

CONFERENCE DES NATIONS UNIES SUR LE COMMERCE ET LE DEVELOPPEMENT

**Améliorer les effets structurants du secteur des ressources minérales
dans les pays de la Communauté économique d'Afrique centrale**

Atelier régional
Brazzaville, République du Congo
28 au 30 septembre 2016

Identification des lacunes dans les qualifications

par

Dr. Bertrand Doukpolo, Expert principal à la Commission d'éducation, CEMAC



UNITED NATIONS
UNCTAD

CONFERENCE DES NATIONS UNIES POUR LE COMMERCE ET LE DEVELOPPEMENT

Renforcer les effets structurants du secteur
des ressources minérales dans les pays de la
Communauté économique d'Afrique centrale

Session 3:

Renforcer les liens de développement: les lacunes de compétences et éducation

Identification des lacunes dans les qualifications

Dr. Bertrand Doukpolo

Plan de l'exposé

Introduction

- Type d'offres de formation
- Offres de formations existantes en adéquation avec les grands domaines de compétences
- Offres de formation existantes en adéquation aux profils de compétences/métiers

Conclusion

.

Introduction

Le terme de qualification recouvre au moins quatre significations profondément différentes :

- qualification acquise et validée par un diplôme,
- qualification rémunérée où l'on passe progressivement de la classification de poste à une classification de la personne,
- qualification requise quand une entreprise précise le contenu cible de l'activité souhaitée et des exigences nécessaires,
- qualification exercée qui permet d'identifier la réalité de l'activité d'un salarié et des savoir-faire réellement mis en œuvre.

Introduction

Une offre de formation continue est particulièrement intéressante en ce sens qu'elle représente une base importante pour la mise sur pied de formations plus structurées et cohérentes et s'adressant à des grands types de public cibles.

L'identification des lacunes dans les qualifications pourrait être faite à plusieurs niveaux, d'abord celui du type d'offre de formations, ensuite celui de l'analyse du point de vue des grands domaines de compétences et thématiques, et enfin celui de l'analyse comparée des profils de compétences issus des emplois types aux profils de compétences des formations.

I. Lacunes au niveau du type des offres de formation (a)

Du point de vue de la formation initiale en matière d'offres de formation et en l'absence de plus d'informations sur le cycle LMD, **le manque le plus remarquable est celui d'une formation permettant d'acquérir les connaissances et compétences de base du métier.**

L'impression que donne l'analyse des formations existantes est qu'elles tentent de combler beaucoup de lacunes dans les qualifications en même temps, concernant différents types de savoirs et savoir-faire.

I. Lacunes au niveau du type des offres de formation (b)

En l'état et en l'absence de définitions de pré-requis précis pour l'accès au cycle de formations un des problèmes est justement de s'assurer de la mise à niveau des apprenants provenant de profils très différents sur les connaissances et compétences de base, qui ne permet pas autant l'approfondissement qu'on pourrait attendre de formation de ce type.

La finalité des offres de formation n'aborde pas les domaines de compétences métiers. Certaines compétences sont peu abordées ou alors de manière indirecte ou secondaire et mériteraient d'être mieux traitées et plus approfondies : RESIE, SLP, ATDD, GIE, PSE, etc.

II. Lacunes au niveau des offres existantes en adéquation avec les domaines de compétences (a)

Les domaines de compétences existants n'abordent pas assez certains modules de formation liés à l'exploitation des ressources minérales :

- *Aménagement* (fait appel à des compétences techniques de la conception à la réalisation et suivi-évaluation) et maîtrise de la *chaîne de valeur du secteur minier/pétrolier...*
- *Valorisation des ressources minérales* : il y a une absence remarquable, relative aux méthodes, outils et instruments liés à l'exploitation durable des ressources minérales, par exemple la conduite d'un PGES par les communautés locales et riveraines de ces ressources.

II. Lacunes au niveau des offres existantes en adéquation avec les domaines de compétences (b)

La dimension appliquée au métier mériterait d'être revue, de manière à ce que la formation ne délivre pas uniquement des connaissances mais également des capacités à mettre en adéquation offres de formation et domaines de compétences (par compétences juridiques...).

Un point particulier mérite d'être traité, c'est celui des **compétences transversales**. La plupart d'entre elles ne sont absolument pas couvertes, ce qui paraît particulièrement dommageable quant au connaît le déficit actuel sur le terrain.

Il paraît fondamental d'intégrer ces aspects dans les profils de compétences des formations (*Leadership, Management ressources et Management projet, Gestion de partenariat, Passation des marchés – délégation, Communication, fiscalité minière et pétrolière...*)

III. Lacunes au niveau des offres existantes en adéquation avec les profils de compétences

Un des problèmes récurrents paraît être la difficulté que les institutions de formation de la sous-région ont pour faire évoluer leur offre de formation. C'est une des principales raisons de l'existence des lacunes dans les qualifications (*manque de renforcement des capacités ou suivi de formation continue, de séminaire de recyclage adaptés aux profils des compétences*) pour tenter de répondre aux besoins exprimés.

Ce point mérite l'attention des bailleurs et des agences d'aide et devrait être intégré pour la suite de ces processus de développement d'offre de formation. Il serait intéressant d'analyser les raisons des échecs de développement des partenariats initialement prévus pour pouvoir y apporter une réponse adaptée.

Conclusion

L'analyse des offres et besoins de formation a permis de mettre en évidence les lacunes dans les qualifications du point de vue du type d'offre de formation en adéquation avec les domaines et les profils de compétences.

La mise sur pied d'un profil de compétences implique une attention particulière, de fait, à terme elle devrait représenter le pilier principal de la formation dans le domaine des Industries extractives.

Mener ce processus de manière rigoureuse nécessite du temps et des ressources, ainsi que des compétences spécifiques et des expertises adéquates (pédagogie, andragogie, ingénierie de la formation, l'apport des PTF, crédibilité des établissements d'enseignement professionnel, technique et universitaire...)

Recommandations

AIE-CEMAC/RACIE : institution virtuelle de référence en matière de formation continue dans le secteur extractif en Afrique Centrale. Créée en 2013, l'Académie des IE de la CEMAC répond au besoin du renforcement des capacités de différents acteurs intervenant dans les industries extractives en Zone CEMAC, avec un accent particulier sur les acteurs du secteur public et de la Société Civile.

Par la formation de ce groupe-cible, l'Académie des IE entend répondre au besoin de transparence et de bonne gouvernance dans les industries extractives en essayant de combler les lacunes dans les qualifications par la formation continue des cadres de l'administration minière et des OSC des Pays de la CEMAC.

**MERCI DE VOTRE
AIMABLE ATTENTION**