



**CIE**  
**Afrique Centrale**  
11 - 12 nov. 2020

36<sup>ème</sup> session du Comité Intergouvernemental  
des Hauts Fonctionnaires et d'Experts  
de l'Afrique Centrale

Thème :

# Bâtir les compétences pour la diversification économique en Afrique Centrale

## NOTE CONCEPTUELLE

Date : 11 et 12 novembre 2020

**Par visioconférence**

## I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Comité Intergouvernemental des Hauts Fonctionnaires et d'Experts de l'Afrique Centrale (CIE) est le premier organe statutaire du Bureau sous-régional pour l'Afrique Centrale de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (BSR-AC/CEA). Cet organe constitue une plateforme stratégique de dialogue et de collaboration étroite entre les experts de haut niveau de la sous-région dans l'objectif commun de promouvoir une croissance économique inclusive et durable. Le CIE se réunit chaque année pour discuter des défis pour la transformation économique et sociale de la sous-région et proposer des solutions holistiques pour les relever. Le Comité sert également de plateforme pour discuter de l'état de l'intégration régionale et des stratégies cohérentes visant à accélérer son rythme, en particulier dans le contexte de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf).

C'est dans ce contexte que le BSR-AC/CEA organise sa trente-sixième (36<sup>ième</sup>) session du Comité Intergouvernemental Hauts Fonctionnaires et d'Experts de l'Afrique Centrale (CIE) **du 11 au 12 Novembre 2020**. Les discussions, **en ligne**, de cette année auront pour thème « ***Bâtir les compétences pour la diversification économique en Afrique centrale*** ». La réunion cristallisera le débat sur les défis, opportunités et stratégies innovantes pour le développement des compétences nécessaires pour une diversification économique et une transformation structurelle inclusive dans la sous-région.

Le développement des compétences a été identifié comme une des contraintes majeures à la diversification économique non seulement par les pays de l'Afrique centrale mais aussi par les Communautés économiques régionales (CERs) et autres parties prenantes au processus de développement dans la sous-région. Cette session du CIE sera une contribution à l'opérationnalisation du Consensus de Douala adopté lors de la 33<sup>e</sup> session du CIE qui s'est tenue au Cameroun en septembre 2017 et de la 35<sup>eme</sup> session du CIE tenue à Malabo en septembre 2019, portant sur le l'économie numérique en Afrique centrale.

Promouvoir un croissance économique durable, résiliente et inclusive en Afrique centrale appelle au renforcement de la diversification économique par une industrialisation portée par les ressources naturelles. Ce nouvel agenda devra bâtir sur un système de développement des compétences efficient, inclusif et en phase avec les besoins de l'industrie.

## **1. Croissance volatile et non inclusive : un appel à la transformation structurelle des économies de l'Afrique centrale**

L'Afrique centrale a enregistré des taux de croissance économique remarquables pendant les dernières décennies. Alors que les sources de croissance africaine se diversifient petit à petit, la sous-région continue de dépendre massivement des exportations des matières premières, et plus particulièrement du pétrole. La sous-région contribue faiblement à la valeur ajoutée mondiale (VAM) étant donné la faible intensité technologique de ses activités manufacturières liées soit aux ressources naturelles, soit aux activités traditionnelles « *low-tech* », caractérisées par des niveaux de productivité limités.

En conséquence, les économies de l'Afrique centrale restent peu diversifiées et demeurent vulnérables aux chocs exogènes liés aux fluctuations de cours des matières premières pour une sous-région qui concentre un niveau élevé de pauvreté et des inégalités.

Différents experts ont établi la nécessité pour la sous-région de changer de fusil d'épaule et de renforcer la transformation structurelle si elle veut générer des emplois décentés pour sa population jeune et en croissance rapide<sup>1</sup>, accroître le niveau de revenus et donner de la valeur ajoutée à ses exportations.

Le consensus de Douala réaffirme la diversification économique et l'industrialisation, en tant que stratégie première pour y parvenir, comme voie à suivre si l'Afrique centrale doit se départir d'une croissance volatile, non durable, faiblement créatrice d'emplois et à faible impact sur la pauvreté. La réalisation de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine et l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) appellent à une révision des stratégies de croissance, dans la même direction.

## **2. Une amélioration de la qualité de la main d'œuvre : clé de la diversification économique**

La réussite des ambitions de diversification économique requiert la disponibilité d'une main d'œuvre qualitative et quantitative adéquate. Une réforme du système éducatif et particulièrement le renforcement de l'enseignement technique et la formation professionnelle pour une meilleure productivité et une compétitivité améliorée de l'industrie. La promotion d'une industrialisation inclusive et intensive en technologie ne saurait être portée par une main d'œuvre non-qualifiée. Le nouvel agenda de développement exige que le système éducatif soit techniquement aligné aux besoins de l'industrie.

---

<sup>1</sup> Les moins de 15 ans représentent 45 % de la population d'Afrique centrale. Et, selon les estimations, le nombre de jeunes devrait doubler d'ici 2045. Frange la plus touchée par la fracture socio-économique, les jeunes représentent 60 % de l'ensemble des chômeurs africains. Les pays d'Afrique centrale sont confrontés au défi de créer suffisamment d'emplois pour soutenir le rythme de la croissance économique et absorber la population en âge de travailler, en particulier le nombre croissant de jeunes.

La croissance économique moderne se résume en un processus continu d'innovation technologique et la transformation structurelle caractérise, pour les pays à faibles revenus, le passage des facteurs (travail, capital, savoirs) des secteurs et activités à faible productivité vers ceux à forte productivité.

Ces changements sectoriels ne résultant pas d'un processus mécanique, leurs vitesse et magnitude reflètent la volonté et la capacité des facteurs travail et capital à migrer vers les secteurs les plus productifs. Elles sont influencées par la politique économique et l'environnement institutionnel du pays. Le capital humain est au cœur de ce processus.

### **3. Besoin d'un développement holistique et « équilibré » de talents: les défis de l'Afrique centrale**

Plus que jamais la mobilisation holistique des ressources en talents et le renforcement des capacités des individus à acquérir, développer et déployer les compétences à travers leur vie professionnelle deviennent impératifs si les économies doivent s'industrialiser. Un système éducatif efficient et inclusif demeure une contrainte pour la participation des économies de l'Afrique centrale à la quatrième révolution industrielle.

Fort malheureusement, le développement des compétences techniques et professionnelles peine à décoller et le fossé entre l'offre de formation et le marché du travail ne s'amenuise pas dans la sous-région. L'industrie locale identifie de plus en plus une force de travail faiblement qualifiée comme une des contraintes majeures au développement des affaires.

Le développement industriel porté par une main d'œuvre qualifiée exige des investissements pour un meilleur accès à une éducation de base de qualité mais aussi et plus encore un renforcement des compétences plus avancées en sciences appliquées, ingénierie et technologie. La pertinence d'un investissement « *équilibré et transversal* » dans le système éducatif pour un développement des compétences en appui à la transformation structurelle est confirmée par les praticiens du développement encourageant une éducation de base efficiente dans l'offre des compétences cognitives et physiques ; le secondaire, le post-secondaire, le professionnel et l'apprentissage sur la place de travail assurant l'accès aux compétences pertinentes pour l'emploi alors que les compétences techniques et professionnelles de haut niveau, l'innovation et l'entrepreneuriat sont assurés par les institutions d'éducation tertiaire.

Alors que l'Afrique centrale a enregistré des progrès importants dans l'enseignement primaire universel, nonobstant des écueils de qualité, les défis du post-primaire se posent aujourd'hui avec acuité. Le développement de l'enseignement secondaire confirme l'urgence des réflexions en faveur de la pertinence, l'extension,

l'inclusivité et la diversification des filières. Le post primaire nécessite un renforcement des modes de livraison, une adaptation des curricula, un contrôle de coûts et une mobilisation de ressources, alors que l'enseignement supérieur se remet difficilement des décennies de « *marginalisation* » de la part des agences de développement et appelle à une diversification des filières pour une meilleure couverture et attractivité des formations techniques et d'ingénierie.

L'inadéquation entre le nombre des ressources humaines formées en quête d'emploi et la disponibilité des emplois formels qualifiés témoigne des systèmes éducatifs en déconnexion avec les compétences requises par le marché de travail alors que le développement technologique rapide ne fait qu'exacerber ce gap. Les systèmes éducatifs sont de plus en plus dépassés et des efforts de modernisation, là où ils existent, ne sont généralement pas alignés à la demande de l'économie et de la société, en général.

Alors que le rôle de l'entreprise comme foyer de formation continue est aujourd'hui avéré, la force de travail de l'Afrique centrale est majoritairement concentrée et sous-employée dans le secteur informel et portée par une mosaïque d'entreprises de petites tailles dont les maigres ressources limitent l'investissement dans le développement des compétences. Elle reste confinée dans des emplois non décents, vulnérables et à faible productivité au sein du secteur informel et de l'agriculture de subsistance.

Les systèmes d'éducation de la sous-région se caractérisent par une absence d'écosystèmes pour la formation continue tout au long du cycle de vie professionnelle. L'Afrique centrale perd ainsi les opportunités offertes par la formation professionnelle continue en termes de compensation de l'absence ou faiblesses du système de formation professionnelle initiale.

#### **4. Pour une société d'apprentissage assise sur des formations du futur**

Pour soutenir son ambition de diversification économique, la sous-région devra bâtir le pipeline des compétences du futur et promouvoir une société d'apprentissage (*Learning society*) et renforcer ainsi sa capacité productive. Des curricula du futur devront encourager la pensée critique, la créativité, l'intelligence émotionnelle tout en accélérant l'acquisition du digital (numérique) et des connaissances en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) et espérer ainsi tirer profit de la quatrième révolution industrielle et des opportunités offertes par des marchés de plus en plus larges.

Le rapprochement entre le secteur de la formation et celui de l'emploi, notamment l'industrie, constitue la voie de sortie pour accroître l'employabilité des jeunes et par conséquent consolider l'apport d'une population à majorité jeune à la diversification économique, une industrialisation et une croissance inclusives.

Les Etats doivent s'ouvrir vers de nouvelles voies de formation notamment le renforcement des offres disponibles en termes de filières techniques et professionnelles, améliorer l'accès à l'éducation technique et promouvoir l'expansion des opportunités de formation continue sur place de travail et en dehors en mobilisant les nouvelles technologies de la communication pour une couverture de masse. Les systèmes d'éducation technique et professionnelle sont appelés à renforcer leur « *assurance qualité* » et introduire des approches performantes d'évaluation et de certification des formations.

Le cadre de la formation professionnelle continue englobe une grande variété d'acteurs aux responsabilités complémentaires. En améliorer la qualité nécessite des partenariats innovants entre toutes les parties prenantes (Etat, collectivités locales, associations professionnelles, syndicats, bailleurs, entreprises...) assis sur une approche portée par la demande (*demand driven approach*) permettant au secteur privé de participer dans la définition et la provision des formations ainsi que l'accréditation et l'évaluation des programmes y relatifs.

La mise en place d'un système d'accréditation et la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles ainsi que leur certification au niveau sous-régional pourront favoriser la mobilité du facteur travail dans une sous-région appelée à mieux s'intégrer. Améliorer l'attractivité et l'efficacité du système de formation technique et professionnelle afin de faciliter l'accès à tous les actifs, salariés comme demandeurs d'emploi, reste une priorité alors que la forte dépendance vis-à-vis des financements extérieurs demeure une contrainte à la durabilité des stratégies et programmes nationaux de développement des compétences.

## 5. Vers des partenariats innovants inclusifs pour la science, technologie et innovation (STI)

S'inscrire dans une démarche économique de rentabilité et s'appuyer sur des acteurs endogènes comme les associations professionnelles assurerait une efficience certaine. Le recensement des besoins des entreprises et le développement des partenariats avec les institutions œuvrant dans la science, la technologie et l'innovation (STI) s'avèrent nécessaire pour une diversification économique renforcée. Malgre la place occupée par « la Science, technologie et innovation (STI) » dans les stratégies de développement des pays, des faibles capacités humaines et institutionnelles empêchent la mobilisation des STI dans le processus de développement des compétences de la sous-région.

Il y a aussi des opportunités d'expansion de savoirs et compétences au moyen du renforcement de la participation dans les chaînes de valeurs globales. La sous-région gagnera à s'inspirer des « *success stories* » existants dans d'autres pays (Singapour, Maroc, Ethiopie, Corée du Sud, Afrique du Sud, Japon, Chine, Inde...) qui ont combiné des investissements substantiels dans la qualité de l'éducation de base avec des formations

professionnelles ciblées, le renforcement de l'enseignement supérieur, science, technologie et innovation dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies de développement des compétences en appui à l'industrialisation.

Les systèmes éducatifs actuels focalisés sur le développement des capacités cognitives gagneront à intégrer les compétences comportementales renforçant la capacité des travailleurs à collaborer, innover, s'autoguides et résoudre de problèmes concrets. Le gap entre l'éducation formelle et le marché de travail doit être réduit par des pratiques innovantes d'apprentissage, la recherche et le développement, le partage des savoirs, les formations et reformatives, apprentissage et l'innovation qui doivent être transversaux et simultanés tout au long du cycle de vie du travailleur.

#### **6. Pour des stratégies claires et inclusives basées sur une approche marketing certaine**

Alors que les Documents de Stratégie de Réduction de la Pauvreté ou les Stratégies de développement du secteur privé n'ont commencé à aborder le thème de développement des compétences et de savoirs que très récemment, les pays de la CEMAC-CEEAC devront disposer de stratégies publiques clairement définies, opérationnelles et quantifiables avec des ressources suffisantes pour renforcer l'employabilité des ressources humaines dans l'optique d'une diversification économique inclusive.

L'implantation des structures d'enseignement technique et professionnel dans les pays n'est pas basée sur une analyse approfondie de besoins locaux, caractéristiques socio-économiques et potentiel industriel du milieu. Certaines écoles techniques et professionnelles sont désertes, la ruée des jeunes vers le cycle long et l'université témoigne d'un manque d'attractivité des carrières techniques et professionnelles.

La ségrégation horizontale est très présente entre hommes et femmes dans le milieu professionnel et surtout industriel. La formation continue « *affirmative et ciblée* » se doit d'être un levier pour améliorer l'accès des femmes à certains postes techniques, et compenser les inégalités d'accès à la formation initiale auxquelles elles font face.

La faible disponibilité d'une main d'œuvre qualifiée s'érige donc en contrainte face aux ambitions d'industrialisation accélérée en Afrique centrale et empêche les entreprises de se positionner sur des segments plus avancés des chaînes de valeur et adopter ainsi des systèmes de production plus complexes. Cette situation exige des réponses volontaristes des Etats, CERs, secteur privé et autres partenaires au développement pour une diversification économique réussie ainsi que l'atteinte des objectifs de développement durable. C'est dans ce contexte que le BSR-AC/CEA organise la 36<sup>ième</sup> session de la réunion annuelle du comité intergouvernemental d'experts (CIE) sous le thème « ***bâtir des compétences pour diversification économique en Afrique centrale*** ».

## II. OBJECTIFS DE LA REUNION

L'objectif principal de la trente-sixième session du CIE est de procéder à un état des lieux des compétences en appui à la diversification économique en Afrique centrale, d'identifier les défis, contraintes et opportunités y relatives avant de proposer des recommandations sur la stratégie de développement et mobilisation des compétences nécessaires à la transformation structurelle des économies.

De façon spécifique la réunion visera à :

- Analyser les tendances nationales et sous régionales en termes de développement des compétences en appui à la diversification et au développement économique, identifier les défis et les opportunités et partager des bonnes pratiques et leçons.
- Identifier des axes stratégiques et politiques pour un développement et une mobilisation des compétences techniques et professionnelles en Afrique centrale.
- Proposer des partenariats innovants, incluant la coalition public-privé, pour le relèvement du niveau de qualification et de l'employabilité des ressources humaines et une meilleure coordination entre les différents partenaires impliqués dans le développement des compétences et la diversification économique dans la sous-région.

Les participants à la session du CIE auront également l'occasion d'examiner les questions statutaires relatives au fonctionnement du BSR-AC : (i) le rapport d'activités de la CEA/BSR-AC pour la période 2019 et 2020 ; (ii) le rapport sur l'état d'avancement des programmes régionaux et internationaux et d'autres initiatives spéciales dans la sous-région ; ainsi que (iii) le rapport sur la mise en œuvre des initiatives sous-régionales en Afrique centrale.

## III. ORGANISATION DE LA REUNION

La session du CIE se déroulera **en ligne** et comportera des séances de travail autour du thème général " *Bâtir des compétences pour la diversification économique en Afrique centrale*". L'articulation des différentes composantes de la réunion est résumée à travers le Programme de travail qui accompagne le présent aide-mémoire.



## IV. PARTICIPANTS

La session connaîtra la participation d'un large éventail de parties prenantes de haut niveau, dont des responsables gouvernementaux et des représentants des principaux organismes régionaux (CUA, CEMAC, CEEAC), du secteur privé, des organismes de développement bilatéraux et multilatéraux (BAD, Banque mondiale, etc.), des entités du système des Nations Unies, de la société civile et des universités.

## V. DATE, LIEU DE LA REUNION ET LANGUE DE TRAVAIL

La trente-sixième session du CIE se tiendra **en ligne** du **11 au 12 Novembre 2020**, étant donné les contraintes posées par la pandémie de la COVID19. La session se déroulera en Anglais, en Français, en Espagnol et en Portugais, avec interprétation.

## VI. CONTACTS

**M. Jean Luc Mastaki Namegabe**

Tél. : +(237) 222 50 43 28

Email : [namegabe@un.org](mailto:namegabe@un.org)

**Mme Marie Delphine Fogang**

Tel : +(237) 222 50 43 30

Cel : + (237) 676 89 36 27

Email : [fogang@un.org](mailto:fogang@un.org)

**Mme Lucie MAFFO**

Tél. : +(237) 222 50 43 15

Email : [maffo@un.org](mailto:maffo@un.org)