



## Document de discussion

### Résultats de l'enquête: instituts de formation HIMO

#### 1. Contexte de l'enquête

L'OIT a mené une enquête en ligne de novembre 2020 à mars 2021, composée de 34 questions. L'enquête a constitué une première étape pour relancer et faciliter la collaboration entre les instituts de formation HIMO en Afrique après la réunion qui a eu lieu à Addis-Abeba en 2015. Un aperçu de toutes les questions est joint à ce rapport en ANNEXE 1. L'objectif de l'enquête était d'identifier les défis communs et les domaines potentiels pour une collaboration future, ainsi que de reconfirmer l'intérêt des instituts de formation HIMO pour le partage des connaissances et des informations en vue d'organiser un atelier en juillet 2021. À cette fin, les questions de l'enquête ont été structurées en fonction des domaines suivants :

- 1) Un profil général des instituts de formation
- 2) Environnement politique
- 3) Structure institutionnelle
- 4) Détails de la formation
- 5) Recherche et développement
- 6) Gestion efficace
- 7) Initiatives de collaboration

#### 2. Résultats de l'enquête

L'OIT a transmis l'enquête en ligne le 2 décembre 2020 à 19 instituts de formation HIMO. Le délai a été prolongé en raison du taux de réponse limité de certaines régions. Au 14 mars 2021, l'OIT a reçu 19 réponses complètes/partiellement complètes des instituts suivants (par ordre alphabétique) :

- **Burkina Faso:** Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement
- **Cameroon:** Ecole Nationale supérieure des Travaux Publics
- **Ethiopia:** Ethiopia Roads Authority, Ginchi Labour Based Road Construction and Maintenance Technology Training Center Directorate
- **Ghana:** Koforidua Training Centre
- **Kenya:** Kisii Training Centre (KTC)
- **Madagascar:** Centre de formation HIMO (CF HIMO)
- **Malawi:** National Construction Industry Council of Malawi
- **South Africa:** Proposed Labour Intensive Training Centre (LITC)
- **Tanzania:** Appropriate Technology Training Institute (ATTI – MBEYA)
- **Togo:** 1) Centre Regional de Formation pour Entretien Routier (CERFER) ;  
2) Ecole Africaine des Metiers d'Architecture et d'Urbanisme
- **Tunisia:** 1) Centre sectoriel de formation en bâtiment de ben arous  
2) Centre sectoriel de formation professionnelle agricole en aménagement des périmètres irrigués Barrouta  
3) Centre de formation professionnelle Agricole dans le secteur des forets REMEL  
4) Centre Technique des Matériaux de Construction, Céramiques et verres  
5) Centre de formation professionnelle de Missabougou
- **Uganda:** Mt. Elgon Labour Based Training Centre in Mbale
- **Zambia:** National Council for Construction

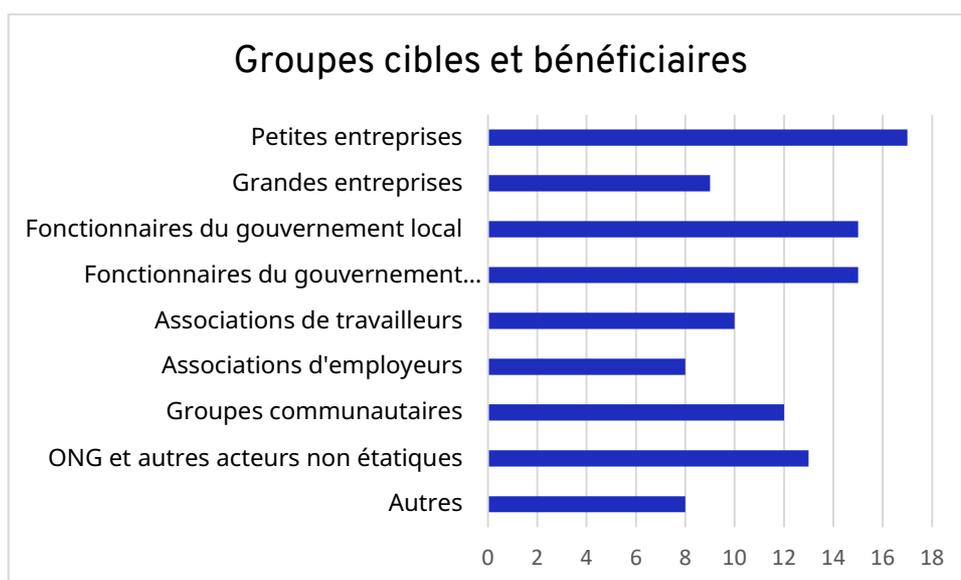
Sur 19 instituts, 14 instituts se sont identifiés comme étant spécialisés dans les méthodes HIMO.  
Le résumé des résultats de l'enquête est joint en ANNEXE 2.

### 3. Analyse des résultats de l'enquête

Cette section présente les principales conclusions des résultats de l'enquête. L'OIT a sélectionné quatre sujets susceptibles de présenter un intérêt commun pour les instituts de formation HIMO (ci-après "les instituts") de la région, avec des implications qui nécessitent des discussions plus approfondies. Il s'agit de : 1) **Contenus et audiences de formation**, 2) **Technologies digitales et apprentissage à distance**, 3) **Développement de stratégies institutionnelles**, et 4) **Collaboration entre et avec les instituts**. Pour analyser les résultats de manière succincte autour de ces domaines sélectionnés, il est à indiquer que la structure de cette section ne reflète pas l'ordre du questionnaire d'enquête, et toutes les questions et réponses ne sont pas traitées dans cette section.

#### 1) Contenus des formations et audiences

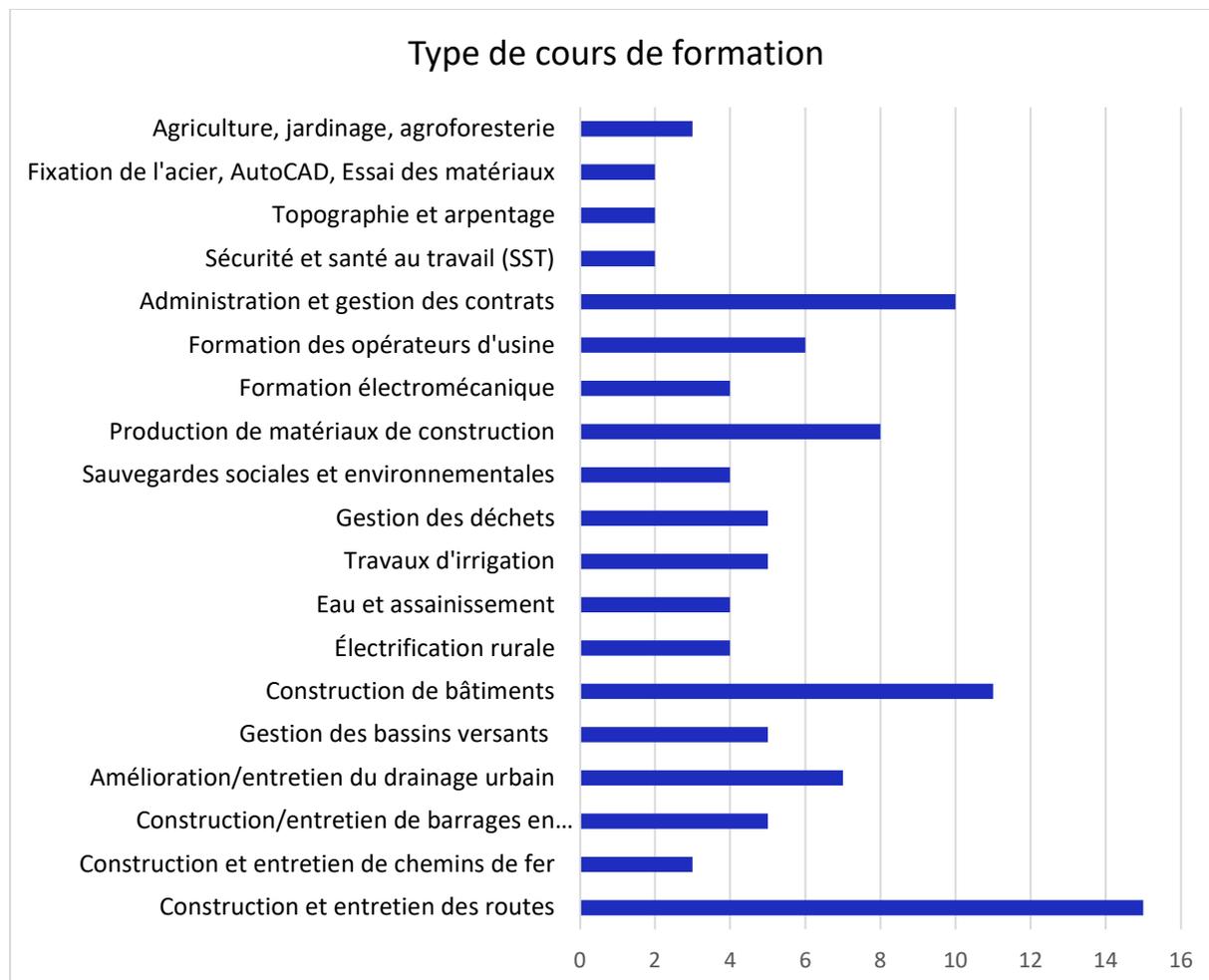
Étant donné que la majorité des répondants à l'enquête se sont identifiés comme des instituts de formation HIMO, les publics cibles et les principaux bénéficiaires des formations sont dans la plupart des cas des petits entrepreneurs, avec la participation des gouvernements centraux/locaux. Le pourcentage relativement faible de participation des grandes entreprises est compréhensible en raison de la nature de la construction HIMO. Les autres groupes cibles des instituts sont les formateurs des secteurs public et privé (formation des formateurs), les agriculteurs, l'engagement direct des jeunes chômeurs, les consultants et d'autres autorités (voir le tableau ci-dessous).



Les consultations tripartites et le dialogue social sont les principes fondateurs de l'OIT. De ce point de vue, l'engagement des syndicats et des associations d'employeurs (par exemple, les associations d'ingénieurs), selon le résultat de l'enquête, est plutôt limité. Bien que le système tripartite traditionnel ne corresponde pas nécessairement à toutes les situations de développement, une évaluation indépendante du Programme HIMO de l'OIT<sup>1</sup> a conclu que l'implication des partenaires tripartites peut contribuer à la prise en compte des cadres de développement nationaux, ainsi qu'à la résolution de certains problèmes de genre et d'inclusion sociale. C'est pourquoi le Programme HIMO de l'OIT cherche à encourager la leur

<sup>1</sup> OIT (2006). "[Independent Evaluation of ILO's Strategy for Employment Creation through Employment-intensive Investment Approaches](#)". Evaluation Unit. Geneva.

participation dans la marche des instituts. Ces dimensions sont particulièrement importantes pour les cours sur les questions transversales sociales et environnementales, qui sont susceptibles d'être dispensées dans la plupart des instituts avec l'appui d'au moins un formateur spécialisé.



Selon l'enquête, la plupart des instituts, à quelques exceptions près (ceux qui ne se sont pas identifiés comme des institutions de formation HIMO), dispensent des formations sur la construction et l'entretien des routes, ainsi que sur l'administration et la gestion des contrats. L'OIT travaille aussi traditionnellement dans ces domaines depuis près d'un demi-siècle<sup>2</sup>.

En réponse à l'adoption des ODD, de l'Accord de Paris et d'autres cadres politiques internationaux clés, y compris les "Directives pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous"<sup>3</sup>, l'OIT a intensifié ses interventions dans le domaine des travaux verts ces dernières années. Le Programme HIMO définit les travaux verts comme "à la réalisation, à la restauration et à l'entretien des infrastructures publiques, des actifs communautaires, des zones naturelles et des paysages, selon les méthodes à haute intensité de main-

<sup>2</sup> OIT (2021), "[Guide: ILO Guide for Skills Development in Employment-Intensive Investment Programmes](#)". Geneva.

<sup>3</sup> OIT (2015), "[Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all](#)". Geneva.

*d'œuvre, afin de contribuer à l'atteinte d'objectifs environnementaux tels que l'adaptation au changement climatique et aux catastrophes naturelles, la réhabilitation de l'environnement, la restauration des écosystèmes et la conservation de la nature.*" Les travaux verts<sup>4</sup> comprennent le reboisement, l'irrigation, la conservation des sols et de l'eau, la protection contre les inondations. Les travaux verts sont donc, par définition, basés sur la main-d'œuvre, l'intensité de main d'œuvre requis pour ces travaux pouvant atteindre 60 %.

Cependant, selon les résultats de l'enquête, les formations aux travaux verts proposées par les instituts, comme la gestion des bassins versants et les travaux d'irrigation, restent une opportunité rare. La demande d'une transition juste, qui est née d'un mouvement syndical, est maintenant devenu un outil politique appliqué par les institutions et contenu dans les traités internationaux. Il existe une forte résonance entre l'environnement politique mondial pour une transition juste et la création des travaux verts.

**Point de discussion :** Quelles sont les formations HIMO que vous offrez ? Votre institut intègre-t-il ou prévoit-il d'intégrer davantage de dimensions vertes dans votre formation, au-delà des garanties environnementales traditionnelles ? Les groupes cibles, tels que le gouvernement et les partenaires sociaux (c'est-à-dire les associations d'employeurs et de travailleurs), ont-ils envie de mettre en œuvre des travaux verts ?

## 2) Technologie digitale et enseignement à distance

La majorité des instituts (15 sur 19) ont indiqué que des activités de réhabilitation et/ou de développement de leurs infrastructures de formation était prévue. Bien que l'enquête n'ait pas précisé les détails de ces activités, on comprend que la réhabilitation et le développement des installations se réfèrent à l'entretien de l'infrastructure physique, de leurs bureaux et/ou salles de classe, dont 16 institutions sur 18 ont indiqué qu'ils étaient en "très bon" ou "bon" état, afin d'assurer la continuité des services de formation.

Toutefois, selon les résultats de l'enquête qui a suivi, ces plans de réhabilitation/développement des infrastructures ne semblent pas conduire à l'inclusion d'outils digitales dans les infrastructures de formation, tels que des ordinateurs, des logiciels, des tablettes et des smartphones. Seulement un peu plus de la moitié des répondants à l'enquête (11 sur 19) ont indiqué avoir intégré de tels outils numériques dans l'offre de formation. Pour l'intégration des technologies numériques dans la formation en milieu professionnel, l'OIT a accumulé les expériences sur l'utilisation efficace des outils digitales dans les travaux HIMO<sup>5</sup>. Ces expériences ont démontré que les technologies numériques améliorent l'impact et l'efficacité de la planification, de la mise en œuvre et du suivi des projets HIMO tout en assurant la durabilité des projets, un domaine qui peut être discuté.

De même, seulement un peu plus de la moitié des répondants à l'enquête (12 sur 19) ont indiqué qu'ils disposaient de capacités de formation physiquement mobiles. En l'absence de compatibilité avec la capacité de formation mobile, les modalités d'apprentissage en ligne ou à distance sont l'une des options digitales disponibles. Toutefois, à l'exception de cinq instituts, la plupart des instituts (13 sur 19) ont indiqué qu'ils n'avaient pas encore organisé de formation en ligne/à distance après l'éclatement de la crise du COVID-19. Les participants à l'enquête ont

---

<sup>4</sup> OIT (2020), "[Travaux verts](#)". Genève. (français)

<sup>5</sup> OIT (2020). "[Using digital technologies in employment-intensive works](#)". Geneva.

évoqué les raisons principales suivantes pour expliquer l'absence de modalités de formation à distance :

- Absence d'infrastructure informatique, notamment d'une plateforme de formation en ligne ;
- Manque de connexions internet stables ;
- La formation pratique ne peut pas être efficace en ligne ;
- La formation en ligne n'a pas été discutée comme une méthode alternative ;
- Les négociations pour l'accréditation ne sont pas finalisées.

Outre le manque d'infrastructure informatique et de connexions Internet stables qui échappent au contrôle des instituts, les résultats de l'enquête montrent quelque peu la réticence générale à intégrer des modalités de formation à distance en raison de l'impossibilité de fournir une qualité de formation similaire, perçue comme plus efficace sur place avec une présence physique.

Le Service des compétences et de l'employabilité de l'OIT a mené une enquête distincte sur les technologies numériques en 2020 en collaboration avec l'UNESCO et la Banque mondiale<sup>6</sup>. L'objectif de l'enquête était de comprendre les défis et les innovations émergentes dans une variété d'instituts d'EFTP après l'apparition de la pandémie de COVID-19. L'enquête a révélé que l'adoption d'approches d'apprentissage à distance dans les instituts d'EFTP s'est généralement accélérée après la crise, et dans 46 pays sur 92, environ 66 % des instituts ont déclaré que la formation était dispensée entièrement à distance. 12 % ont indiqué que la formation était dispensée en partie à distance et en partie en présentiel, tandis que 15 % des prestataires des centres de formation ont indiqué qu'aucun enseignement à distance en ligne ou hors ligne n'était proposé au moment de l'enquête. Il y a une différence significative entre les régions, et dans la région africaine, environ 30 % des répondants à l'enquête ont répondu qu'ils utilisaient régulièrement ou occasionnellement des modalités d'apprentissage en ligne/à distance pour assurer l'offre de services de formation. Ce résultat est identique à celui de la présente enquête sur les instituts de formation en alternance, qui montre que seuls 32 % des instituts intègrent des modalités d'apprentissage en ligne/à distance.

Il est compréhensible que la plupart des prestataires des centres de formation ayant participé à l'enquête susmentionnée aient accordé la même importance à l'offre de formation aux compétences pratiques, qui est traditionnellement proposée par le biais d'exercices et d'ateliers pratiques sur site ou de formations en apprentissage, et d'autres formes de formation sur site. Bien que la formation virtuelle à l'aide de plateformes en ligne, de simulateurs et de logiciels de réalité virtuelle ou de réalité augmentée se soit avérée possible dans certains contextes, la nature de l'acquisition des compétences liées au travail ainsi que la disponibilité des ressources et de l'infrastructure informatique restent un défi pour l'intégration des modalités d'apprentissage à distance.

**Point de discussion** : Peut-on accroître les prestations de formations par l'utilisation des outils numériques ? Les instituts doivent-ils et peuvent-ils explorer les modalités de formation à distance, compte tenu des contraintes liées à l'infrastructure informatique ? Quels types de formation peuvent être dispensés à distance, et quelles expériences peuvent être partagées ?

### 3) Développement de stratégie institutionnelle

<sup>6</sup> OIT (2021). "[Skills development in the time of COVID-19: Taking stock of the initial responses in technical and vocational education and training](#)". Geneva.

Près de la moitié des instituts ont cité la recherche et le développement comme un domaine où ils ont une lacune technique, suivi par la « mise en place institutionnelle et l'environnement politique ». D'autres ont mentionné la collaboration dans le domaine de l'adaptation au changement climatique et des matériaux de construction durables, comme indiqué dans la section précédente, ainsi que le renforcement général des capacités dans les approches HIMO. Sans surprise, ces lacunes techniques identifiées correspondent presque exactement aux domaines de collaboration souhaités avec l'OIT. En revanche, peu d'instituts ont indiqué que la gestion efficace n'était ni une lacune ni un domaine qui nécessiterait le soutien de l'OIT. Parmi les lacunes techniques identifiées, le soutien à l'élaboration de stratégies institutionnelles est un domaine dans lequel de nombreux instituts ont manifesté leur intérêt, suivi par les initiatives de recherche conjointe, le partage des connaissances et des informations entre les instituts, le conseil technique, la collaboration au niveau des projets et la gestion des bases de données d'informations utiles.

L'élaboration de stratégies institutionnelles reste toutefois un objectif de haut niveau qui nécessite des analyses élaborées des modèles d'entreprise, des besoins du marché et des publics cibles dans différents contextes. Plusieurs résultats d'enquêtes connexes peuvent mettre en lumière des questions clés qui détaillent le domaine proposé de collaboration potentielle pour le développement de stratégies institutionnelles. Par exemple, tous les répondants ont indiqué qu'ils disposaient d'un plan d'affaires à court ou à long terme ; et la majorité d'entre eux (à l'exception de 4) ont répondu qu'ils avaient mené un certain type d'étude de marché concernant les lacunes/besoins en compétences au cours des dernières années. Cependant, le nombre de répondants qui ont mené des recherches ou une réflexion sur de nouvelles méthodologies d'enseignement diminue pour atteindre presque la moitié de tous les instituts (5 instituts n'ont pas mené de telles recherches). Plusieurs instituts, même s'ils ont mené des études de marché, n'ont pas réfléchi aux méthodologies d'enseignement qui correspondent à ces besoins du marché. Le lien entre les besoins du marché en matière de compétences et les méthodes d'enseignement efficaces pourrait être un domaine qui servirait de base au développement des orientations stratégiques des instituts.

Un autre résultat de l'enquête qui attire l'attention est le système de suivi et d'évaluation (S&E) au sein des instituts. Six instituts ont répondu qu'il n'existait pas de cadre de suivi et d'évaluation en leur sein. La réponse à la question sur le S&E n'est pas nécessairement corrélée aux questions susmentionnées concernant la réflexion sur les besoins du marché et les méthodologies de formation ; cependant, quelques instituts ont indiqué qu'ils réfléchissaient aux méthodologies de formation sans l'existence d'un cadre de S&E, et vice versa. Dans l'ensemble, près de la moitié des instituts qui ont répondu à cette série de questions manquaient d'un ou de plusieurs éléments clés pour déterminer l'orientation stratégique des instituts.

N.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Recherche sur les lacunes en matière de compétences	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	N/A

Recherche sur les méthodes de formation	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Système S&E	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Lorsque l'on parle de développement de stratégies institutionnelles, il faut considérer l'ensemble du cycle d'activité de l'organisation, depuis la recherche et la conception jusqu'à la mise en œuvre et l'évaluation. Les résultats de l'enquête montrent que le partage des connaissances et des informations entre les instituts pourrait faciliter l'établissement d'un modèle d'entreprise efficace pour les instituts, sur la base des expériences et des enseignements tirés.

**Point de discussion** : Comment identifiez-vous les lacunes en matière de compétences sur le marché local ? Devez-vous améliorer les méthodes d'enseignement pour combler ces lacunes ? L'existence d'un cadre de S&E aide-t-elle au développement de stratégies institutionnelles, y compris l'adéquation des compétences et les méthodes de formation pertinentes ? Quelles expériences et leçons pouvez-vous partager ?

#### 4) Collaboration entre et avec les instituts

L'enquête a posé une question concernant les partenariats actuels et passés avec des organisations nationales et internationales, des institutions financières de développement (IFD) et des agences de développement de pays donateurs. La majorité des instituts ont répondu qu'ils avaient travaillé ou travaillaient avec plusieurs bureaux nationaux de l'OIT ainsi qu'avec d'autres agences des Nations Unies et des IFD telles que la Banque mondiale.

En ce qui concerne la collaboration entre les instituts et l'OIT, tous les instituts sans exception ont répondu que le rétablissement d'une plateforme de collaboration serait bénéfique. De la même manière, tous les instituts ont répondu qu'ils étaient intéressés par un atelier en ligne pour réaffirmer la collaboration entre les institutions de formation professionnelle en Afrique et identifier les domaines de cette collaboration.

Une plateforme de partage des connaissances à l'échelle de l'Afrique a été lancée en 2009 entre certains instituts de formation professionnelle avec le soutien de l'OIT. En novembre 2015, l'OIT a soutenu l'organisation d'un atelier à Addis-Abeba, en Éthiopie, entre 13 instituts de formation en Afrique, afin d'échanger des expériences de formation/enseignement, de partager des idées sur le renforcement des capacités, et de répondre aux nouveaux défis et opportunités. L'atelier s'est conclu par la signature symbolique de l'Accord Général de Coopération (AGC), dont l'objectif principal était de favoriser la collaboration dans la promotion des technologies HIMO et des formations connexes dans les domaines de chaque organisme participant. Cependant, le AGC a expiré en 2019 en application de la section 9 de l'AGC qui limite sa durée de validité à 4 ans.

Avec le nouvel environnement politique et les nouveaux cadres internationaux caractérisés par des défis continus, entre autres, par la pandémie de COVID-19 et ses impacts dévastateurs, il est nécessaire de repenser les orientations stratégiques et la gestion efficace de la plateforme

collaborative des instituts de formation concernés. L'appropriation par les instituts d'une plateforme collaborative joue un rôle clé dans ce processus.

Le Séminaire Régional Africain des Praticiens de la Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO)<sup>7</sup> est un bon exemple d'une telle plateforme qui sert de plateforme internationale/régionale pour faciliter la collaboration entre les praticiens en Afrique. Planifié, financé et géré à l'origine par l'OIT, le Séminaire régional a été organisé pour la première fois en Tanzanie par des praticiens HIMO en 1990, avec une vingtaine de participants. Aujourd'hui, plus de 30 ans plus tard, le séminaire est devenu une plateforme régionale de haut niveau, organisée et financée par les pays participants. En 2019, le 18e séminaire s'est tenu à Tunis, en Tunisie, avec plus de 300 praticiens de 42 pays, dont 13 ministres ou leurs représentants, dans l'objectif d'apprendre les uns des autres à travers un échange d'idées et d'expériences. Le séminaire a non seulement servi de plateforme de partage des connaissances, mais aussi a abouti à une déclaration ministérielle.

La 19ème édition du Séminaire Régional Africain devrait se tenir au Rwanda en 2022. Si les circonstances le permettent, ce sera l'occasion d'organiser une session spécifique dans le cadre du séminaire, ou une réunion parallèle pour réaffirmer l'existence de la plateforme de collaboration entre les instituts, avec l'engagement des participants de haut niveau.

**Point de discussion** : Soutenez-vous l'idée de réviser et adopter un nouvel accord général de coopération (AGC) pour formaliser le réseau entre les instituts ? Quels sont les domaines dans lesquels vous souhaitez collaborer avec les autres instituts ? Considérez-vous le séminaire régional comme une bonne occasion de réunir les instituts ?

---

<sup>7</sup> Pour le rapport le plus récent de la 18e édition du Séminaire régional, veuillez consulter les pages web suivantes : [http://www.ilo.int/global/topics/employment-intensive-investment/news/WCMS\\_738326/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.int/global/topics/employment-intensive-investment/news/WCMS_738326/lang-fr/index.htm) (français)