



COMPÉTENCES DE VIE ESSENTIELLES
ET PRÉPARATION AU MARCHÉ
DU TRAVAIL DANS L'EFP

Agence de mise en oeuvre

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Ce document a été développé dans le cadre du projet VET Toolbox. La VET Toolbox a été créée en 2017 et fournit aux pays partenaires du savoir-faire, des outils et des conseils pour améliorer l'efficacité et l'inclusivité des réformes de l'enseignement et la formation professionnels(EFP).

La VET Toolbox se concentre sur le soutien aux systèmes de l'EFP pour:

- les axer sur la demande et impliquer plus efficacement le secteur privé;
- les rendre plus réactifs aux besoins du marché du travail;
- élargir l'accès à l'emploi, y compris pour les groupes défavorisés.

La VET Toolbox est cofinancée par la Commission européenne et le gouvernement allemand.

Le partenariat VET Toolbox est composé de la GIZ, du British Council, d'Enabel, de LuxDev et de l'AFD.



Les bénéficiaires visés par la VET Toolbox sont:

- les autorités nationales de formation professionnelle et organismes de réglementation, y compris les fonds de formation;
- les entreprises nationales et internationales impliquées dans des partenariats d'enseignement et de formation professionnels;
- les organismes d'assurance qualité responsables des évaluations et des examens des apprenants;
- les instituts de formation publics, privés ou mixtes et les instructeurs de formation initiale et continue de la formation professionnelle instituts de formation;
- les associations professionnelles, entreprises et associations nationales, régionales et sectorielles et les organisations de la société civile

Website: www.vettoolbox.eu

Youtube: https://www.youtube.com/channel/UCbygn0xKnJa_2586DOXEmeg/videos

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/18825159>

E4D/SOGA

La VET Toolbox collabore étroitement avec le programme «Emploi pour le développement durable en Afrique» (E4D) de la GIZ, qui a pour objectif de promouvoir l'emploi, d'accroître les revenus et d'améliorer les conditions de travail des femmes et des jeunes, en particulier au Cameroun, au Ghana, au Kenya, au Mozambique, dans le Sud Afrique, Tanzanie, Ouganda. E4D/SOGA - Emploi et compétences pour l'Afrique de l'Est - est une composante de E4D visant à promouvoir l'emploi local et les opportunités économiques dans et autour des industries des ressources naturelles et des secteurs connexes au Kenya, au Mozambique, en Ouganda et en Tanzanie. E4D/SOGA est financé par le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), le Département britannique du développement international (DFID), l'Agence norvégienne de coopération pour le développement (NORAD) et Shell.



Editeur responsable:

Centre de coordination de la VET Toolbox | c/o Enabel, Agence Belge de Développement
Rue Haute, 147 - 1000 Bruxelles - Belgique
Tel: +32 2 505 3700 | Email: info@vettoolbox.eu | www.vettoolbox.eu

Auteur: GIZ, E4D/SOGA | **Credit photo:** GIZ, E4D/SOGA

Copyright © VET Toolbox. Tous droits réservés. Juin 2019.

Ce document ne peut pas être vendu.



INTRODUCTION

Les entreprises qui veulent employer des travailleurs ayant suivi une formation professionnelle se plaignent fréquemment que les nouvelles recrues ne sont pas « prêtes au travail » et ne font pas montre des « compétences de vie nécessaires » pour garantir leur employabilité. Les entreprises estiment qu'elles doivent investir beaucoup de temps et d'efforts pour préparer les travailleurs formés à assumer les fonctions pour lesquelles ils ont été embauchés. Bien souvent, leur préoccupation n'est pas que les demandeurs d'emploi nouvellement recrutés n'aient pas les compétences professionnelles et techniques requises, mais bien qu'ils n'aient ni les compétences de vie essentielles ni la confiance en soi nécessaires pour apprendre sur le tas et par l'expérience pratique.

OBJECTIF

L'objectif de cet outil est de fournir des conseils sur l'appui aux compétences de vie et à la préparation au marché du travail dans le cadre de l'EFP ou en complément de l'EFP.

Les publics cibles de cet outil sont :



- les autorités professionnelles et les organismes de réglementation nationaux, y compris les fonds de formation ;
- les entreprises nationales et internationales impliquées dans des partenariats d'EFP ;
- les instituts publics, privés et mixtes de formation EFP et les établissements de formation EFP initiale et continue des instructeurs ;
- les entreprises nationales, régionales et sectorielles, les associations professionnelles et les organisations de la société civile ;
- les projets/programmes/partenariats de développement qui soutiennent l'EFP et le développement des compétences de vie essentielles pour l'emploi dans et autour des grands projets d'investissement.

DÉFINITION



Les compétences et aptitudes mentionnées sous le titre « compétences de vie et préparation au marché du travail » font référence à un large éventail de « compétences non techniques » comportementales et interpersonnelles, telles que l'attitude et la motivation d'une personne à travailler et à apprendre sur le tas (éthique du travail) ; le travail autonome et le travail d'équipe ; la résolution de problèmes et la prise de décisions éclairées ; la créativité et la flexibilité ; la capacité à faire preuve d'esprit critique ; la capacité à traiter et à résoudre des conflits par une approche constructive ; la communication efficace ; la présentation d'observations, d'idées et de découvertes ; la gestion des carrières personnelles et des finances ; la capacité à comprendre l'importance de la santé et de la sécurité au travail, etc. L'on observe un chevauchement évident avec les « compétences essentielles de vie » telles que définies par l'Organisation internationale du Travail et couvertes dans l'outil - COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES.

RAISON D'ÊTRE

La raison d'être de la formation aux compétences de vie et à la préparation à l'emploi est d'aider les jeunes à passer du monde de l'école et de la formation professionnelle au monde du travail. Elle devrait améliorer la capacité des diplômés de l'EFP à trouver un emploi, ce qui leur donnera également l'occasion d'améliorer leurs compétences professionnelles et techniques et d'autres compétences en poursuivant leur formation en milieu de travail.

MODES DE RÉALISATION

Les moyens d'améliorer l'employabilité des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel sont les suivants :

• Intégration dans les approches d'apprentissage en milieu professionnel

L'EFP peut enseigner ces compétences et préparer les étudiants au monde du travail en tant que partie intégrante des approches d'apprentissage en milieu professionnel. L'apprentissage pluriannuel est considéré comme la plus systématique de ces approches, combinant la formation en milieu professionnel et l'apprentissage périodique en classe. En Allemagne et en Suisse, ces programmes sont appelés « formation par alternance ». En Amérique du Nord et en Australie, ainsi que dans certaines parties de l'Afrique de l'Est et de l'Ouest, l'équivalent serait une « formation coopérative ». En Tanzanie, cette approche est également connue sous le nom de « modèle d'apprentissage en alternance »¹. D'autres formes d'apprentissage en milieu professionnel comprennent plusieurs mois d'expérience pratique et/ou de stage en entreprise, ou des périodes de stages et d'expériences pratiques d'au moins plusieurs semaines.

• Disposition complémentaire

Les organismes d'EFP et ceux de prestation de services sur le marché du travail peuvent offrir aux étudiants des interventions à court terme en matière de « compétences de vie et de préparation à l'emploi », en complément d'autres types de formation. Ces interventions peuvent s'inscrire dans le cadre d'un programme d'orientation professionnelle plus complet proposé en parallèle d'une formation technique dans des organismes d'EFP, ou sous la forme d'un service offert par des centres de jeunesse et/ou des centres d'emploi/de carrières.

¹ Dans la « formation par alternance », l'apprentissage en classe et la formation systématique en milieu de travail doublent également l'offre d'enseignement secondaire appliqué, ce qui est particulièrement important pour ceux qui ont quitté l'enseignement formel à la fin de l'âge scolaire obligatoire.

ANALYSE

Lorsque les élèves quittent l'enseignement primaire ou secondaire, ou même lorsqu'ils obtiennent leur diplôme de l'enseignement supérieur, on ne peut nécessairement supposer qu'ils maîtrisent les compétences essentielles de vie pour entrer sur le marché du travail ou y progresser. Le passage du monde de l'éducation formelle au monde du travail peut constituer un véritable défi personnel, ce qui décourage les employeurs d'embaucher davantage de diplômés en début de carrière et d'investir dans leur formation en cours d'emploi jusqu'à ce qu'ils deviennent des employés « pleinement fonctionnels » pour les emplois pour lesquels ils sont recrutés. Alors que des concepts tels que « l'apprentissage tout au long de la vie » reconnaissent que l'apprentissage ne s'arrête jamais et que chaque nouvel emploi ou chaque nouvelle situation de travail représente une opportunité ou un défi d'apprentissage, tous les systèmes éducatifs ne sont pas conçus pour doter les étudiants des compétences et aptitudes sociales dont ils ont besoin pour progresser en cours d'emploi.



De multiples facteurs institutionnels, sociaux et individuels peuvent contribuer à l'absence de telles compétences. Il s'agit généralement, entre autres, des facteurs suivants :

(a) la manière dont les jeunes ont été formés et récompensés à l'école (par exemple, l'apprentissage par cœur par opposition aux approches de réflexion critique qui enseignent aux élèves comment acquérir des connaissances par eux-mêmes ; peu d'exposition au travail en équipe en s'appuyant sur les forces des autres ; peu ou pas d'applications pratiques des connaissances théoriques enseignées, etc. ;

(b) le rôle et la position qu'ils occupent dans la société (par exemple, hiérarchique ou plus égalitaire) ; ou

(c) (c) les facteurs socioculturels affectant les compétences et les comportements en matière de communication (par exemple, le multilinguisme, les normes et attentes sociales rigides). Selon les contextes culturels, il peut également y avoir des défis spécifiques au genre qui nécessiteraient des interventions tenant compte de cet aspect.

POINTS D'ENTRÉE POSSIBLES

Des stages de formation à court terme peuvent aider à combler certaines lacunes en matière de compétences de vie et de préparation au marché du travail. Il existe plusieurs façons d'identifier ce que sont les lacunes spécifiques au contexte qui minent l'employabilité et de conceptualiser des interventions pour combler ces lacunes.

• Recueillir le feedback d'employeurs potentiels ou d'agences de recrutement

Des employeurs potentiels et des agences de recrutement peuvent être contactés pour connaître (i) les raisons courantes de refus des candidats à une formation EFP et (ii) les investissements en formation interne que les employeurs feraient généralement eux-mêmes jusqu'à ce qu'ils considèrent que les nouvelles recrues sont pleinement opérationnelles pour les emplois pour lesquels elles ont été embauchées. Une question connexe à se poser serait de savoir si les employeurs embaucheraient plus de diplômés en début de carrière s'ils devaient investir moins pour que ces recrues soient prêtes à travailler. Cela réduirait le risque de perdre cet investissement lorsque les diplômés qu'ils ont formés changent d'employeur.

Des employeurs potentiels et des agences de recrutement peuvent également signaler des problèmes de comportement, comme le manque de connaissance ou de compréhension des mesures de santé, de sécurité et de prévention des accidents critiques pour l'entreprise ou le secteur. Ou encore, ils peuvent mettre en évidence des inadéquations entre les normes sociales et le travail en équipe et les aptitudes personnelles requises pour faire face à des situations de travail variées et changeantes (par exemple, attendre de suivre des ordres communiqués par la voie hiérarchique plutôt que de prendre des initiatives). Les déficiences peuvent aussi être liées à un manque de confiance en soi, par exemple pour prendre la parole ou contester l'autorité de ses supérieurs.

• S'inspirer de l'expérience des prestataires de services éducatifs

Les prestataires privés et non gouvernementaux d'enseignement et de formation non obligatoires peuvent être disposés à partager leurs expériences respectives concernant les écarts observés entre les aptitudes et compétences recherchées et disponibles. Ainsi, les organisations qui mènent des processus de sélection pour des bourses d'études ou qui offrent une formation en langues étrangères peuvent être enclines à partager leurs points de vue sur les causes des lacunes dans les compétences non techniques, ainsi que sur la façon de les combler. Par exemple, les responsables de l'orientation professionnelle travaillant avec le centre d'EFP peuvent consulter le centre d'emploi local et les employeurs locaux au sujet de leurs expériences et observations respectives et concevoir un programme de préparation à l'emploi visant à aider les diplômés à se préparer aux demandes d'emploi, aux entretiens et aux processus d'évaluation.

• Lacunes fondamentales dans les compétences de base en calcul, lecture et écriture

Les compétences de vie et la préparation au marché du travail peuvent poser un défi à tous les niveaux de compétences, mais les lacunes fondamentales dans les compétences de base en calcul, lecture et écriture constituent des obstacles particulièrement sérieux à l'autoapprentissage en cours d'emploi. Ce sujet est traité dans l'encadré ci-dessous. Nous observons à ce propos que les lacunes dans les compétences de base sont mieux comblées si celles-ci sont replacées dans le contexte professionnel dans lequel les apprenants respectifs peuvent les appliquer. Par exemple, on devrait enseigner aux mécaniciens les mathématiques relatives à la mécanique ; quant au personnel infirmier, on devrait lui enseigner les mathématiques appliquées au contexte des soins infirmiers. Par ailleurs, les compétences linguistiques, de lecture et d'écriture devraient être enseignées selon qu'elles seront utilisées dans les interactions avec les clients ou pour lire et comprendre des manuels d'instructions.

EXEMPLE DE CAS

Au Kenya, la GIZ a collaboré avec un partenaire local de mise en œuvre, CAP YEI, pour offrir une formation à court terme aux compétences professionnelles et à la préparation au marché du travail à des jeunes de trois comtés où des investissements industriels et d'infrastructure à grande échelle sont réalisés. Cette formation est dispensée pendant 3 mois, les 2 premières semaines étant axées sur les compétences sociales non techniques et sur le développement personnel réfléchi afin d'améliorer la capacité et la confiance nécessaires pour que les

participants puissent communiquer devant et au sein de groupes, organiser et analyser l'information, par exemple sous forme de cartes mentales, de séances de brainstorming, de fiches de travail et de discussions de groupe. Le temps restant est consacré à la formation pratique dans le cadre de stages et de périodes d'essai dans l'industrie, ainsi qu'à une formation supplémentaire en préparation au marché du travail qui prépare les participants aux candidatures à un emploi et aux entretiens d'embauche. Par exemple, cet aspect inclut des jeux de rôle, des simulations d'entretiens, des formulaires et des séances de feedback, ainsi que la rédaction de CV.

i Pour plus d'informations et de détails sur cet exemple de cas, voir la [fiche de renseignements](#).

LIMITES

Les limites sur le plan de l'acquisition de compétences de vie et de la préparation des diplômés au monde du travail sont de deux ordres : primo, les cours de courte durée offrant une formation en compétences de vie et en préparation au marché du travail pourraient ne pas suffire à combler des lacunes plus fondamentales dans les compétences essentielles de vie, en particulier celles qui sont transmises par l'enseignement général (par exemple, le calcul, la lecture, l'écriture).

Secundo, il peut s'avérer nécessaire que le secteur privé et les industries clés soient nettement plus convaincus qu'il est dans leur intérêt de s'engager tôt dans le processus de préparation des étudiants au monde du travail et de leur montrer pourquoi et comment les compétences de vie et la préparation au marché du travail sont importantes pour leur développement professionnel. Il se peut que le secteur privé et les industries clés ne soient pas en mesure de s'organiser collectivement pour offrir des possibilités d'apprentissage, de placement professionnel, de stage ou de stage en entreprise dans le cadre de tels programmes, afin d'acquérir des compétences de vie et de se préparer au travail. Les petits employeurs, en particulier, peuvent ne pas se considérer comme des mentors de carrière et des superviseurs qui investissent dans le capital humain dont ils ont besoin comme intrant clé de la production. Par exemple, ces employeurs étant soumis à une « taxe de formation » obligatoire, il se pourrait qu'ils considèrent alors le paiement de celle-ci comme une contribution suffisante. C'est notamment le cas si les entreprises ne sont pas ou insuffisamment impliquées dans la manière dont ces prélèvements sont utilisés. D'autre part, les partenaires au développement ont un rôle potentiel à jouer pour combler ce vide, en travaillant avec les pouvoirs publics et les entreprises pour offrir des possibilités d'expérience professionnelle en début de carrière ou, même, en mettant en place une formation coopérative structurée ou une formation par alternance.

Lacunes fondamentales dans les compétences en calcul, lecture et écriture



Les lacunes dans les compétences fondamentales de base constituent un défi particulier à relever. Les entreprises qui recherchent des travailleurs peu qualifiés ont constaté que les candidats qui n'ont pas ces compétences ne peuvent pas du tout être employés ou, s'ils sont employés comme assistants au niveau le plus bas, ne peuvent pas progresser au-delà de ces rôles.

Bien que de nombreux pays en développement aient bien progressé sur la voie de l'accès universel à l'éducation, ces progrès ne garantissent pas que ceux qui quittent l'école à la fin du primaire ou du premier cycle de l'enseignement secondaire disposent des compétences de base en lecture, écriture et calcul, y compris la communication dans la langue des affaires du pays. De telles lacunes dans les compétences de base résultent généralement d'une éducation formelle de mauvaise qualité ou du fait que (pour des raisons personnelles, socioéconomiques et/ou géographiques nombreuses et peut-être complexes) les travailleurs n'ont pas terminé leurs études primaires ou secondaires inférieures.

Le recours à des indicateurs permet de se faire une idée générale des lacunes potentielles dans les compétences fondamentales acquises dans le cadre de l'éducation formelle. Ainsi, l'indice du capital humain de la Banque mondiale établit une distinction entre le nombre moyen d'années que les élèves sont censés passer à l'école et le nombre moyen pondéré d'années d'apprentissage que les élèves affichent en fin de scolarité. Ce dernier tient compte des résultats obtenus en mathématiques et en sciences. Très peu de pays d'Afrique subsaharienne obtiennent des résultats supérieurs à ceux attendus des élèves du primaire, même si les élèves prévoient de passer plusieurs années dans l'enseignement secondaire.

Dans les pays multilingues, le manque de compétences fondamentales en alphabétisation et en communication orale peut être dû au fait que la langue des affaires du pays n'est pas enseignée à l'école primaire ou qu'elle est mal enseignée. Si les employeurs potentiels utilisent une langue internationale (par exemple l'anglais, le français, le portugais), celle-ci ne peut pas être utilisée pour la communication orale entre les groupes sociaux parmi lesquels les travailleurs peu qualifiés sont recrutés. Et, dans les pays où la langue de travail du secteur des affaires est différente de celle parlée par les travailleurs peu qualifiés et où, en outre, il y a une pénurie générale de travailleurs qualifiés dans le domaine technique et professionnel, il peut être particulièrement difficile de recruter et d'employer des chefs ou cheffes d'équipe à même de diriger et superviser une main-d'œuvre locale peu qualifiée. Cela représente alors un solide obstacle structurel à l'embauche de main-d'œuvre locale pour pourvoir des postes peu qualifiés.



La VET Toolbox est composée d'un partenariat entre GIZ, British Council, Enabel, LuxDev et AFD.



Co-financé par l'Union européenne

