est qu'elle semble sous-tendue par une hiérarchisation allant du plus basique au plus utile. Plus généralement, vouloir identifier des compétences nécessaires pour tous les jeunes interroge quant à la pertinence de proposer un profil idéal, valable dans tous les contextes culturels

Un élément toutefois semble faire l'objet d'un consensus : **les jeunes sont face à un monde en changements permanents et rapides** – évolution de l'environnement technique, mobilité – **par rapport auquel il leur est de plus en plus demandé de s'adapter et de se montrer flexibles.** Pour s'en sortir, il leur est nécessaire de développer un sentiment de sécurité et d'emprise sur leur environnement. Pourtant, nombreux sont les jeunes qui se sentent aujourd'hui complètement impuissants, notamment du fait

des expériences difficiles vécues lors de leur scolarité, de leur formation ou dans le monde du travail.

Outre un meilleur accompagnement des jeunes lors des transitions clés (cf. pt. 3), plusieurs éléments sont susceptibles de **renforcer la confiance et l'acquisition effective des compétences** : les capacités pédagogiques des enseignants ; la mise en relation de la théorie et de la pratique ; la durée de la scolarité/formation, etc. Caplab (Pérou) propose par exemple d'accompagner les jeunes les plus vulnérables. Cette ONG les aide à réaliser un plan de vie, afin de les placer dans une perspective à long terme, d' « apprentissage tout au long de la vie ».



**Plusieurs autres pistes ont également été évoquées pour renforcer le développement des compétences pour la vie et l'emploi :**

- Stimuler et ouvrir l'esprit des enfants dès le plus jeune âge par des techniques pédagogiques adaptées (jeux, etc.)
- Créer des formations répondant adéquatement aux besoins et potentialités de l'environnement immédiat (ex : formation des maçons en Haïti après le tremblement de terre).
- Favoriser l'autonomie des apprenants, celle-ci étant étroitement liée à la capacité à transférer des compétences. Les femmes sont souvent plus touchées par le manque de confiance en elles et la peur d'échouer, ce qui tend à limiter leurs capacités d'initiatives. Certains soulignent que les compétences entrepreneuriales sont quant à elles des compétences professionnelles spécifiques, qui nécessitent une formation avec une méthode propre, qui devrait systématiquement être développée en partenariat avec le secteur privé.

**2) Combiner étroitement éducation de base et formation professionnelle apparaît comme une démarche pertinente dans de nombreux contextes.**

**L'éducation de base doit s'entendre dans un sens plus large que la scolarité primaire classique.** Elle couvre l'ensemble des bases culturelles nécessaires pour un individu afin qu'il puisse vivre et agir comme membre à part entière d'une société donnée. L'éducation de base vise donc le développement des compétences en lecture, écriture, mathématiques, ainsi que, par exemple, l'acquisition de notions d'hygiène, de sécurité, de prévention des maladies, de soins à la petite enfance, etc. Les programmes d'éducation non formelle destinés aux jeunes et aux adultes englobent souvent ces différents aspects. L'acquisition de ces connaissances, compétences, valeurs, aptitudes n'est que peu – voire pas – soumise aux contraintes économiques.

Nombre d'exemples témoignent d'une même réalité : il est impossible de trouver un emploi suffisamment rémunéré sans accès préalable à une éducation de base. Celle-ci ne suffit pas, toutefois, à permettre l'insertion professionnelle, qui dépend notamment de l'accès à une formation qualifiante.

**La formation professionnelle doit permettre à l'individu de choisir le rôle qu'il jouera dans son environnement économique et social.** La formation met à disposition de l'apprenant des connaissances et des savoir-faire spécifiques lui permettant de développer des aptitudes en lien avec le métier choisi. Il est nécessaire que la formation soit en lien avec le marché du travail.

Bien qu'elles poursuivent des objectifs différenciés, éducation et formation jouent des rôles économiques, sociaux et de développement personnel complémentaires. Situées le long d'un continuum, elles tendent de plus en plus souvent à faire l'objet d'approches intégrées (ex : Programme sectoriel de l'éducation et de la formation professionnelle au Niger ; lignes directrices de la DDC pour l'éducation de base et la formation professionnelle, etc.). Le droit à l'éducation ou encore l'apprentissage tout au long de la vie sont autant de concepts sous-tendus une vision holistique et intégrée des parcours d'apprentissage.

**De nombreux impacts positifs ont été attribués à l'éducation et à la formation par les participants:**

- Au niveau collectif : l'éducation et la formation sont essentielles au développement économique, à l'équité, à la santé, à la gestion des conflits sociaux, à la protection de l'environnement, à l'égalité entre les genres, à la conservation et au développement de la culture.
- Au niveau individuel : l'épanouissement de la personnalité ; les capacités d'intégration sociale et le sentiment d'être utile à la société ; la réflexivité (capacité à s'auto évaluer) ; la confiance en soi ; la créativité ; l'adaptation ou encore la responsabilité face à des problématiques communes telles que les problèmes environnementaux peuvent être renforcées par une éducation et une formation de qualité.



- Certains ont également souligné l'empathie, la communication (interpersonnelle ou par le biais des médias), la capacité à résoudre des conflits et la sensibilité interculturelle comme autant de qualités humaines qui peuvent se développer tout au long du parcours de formation.

Toutefois, malgré leur potentiel émancipatoire, l'éducation et la formation constituent aujourd'hui, tant au niveau national qu'international, des systèmes largement voués à la reproduction des inégalités sociales et des rapports de domination. Les milieux pauvres, ainsi que certaines zones rurales pâtissent de ressources insuffisantes et d'une qualité d'enseignement moindre. L'environnement d'apprentissage (accès à internet, qualité des salles de classes, ateliers, cantines, toilettes) est souvent le reflet de telles différences.

#### Le Programme d'éducation des populations pastorales et nomades

Ce programme, mené actuellement dans la zone transfrontalière entre le Burkina Faso et le Bénin, est un bon exemple de combinaison entre éducation et formation, notamment dans un but de gestion durable des ressources et d'atténuation des conflits avec les populations sédentaires.

Du point de vue de la **forme**, ce programme :

- combine éducation et formation ;
- prend en compte les modes de vie spécifiques des populations (mobilité transfrontalière) ;
- inclut et coordonne différents types d'acteurs : ministères, organisations d'éleveurs, collectivités décentralisées, partenaires techniques et financiers.

Les **contenus** enseignés couvrent :

- la lecture, l'écriture, le calcul ;
- la formation technique et professionnelle adaptée aux activités pastorales comme par exemple la transformation du lait ou santé animale (phase en préparation) ;
- la citoyenneté : appropriation de textes réglementaires sur le pastoralisme et la transhumance, appropriation des principes de l'interculturalité.

**3) Une transition réussie de l'école au travail repose sur un accompagnement des jeunes ainsi qu'une bonne connaissance du marché de l'emploi.** Cette connaissance nécessite l'intégration des employeurs – secteur privé – dans la mise au point des curricula, qui devraient ainsi gagner en pertinence.

**La capacité à faire des choix et à s'orienter nécessite de la confiance et une bonne estime de soi.** C'est ce qu'ont observé de nombreux participants dans leur pratique quotidienne, ce qui les amène à plaider pour un meilleur soutien et accompagnement des jeunes à chaque étape clé de leur cursus : transition entre école primaire et secondaire, entre école secondaire et entrée dans une filière d'études ou de formation professionnelle et enfin, passage de la formation au monde du travail.

Un tel accompagnement ne peut bien évidemment être utile que s'il se fonde sur une bonne connaissance du marché du travail. Ceci signifie dans de nombreux pays **reconnaître l'importance du secteur économique informel** et, à partir de cette reconnaissance, aborder la question de la formation dans une optique à la fois réaliste et innovante.

**L'accompagnement peut se faire par le biais de conseils, d'appui à la formulation d'un projet de vie, ainsi que par des appuis financiers.** Cette piste sera explorée en Haïti par exemple, où une idée pourrait être de donner à des jeunes diplômés l'accès au microcrédit à taux bas, sur une période suffisante (3 ans) et avec un appui sous forme de conseils, etc. Ceci nécessiterait l'établissement d'un partenariat public-privé (ex : DDC – institution financière).

**L'orientation des jeunes, pour être efficace, doit également pouvoir s'appuyer sur la revalorisation des filières professionnelles.** Elle passe par la certification des formations d'une part, mais également par une meilleure mobilité horizontale et verticale au sein des professions manuelles et techniques. Situation paradoxale : la dévalorisation des filières professionnelles aboutit dans plusieurs pays à un manque de professionnels qualifiés dans certains secteurs. Ces derniers recourent parfois à des experts étrangers pour faire face au manque d'offre. C'est le cas en Afrique de l'Ouest, notamment dans le domaine de la transformation agricole.



**Mais l'éducation et la formation à elles seules ne créent pas d'emploi.** De fait, l'amélioration de l'éducation et de la formation sont insuffisantes pour résoudre certaines difficultés soulevées par les participants :

1) On peut avoir reçu une éducation/formation suffisante, mais qui ne correspond pas à la demande des employeurs. C'est tout le problème de la pertinence de la formation, qui montre bien l'urgence d'intégrer les employeurs dans le développement des curricula.

2) On peut avoir reçu une éducation suffisante mais être dans une situation conjoncturelle (chômage, crise économique) qui ne permet pas de trouver du travail, du fait du manque de places disponibles. C'est le cas de nombreux pays partout dans le monde (y compris dans les pays dits « développés ») où le chômage des jeunes provoque frustration et découragement. Dans certains contextes, cette situation se solde par une fuite massive des cerveaux et par les difficultés qui y sont liées (exil, perte de capital humain pour le pays en question, etc.).

**Ces difficultés majeures nécessitent le recours à une approche systémique, qui prenne en compte l'ensemble des défis auxquels les jeunes font face.** L'agence de coopération économique allemande (GIZ) propose à cet égard une approche novatrice, dite « approche intégrée ». Elle consiste à intégrer, dans les programmes habituels de formation, deux dimensions qui sont 1) l'appui au secteur privé pour la création d'emplois qualifiés 2) la mise à disposition de services orientés vers le marché tels que les systèmes d'information visant à mieux connecter l'offre et la demande en matière d'emploi.

Concernant la migration et le problème spécifique de la fuite des cerveaux, les participants estiment qu'il est nécessaire de reconnaître cette question là où elle se pose. Il faut y faire face de manière proactive, tout en continuant à privilégier la formation des jeunes pour le marché local. Il peut s'agir par exemple de donner accès à des types de compétences demandées à l'étranger, ou encore de réfléchir à une manière de réguler la migration (accords, etc.).

#### **4) Les interventions futures devront privilégier la participation et la coordination entre les acteurs de l'éducation, de la formation et du marché de l'emploi.**

**Coordination/participation/alignement :** L'élaboration des offres d'éducation/formation devrait davantage intégrer tous les acteurs du domaine : ministères (niveau central et décentralisé), partenaires techniques et financiers, secteur privé, associations, enseignants, mais également les jeunes eux-mêmes. Les dispositifs de coordination/concertation doivent éviter les rigidités administratives et être adaptés en fonction des niveaux (national, régional et local). Réalisée dans une optique flexible, participative et orientée vers la pratique, la mise au point de plans stratégiques de développement des compétences au niveau national pourrait représenter une option intéressante.

L'exemple palestinien montre bien les difficultés auxquelles peut faire face un système fragmenté, tant géographiquement que politiquement. Dans leur stratégie de promotion de la formation professionnelle, la DDC ainsi que d'autres donateurs partageant les mêmes orientations cherchent à inclure tous les acteurs, des jeunes aux ministères en passant par le secteur privé. Elle vise également à développer des systèmes d'information et d'orientation pour l'accès au marché de

##### **Exemples de priorités spécifiques par pays**

- Mali : se centrer sur les populations les plus vulnérables (pastoraux et pêcheurs) et valoriser les savoirs et savoir-faire des communautés ;
- Burkina Faso : élaborer des stratégies de formation adaptées au milieu rural, qui combinent alphabétisation, conseil pratique et technique dispensé par des formateurs endogènes et accompagnement des projets des exploitations familiales ;
- Haïti : mise au point de formations de courte durée répondant aux besoins immédiats du contexte (ex : formation de maçons suite au cyclone).

l'emploi.

**Le financement est fondamental pour assurer la durabilité des projets.** Raison pour laquelle il sera crucial de maintenir l'éducation et la formation sur l'agenda international post-2015. Une piste intéressante proposée par le rapport est celle d'un plus fort engagement des donateurs émergents - tels que la Chine, l'Inde, la Russie, le



Brésil et l’Afrique du Sud - dans les domaines de l’éducation et de la formation. Ces pays ont un fort potentiel en matière de partage d’expériences. Les partenaires de la Suisse pourraient par exemple en bénéficier dans le cadre d’une coopération tripartite (Sud-Sud-Nord).

**La DDC devrait quant à elle continuer à agir dans les domaines où elle a développé une expertise reconnue :** engagement dans les domaines les moins investis par les gouvernements, accompagnement d’approches pédagogiques innovantes, soutien des projets pilotes ayant un fort potentiel de mise à l’échelle au niveau national et régional.

Les participants proposent une stratégie en trois axes.

<b>Stratégie en trois axes pour la DDC</b>
Le soutien aux dynamiques nationales (ministères) par l’appui financier sectoriel et l’appui à des fonds spéciaux pour l’éducation et la formation. C’est également à ce niveau que la Suisse participe au dialogue politique.
Le soutien direct aux partenaires locaux qui développent des approches innovantes (écoles nomades, communautaires, innovations pédagogiques, etc.).
L’appui à des organisations multilatérales et réseaux régionaux centrés sur le plaidoyer, le partage des bonnes pratiques et sur la recherche, dans un but d’une augmentation de la qualité et de la pertinence de l’éducation et de la formation.

## Remerciements

Les modérateurs remercient tous les participant-e-s pour leurs excellentes contributions (dans l’ordre de leurs contributions)

- Murat Mirzaev, DDC, Ouzbékistan
- Hans-Dieter Hoepfner, Swiss-Uzbek Water Management Skills Development Project, Ouzbékistan
- Djibo Alfari, DDC, Niger
- Pascal, FENABF, Burkina Faso
- Ismaïla Alhassane, DDC, Mali
- Ibrahim Boly, association ANDAL & PINAL, Burkina Faso
- Barry Boubakar, Programme d’Education des Pasteurs Nomades, Burkina Faso et Bénin
- Mary-Luce Fiaux Niada, conseillère régionale éducation/formation de la DDC
- Jeannie Claude Zaugg, spécialiste en éducation et formation professionnelle, Haïti
- Arjeta Byci, DDC, Kosovo
- Gladys Farje, CAPLAB, Pérou
- Cecilia Fernández, ICAE
- Matthias Marschall, Enfants du Monde, Suisse
- Benoît Bado, Programme pilote de Développement de l’Apprentissage et de la Formation des Artisan-e-s, Burkina Faso
- Peter Wunsch, GIZ, Allemagne
- Tanya Abdallah, DDC, territoires palestiniens occupés
- Rakia Rabiou, ERNWACA Regional
- Bettina Jenni, HELVETAS Swiss Intercooperation, Suisse
- François Leclercq, membre de l’équipe EPT, France
- Nicole Gantenbein, DDC, Suisse
- Sokona Sissoko Keïta, DDC, Mali
- Rosemarie Lousselet, spécialiste en éducation, Suisse
- Amadou Soufiyane, DDC, Niger
- Siroco Messerli, HELVETAS Swiss Intercooperation, Népal
- Pradeep J.P., Skillsonics / Swiss VET Initiative India, Inde
- María Graciela Cuervo, ICAE
- Silvana Mjeda, DDC, Albanie
- Gifty Guiella, Corade, Burkina Faso

## Liens et contacts

[Site web du rapport mondial de Suivi sur L’EPT](#)

[Shareweb e+i VSD](#)

[Shareweb Education](#)

L’équipe de modération:

Lucia Bordone, [bordone.lucia@gmail.com](mailto:bordone.lucia@gmail.com)

Marc Bloch, [marc.bloch@agridea.ch](mailto:marc.bloch@agridea.ch)

Katharina Walker, [walker@kek.ch](mailto:walker@kek.ch)