

FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE DE L'OCI-EFTP 2035

**Renforcer l'EFTP
pour l'autonomisation des jeunes
dans les pays membres de l'OCI**



ORGANISATION DE LA COOPÉRATION ISLAMIQUE
CENTRE DE RECHERCHES STATISTIQUES, ÉCONOMIQUES ET
SOCIALES ET DE FORMATION POUR LES PAYS ISLAMIQUES



FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE DE L'OCI POUR L'EFTP 2035

**Renforcer l'EFTP pour l'autonomisation des jeunes
dans les pays membres de l'OCI**



ORGANISATION DE LA COOPÉRATION ISLAMIQUE
CENTRE DE RECHERCHES STATISTIQUES, ÉCONOMIQUES ET
SOCIALES ET DE FORMATION POUR LES PAYS ISLAMIQUES



Remerciements

La Feuille de route stratégique 2035 de l'OCI pour l'EFTP est le résultat concret des efforts soutenus du SESRIC, élaborée en étroite collaboration avec les institutions concernées des pays membres de l'OCI.

Le SESRIC remercie vivement les institutions nationales de l'EFTP et les institutions pertinentes des pays membres de l'OCI pour leur engagement et leur contribution, dont la participation active a rendu possible cette initiative stratégique.

L'élaboration de cette feuille de route a été considérablement enrichie par la participation constructive et les précieuses contributions des institutions nationales compétentes et des ministères concernés des pays membres de l'OCI. Leur engagement, à travers des réunions de groupes de travail en ligne et des ateliers sur place, a joué un rôle essentiel dans la définition de la vision commune, des priorités stratégiques et des orientations politiques reflétées dans le présent document.

Au cours du processus d'examen, les pays membres ont vivement salué la qualité exceptionnelle du travail accompli, soulignant que la feuille de route aborde de manière exhaustive les piliers fondamentaux de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP). Ils ont insisté sur le fait que ce document traite avec succès de domaines essentiels tels que la modernisation des programmes d'études, la formation des enseignants, les partenariats public-privé et l'intégration des compétences numériques, garantissant ainsi sa pertinence face à l'évolution des besoins des marchés du travail de l'OCI.

Cette feuille de route a été élaborée sous la supervision générale de S.E. Zehra Zümürüt SELÇUK, Directrice générale du SESRIC, et est le fruit des efforts conjoints d'une équipe composée du Dr Esma DEMİRTAŞ et du Dr Atilla KARAMAN du Département de la formation et de la coopération technique du SESRIC.

Table des matières

Remerciements.....	2
Liste des abréviations.....	5
Résumé analytique.....	6
1 Introduction.....	7
2 Contexte de l'EFTP dans les pays de l'OCI	10
2.1 Jeunesse de l'OCI : Une force grandissante	10
2.2 Jeunes NEET (n'ayant ni emploi, ni formation, ni éducation).....	11
2.3 Chômage des jeunes et des adultes dans les pays de l'OCI.....	11
2.4 Problèmes économiques et dynamique du marché du travail dans les pays de l'OCI	12
2.5 Inadéquation des compétences.....	13
2.6 Caractère informel du marché du travail	14
2.7 Développement limité du secteur privé	15
2.8 Transition numérique et écologique	16
2.8.1 Transition numérique et intelligence artificielle	16
2.8.2 Transition écologique et compétences durables	16
2.9 Fragilité et conflits dans les pays membres de l'OCI	17
3 Principaux obstacles à l'efficacité de l'EFTP dans les pays de l'OCI.....	18
3.1 Niveaux variables de gouvernance de l'EFTP	19
3.2 Mauvaise image de l'EFTP et faible taux d'inscription dans l'EFTP dans les pays de l'OCI	19
3.3 Défis de compétences et inadéquation entre l'offre d'EFTP et la demande du marché du travail dans les pays de l'OCI.....	20
3.4 Numérisation.....	20
3.5 Financement de l'EFTP.....	21
3.6 Manque d'enseignants dans le domaine de l'EFTP et défis liés aux capacités.....	21
3.7 Faible intégration de l'innovation et de l'entrepreneuriat	21
3.8 Absence d'opportunités inclusives pour tous.....	22

3.9	Compétences vertes	22
4	Cadre stratégique	23
4.1	Vision.....	23
4.2	Mission	23
4.3	Piliers transversaux pour la mise en œuvre de la feuille de route.....	23
4.3.1	Accès pour tous et inclusivité.....	23
4.3.2	Importance du marché du travail et approche fondée sur la demande ...	24
4.3.3	Assurance qualité et amélioration continue :	24
4.3.4	Élaboration et suivi de politiques fondées sur des données probantes	25
4.3.5	Partenariats et engagement multipartite.....	25
4.3.6	Durabilité et résilience.....	25
4.4	Approche contextuelle des domaines prioritaires	26
5	Domaines prioritaires pour l'EFTP	27
5.1	Domaine prioritaire 1 : Gouvernance et ressources financières pour l'EFTP	27
5.2	Domaine prioritaire 2 : Renforcer l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP grâce à l'amélioration de la qualité.....	29
5.3	Domaine prioritaire 3 : Renforcer la collaboration et les partenariats au sein de l'OCI	34
6	Cadre de communication stratégique pour l'efficacité.....	36
	Justification et objectif	36
	Phase 1 : Sensibilisation des institutions et appropriation par les pays	36
	Phase 2 : Intégration stratégique nationale	36
	Phase 3 : Modalités de communication, gouvernance et comités de suivi pour l'impact national	37
7	Contributions du SESRIC à la mise en œuvre de la Feuille de route de l'OCI pour l'EFTP 2035	38
8	Conclusion.....	39
	Annexe : Matrice d'alignement stratégique : surmonter les obstacles à l'action	40

Liste des abréviations

COMCEC	Comité permanent pour la coopération économique et commerciale de l'Organisation de la coopération islamique
OIT	Organisation internationale du travail
KPI	Indicateurs clés de performance
LLL	Apprentissage tout au long de la vie
LMIS	Systèmes d'information sur le marché du travail
NEET	Personnes ayant ni en emploi, ni études, ni formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
OCI	Organisation de la coopération islamique
OIC-PESNET	Réseau des services publics de l'emploi de l'OCI (OIC-PESNET)
OIC-VET	Programme d'enseignement et de formation professionnels destiné aux pays membres de l'Organisation de la coopération islamique
RPL	Reconnaissance des acquis
ODD	Objectif de développement durable
SESRI	Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques
FdF	Formation des formateurs
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

Résumé analytique

La Feuille de route stratégique 2035 de l'OCI pour l'EFTP est un cadre de haut-niveau, dont disposent les pays membres pour renforcer les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) dans tous les pays membres de l'OCI jusqu'en 2035. Elle répond à des défis communs (chômage des jeunes et NEET, inadéquation des compétences, informalité, transitions numérique et verte, et fragilité) tout en reconnaissant la diversité des contextes nationaux et des capacités en matière de ressources.

Fondée sur l'esprit de solidarité qui caractérise l'OCI, la feuille de route met l'accent sur une collaboration efficace en termes de ressources et à fort impact, qui comprend l'apprentissage entre pairs, la coopération Sud-Sud, le jumelage institutionnel et la fourniture de services numériques rentables. Il est conçu pour compléter les cadres mondiaux et régionaux en matière d'EFTP/compétences tout en restant adapté aux priorités et aux mécanismes de l'OCI.

Sa mise en œuvre s'articule autour de trois domaines prioritaires:

1. Gouvernance et ressources financières pour l'EFTP
2. Renforcer l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP grâce à l'amélioration de la qualité
3. Renforcer la collaboration et les partenariats au sein de l'OCI

Le SESRIC, en tant qu'organe exécutif du programme VET de l'OCI, agira principalement en tant que facilitateur, intermédiaire et centre de connaissances, en donnant la priorité aux méthodes efficaces et à la mise en œuvre en tirant parti des -partenaires. La feuille de route met l'accent sur la coopération multilatérale afin de mobiliser l'expertise et le co-financement sans imposer de charges administratives supplémentaires aux pays membres.

APERÇU DE -LA-FEUILLE DE ROUTE

- **Bénéficiaires et parties prenantes** : Les autorités chargées de l'EFTP et les parties prenantes (éducation, travail, industrie, secteur privé, partenaires sociaux) des pays membres de l'OCI, soutenues par le SESRIC dans le cadre du programme VET de l'OCI.
- **Objectif stratégique** : Une feuille de route de haut -niveau visant à renforcer la gouvernance, la qualité/pertinence et la coopération intra-OCI en matière d'EFTP jusqu'en 2035.
- **Justification** : Améliorer l'employabilité, la productivité et l'inclusion dans un contexte de pressions démographiques, d'informalité et de transitions numérique/verte, sans présumer que l'EFTP peut à elle seule créer des emplois.
- **Portée et couverture** : Dans tous les pays membres de l'OCI, en fonction des contextes et des capacités nationaux.
- **Calendrier** : 2026-2035, avec suivi et révision périodiques.
- **Approche** : En mettant l'accent sur (i) l'optimisation de la gouvernance et du financement, (ii) la qualité et la -pertinence par rapport au marché du travail, et (iii) la coopération -fondée sur la solidarité.

1 Introduction

L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) sont à l'avant-garde du progrès socio-économique dans les pays membres de l'OCI. Dans un contexte mondial marqué par des évolutions technologiques rapides, des pressions démographiques et l'évolution des besoins du marché du travail, le renforcement des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels est devenu une nécessité stratégique pour construire des économies résilientes, globales et orientées vers l'avenir. Le développement de compétences de haute qualité favorise la productivité, l'innovation et la compétitivité, tout en multipliant les possibilités d'accès à un emploi décent pour les jeunes et les adultes

Dans le même temps, les réformes de l'EFTP ne peuvent à elles seules garantir des résultats en matière d'emploi en l'absence d'une demande de main-d'œuvre suffisante. Les possibilités d'emploi dépendent également de la diversification économique, du dynamisme du secteur privé et des conditions macroéconomiques générales. Cette feuille de route donne donc la priorité aux réformes qui relèvent de la compétence des autorités chargées de l'EFTP, tout en renforçant la coordination avec les acteurs du monde du travail, de l'industrie et du développement économique afin de consolider le parcours de formation à l'emploi.

Dans ce contexte, le programme VET de l'OCI sert de principale plateforme de coopération de l'OCI pour promouvoir l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) grâce à une collaboration concrète et axée sur la demande. Ce programme a été développé et coordonné par le SESRIC, et officiellement lancé lors du Sommet économique du COMCEC en 2009. Il soutient les

PROGRAMME DE L'OCI-PFP

Le Programme d'enseignement et de formation professionnels destiné aux pays membres de l'Organisation de la coopération islamique (OIC-VET) est une initiative élaborée et coordonnée par le SESRIC, qui a été officiellement lancée lors du Sommet économique du Comité permanent pour la coopération économique et commerciale de l'OCI (COMCEC) en 2009. Ce programme vise à soutenir et à compléter les efforts déployés par les pays membres de l'OCI pour relever les principaux défis dans le domaine de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.

Le programme VET de l'OCI offre une plateforme collaborative pour le dialogue sur les politiques, le renforcement des capacités, le partage des connaissances et l'échange de bonnes pratiques entre les pays membres. Par ses activités, elle vise à contribuer à l'amélioration progressive de la qualité, de la pertinence et de l'adaptabilité des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) dans les pays de l'OCI, favorisant ainsi le développement des compétences, l'employabilité et la compétitivité à long terme de leurs économies.

L'UNOSSC reconnaît le programme OIC-VET comme "une bonne pratique en matière de coopération Sud-Sud et triangulaire pour le développement durable"



pays membres en organisant des dialogues politiques, en favorisant l'apprentissage entre pairs, en renforçant les capacités et en encourageant l'échange de bonnes pratiques. Il encourage également les partenariats entre les institutions publiques, les prestataires de formation, les employeurs, les partenaires sociaux et les organisations internationales, aidant ainsi les pays membres à améliorer la pertinence et la qualité de l'offre d'EFTP de manière adaptée aux contextes et aux capacités nationaux.

Ce modèle de coopération a été mis en œuvre dans le cadre de la Feuille de route 2020-2025 de l'OCI pour l'EFTP, qui a servi de cadre de référence pour la collaboration intra-OCI et les activités liées à l'EFTP dans les pays membres de l'OCI. Dans le cadre du programme VET de l'OCI, le SESRIC a assuré la coordination et le soutien technique pour la mise en œuvre à travers des ateliers, des programmes de formation, des initiatives de formation des formateurs (ToT), des webinaires et des activités basées sur des projets. Au total, 49 activités de renforcement des capacités ont été menées entre 2020 et 2025, ce qui a permis de renforcer les capacités institutionnelles et de faciliter le partage d'expériences entre les pays membres dans le domaine de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.

Bien que ces initiatives aient contribué au partage des bonnes pratiques et des expériences dans le domaine de l'EFTP, les changements constants du marché du travail, les progrès technologiques rapides et les défis persistants en matière d'emploi des jeunes ont mis en évidence la nécessité de poursuivre les efforts au-delà des interventions à court et moyen terme. Cette dynamique changeante a mis en évidence l'importance de s'appuyer sur les expériences et les enseignements tirés de la Feuille de route 2020-2025 grâce à une approche stratégique plus globale, plus prospective et à plus long terme.

En réponse à ces besoins changeants, la Feuille de route 2035 de l'OCI pour l'EFTP a été conçue comme un cadre stratégique complet destiné à guider les pays membres de l'OCI, les institutions régionales et les partenaires de développement dans la mise en place de systèmes d'EFTP adaptés à la demande, pertinents et équitables. L'élaboration de cette feuille de route s'est appuyée sur un vaste processus de consultation coordonné par le SESRIC, comprenant une série de réunions et de discussions consultatives organisées tout au long de l'année 2025. Ces consultations avaient pour objectif de collecter des données, d'échanger les expériences nationales et d'identifier conjointement les principaux défis et domaines prioritaires dans le domaine de l'EFTP des pays membres. Cette approche participative, qui a réuni les décideurs politiques, les autorités chargées de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, les prestataires de formation et les partenaires de développement, a permis de garantir que la feuille de route reflète un large consensus, intègre des points de vue diversifiés et réponde aux besoins réels sur le terrain.

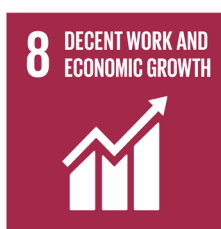
À l'appui de l'élaboration de la Feuille de route de l'OCI 2035 pour l'EFTP, et en complément du processus consultatif décrit ci-dessus, un examen des principaux documents stratégiques internationaux et régionaux sur l'EFTP publiés par des organisations telles que l'UNESCO, l'OIT, la Banque mondiale et l'OCDE a également été réalisé. Cette analyse a permis d'obtenir un aperçu complet des principaux défis, des opportunités émergentes et des tendances mondiales qui façonnent les systèmes d'EFTP. Elle a également permis de mieux comprendre les orientations stratégiques et les priorités politiques de ces organisations internationales,

contribuant ainsi à situer la Feuille de route dans le cadre plus large du programme mondial en matière d'EFTP.



S'appuyant sur les réalisations et les enseignements tirés des initiatives précédentes, notamment la Feuille de route stratégique 2020-2025¹ de l'OCI pour l'EFTP et le Plan de travail 2024-2026² de l'OCI-PESNET, la Feuille de route 2035 de l'OCI pour l'EFTP propose un cadre cohérent mais flexible qui tient compte de la diversité des systèmes d'EFTP, des capacités institutionnelles et des contextes de développement dans les pays membres de l'OCI. Plutôt que d'adopter une approche unique, la feuille de route est conçue pour soutenir des actions progressives et adaptées au contexte, alignées sur les priorités nationales.

Conformément aux objectifs du Plan d'action de l'OCI, la Feuille de route contribue aux efforts plus larges déployés par l'Organisation pour renforcer le capital humain, promouvoir des économies fondées sur la connaissance et axées sur l'innovation, et renforcer la coopération entre les pays membres. En mettant l'accent sur l'employabilité, le développement des compétences, la



mobilité de la main-d'œuvre et l'inclusion des jeunes, la Feuille de route soutient également la mise en œuvre des objectifs de développement durable, en particulier l'ODD 4 sur l'éducation de qualité, l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance économique, et l'ODD 9 sur l'industrie, l'innovation et les infrastructures.

Dans ce contexte, la Feuille de route de l'OCI 2035 pour l'EFTP sert de référence prospective pour aider les pays membres à s'adapter à l'évolution du marché du travail, à renforcer la gouvernance et les capacités institutionnelles, à améliorer les partenariats public-privé et à promouvoir des systèmes d'EFTP plus complets et tournés vers l'avenir. Elle reflète une vision commune visant à doter les jeunes et les adultes des compétences nécessaires pour s'adapter à l'évolution des économies, tout en contribuant au développement durable et à la croissance durable dans toute la région de l'OCI.

¹ <https://sesricdiag.blob.core.windows.net/sesric-site-blob/files/article/693.pdf>

² https://sesricdiag.blob.core.windows.net/sesric-site-blob/imgs/news/WORK_PLAN_OIC-PESNET_2024-2026_20240530_EN.pdf

2 Contexte de l'EFTP dans les pays de l'OCI

Les jeunes constituent l'un des atouts les plus stratégiques des pays de l'OCI. Avec une population en forte croissance et relativement jeune, les pays de l'OCI se trouvent à un tournant décisif où la dynamique démographique peut soit servir de puissant moteur de croissance économique et de développement social, soit, si elle n'est pas correctement exploitée, aggraver les difficultés sociales et celles du marché du travail existantes. La situation démographique de la région offre une occasion unique de transformer le potentiel des jeunes en emplois productifs, en innovation et en flexibilité économique à long terme.

Dans le même temps, la capacité des pays de l'OCI à tirer pleinement parti de cet avantage démographique reste limitée en raison des déséquilibres persistants sur le marché du travail. Le taux de chômage élevé chez les jeunes, le nombre croissant de jeunes n'ayant ni emploi, ni formation, ni éducation (NEET) et l'informalité généralisée dans certains pays de l'OCI continuent de limiter la participation des jeunes à la vie économique. Ces défis sont encore aggravés par des contraintes liées à la demande, notamment une diversification économique limitée, des écosystèmes du secteur privé à différents stades de développement, les transitions verte et numérique, ainsi que par des facteurs liés à l'offre, à savoir l'inadéquation des compétences, l'inégalité d'accès à une éducation et une formation de qualité et d'importants troubles sociaux.

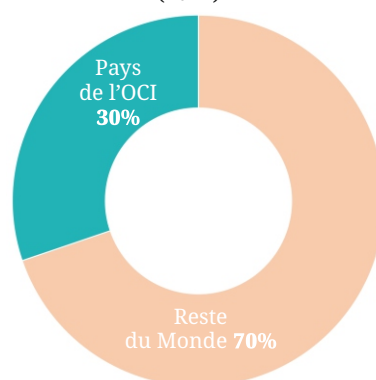
Dans ce contexte, il est également essentiel de comprendre l'évolution de la dynamique du marché du travail des jeunes dans les pays de l'OCI afin de concevoir des politiques efficaces et tournées vers l'avenir. Il est essentiel de commencer par examiner les conditions économiques et du marché du travail générales qui influencent l'avenir des jeunes dans la région, ainsi que les principales tendances démographiques, les profils des jeunes n'ayant ni emploi, ni formation, ni éducation (NEET) et les tendances en matière de chômage. Cela fournit des données essentielles pour l'élaboration de stratégies, en particulier dans les domaines du développement des compétences, de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) et des réformes du marché du travail, visant à faire de la jeunesse de l'OCI un moteur durable de croissance et de développement inclusifs.

2.1 Jeunesse de l'OCI : Une force grandissante

En 2025, les pays de l'OCI comptaient 389 millions de jeunes, soit 30,3% de la population mondiale jeune. Ce chiffre devrait passer à environ 450 millions, soit 33 % du total mondial, d'ici 2035. Ce chiffre devrait atteindre 450 millions, soit 33% du total mondial, d'ici 2035. Les pays de l'OCI comptent un pourcentage plus élevé d'adolescents âgés de 15 à 19 ans que la norme mondiale, ce qui indique un âge médian plus jeune. De 2019 à 2024, la population

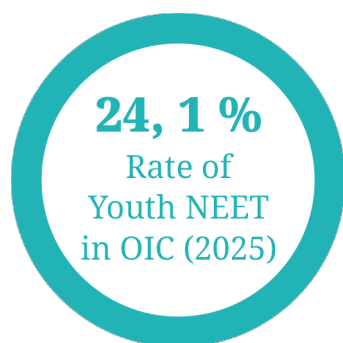
jeune des pays de l'OCI a augmenté à un taux annuel moyen de 1,7 %, dépassant les statistiques mondiales. En outre, les pays de l'OCI comptent une proportion plus importante de jeunes dans leur population totale que les autres groupes de pays. Alors que le vieillissement de la population menace de plus en plus les pays riches, la région de l'OCI dispose d'un potentiel considérable pour tirer parti de sa composition démographique jeune comme puissant catalyseur de croissance et de développement. (SESRIC, 2026 à paraître)³.

Part de la Population Jeune de l'OCI
(2024)



2.2 Jeunes NEET (n'ayant ni emploi, ni formation, ni éducation)

Le nombre de jeunes n'ayant ni emploi, ni formation, ni éducation (NEET) dans les pays de l'OCI a diminué de 3,7 millions, passant de 94,5 millions en 2020 à 90,8 millions en 2025. Il est prévu qu'en 2026, le nombre de jeunes NEET dans les pays de l'OCI augmentera encore de 2,1 millions pour atteindre 92,9 millions. De plus, il existe une disparité importante entre les sexes dans le nombre de jeunes NEET. De plus, il existe une disparité significative de genre entre le nombre de jeunes NEET. En 2025, le nombre de jeunes femmes NEET était deux fois plus élevé que celui des hommes. Sur le total des jeunes NEET dans les pays de l'OCI, environ 28,6 millions étaient des hommes et 62,1 millions étaient des femmes. Les jeunes femmes représentaient environ 68,4% des jeunes NEET dans les pays de l'OCI en 2025, un peu plus que la moyenne mondiale de 66,3%.



Le taux de jeunes NEET met également en évidence des disparités plus importantes entre les sexes en matière de participation économique. Dans les pays de l'OCI, le taux des jeunes femmes NEET étaient 33,7% en 2025, soit plus du double du taux des jeunes hommes NEET, qui était de 14,9%. Ces deux taux étaient nettement supérieurs à la moyenne mondiale, qui s'établit à 27,4 % pour les femmes et de 13,1 % pour les hommes. (Calculs effectués par le personnel du SESRIC sur la base des estimations modélisées de l'OIT pour

2025, ILOSTAT, 2026).

2.3 Chômage des jeunes et des adultes dans les pays de l'OCI

Dans les pays membres de l'OCI, le chômage touche les jeunes de manière disproportionnée par rapport aux adultes. En 2024, le taux de chômage des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) dans

³ SESRIC 2026, <https://www.sesric.org/oic-state-youth.php>

les pays de l'OCI s'élevait en moyenne à environ 10,9 %, ce qui témoigne de difficultés telles que la transition entre l'école et le monde du travail, l'insuffisance des offres d'emploi pour débutants, l'expérience professionnelle limitée des nouveaux arrivants sur le marché du travail et les pratiques de recrutement des employeurs qui favorisent les travailleurs expérimentés. En revanche, le taux de chômage des adultes est resté nettement inférieur, autour de 5 à 6 %, ce qui met en évidence un écart persistant lié à l'âge dans l'accès à l'emploi⁴.

Chômage des jeunes et des adultes dans les pays de l'OCI

- En 2024, le **taux de chômage des jeunes (âgés de 15 à 24 ans)** dans les **pays membres de l'OCI** s'élevait à **environ 10,9 %**, ce qui témoigne des difficultés persistantes rencontrées lors de la transition entre les études et le monde du travail ainsi que lors de l'entrée sur le marché du travail.
- Le **taux de chômage des adultes** était nettement inférieur, estimé à **environ 5 à 6 %**, ce qui témoigne d'une insertion professionnelle plus stable chez les travailleurs plus âgés.
- Cet écart met en évidence **un déséquilibre structurel entre les jeunes et les adultes** en matière d'accès à l'emploi, les jeunes étant davantage exposés au chômage, à l'inadéquation des compétences et au travail informel.

Cette disparité souligne le caractère structurel du chômage des jeunes dans la région de l'OCI, où les jeunes sont davantage exposés à la volatilité du marché du travail, à l'inadéquation des compétences et à la création limitée d'emplois, en particulier dans les secteurs formels et productifs. Bien que le taux de chômage global chez les adultes reste relativement modéré, le taux de chômage élevé chez les jeunes souligne la nécessité d'interventions ciblées, notamment par le renforcement des systèmes d'EFTP, l'amélioration des compétences favorisant l'employabilité et des politiques du marché du travail plus efficaces, afin de faciliter la transition des jeunes vers un emploi décent.

2.4 Problèmes économiques et dynamique du marché du travail dans les pays de l'OCI

Dans de nombreux États membres, la création d'emplois n'a pas suivi le rythme de la croissance démographique, ce qui a exercé une pression supplémentaire sur le marché du travail. Les taux de chômage des jeunes sont souvent plusieurs fois supérieurs à ceux des adultes, ce qui reflète à la fois la lenteur de la transformation économique et les possibilités limitées de transition entre l'école et le monde du travail. Ces problèmes structurels soulignent la nécessité de mettre en place des politiques plus énergiques en faveur du

⁴ SESRIC 2025, <https://www.sesric.org/publications-detail.php?id=607>

marché du travail et de renforcer le lien entre les systèmes de formation et les priorités économiques⁵.

Selon le Rapport sur le marché du travail 2025 et les Perspectives économiques de l'OCI 2025, les pays membres de l'OCI continuent de faire face à une série de défis économiques complexes qui façonnent les résultats du marché du travail et influencent les performances des systèmes d'éducation et de formation, y compris l'EFTP. Bien que les conditions économiques varient considérablement d'un pays à l'autre dans la région, de nombreuses économies de l'OCI restent tributaires d'une base de production étroite, souvent centrée sur le pétrole et le gaz, l'agriculture ou la fabrication à faible valeur ajoutée, ce qui accroît leur vulnérabilité aux chocs extérieurs, à la volatilité des prix des matières premières et à l'incertitude économique mondiale⁶.

Les rapports indiquent que la diversité économique limitée et la croissance inégale de la productivité continuent de limiter la création d'emplois décents et de qualité en nombre suffisant, en particulier dans les activités non pétrolières et le secteur privé. Dans plusieurs pays membres, les opportunités d'emploi n'ont pas suivi le rythme de la croissance démographique rapide et de l'augmentation de la population jeune, ce qui exerce une pression constante sur les marchés du travail. En conséquence, les jeunes et les femmes sont touchés de manière disproportionnée par le chômage, l'inactivité et l'emploi informel.

En outre, le rapport de l'OCI sur le marché du travail 2025 souligne que les faiblesses structurelles persistantes, notamment le niveau élevé d'informalité, l'inadéquation des compétences et la faiblesse des liens entre les systèmes éducatifs et les besoins du marché du travail, limitent encore davantage la capacité des marchés du travail à absorber les nouveaux arrivants. Ces dynamiques ont des répercussions importantes sur les systèmes d'EFTP, qui sont de plus en plus appelés à répondre à des besoins changeants en matière de compétences tout en opérant dans des environnements économiques et financiers contraignants. Pour relever ces défis interdépendants, il faut mettre en place des politiques coordonnées qui favorisent la diversification économique, le développement du secteur privé et une meilleure adéquation entre le développement des compétences et les priorités du marché du travail⁷.

2.5 Inadéquation des compétences

Les données disponibles indiquent qu'il existe des défis importants en matière d'adéquation entre les qualifications et les compétences et les exigences du marché du travail dans les pays membres de l'OCI. Selon les estimations actuelles, seuls 38,1 % des personnes ayant un emploi occupent des postes correspondant à leur niveau d'études, tandis que 10,5 % de la main-d'œuvre est surqualifiée et 51,4 % est sous-qualifiée. Ces déséquilibres reflètent des écarts importants entre les compétences fournies par les systèmes d'éducation et de

⁵ <https://www.ilo.org/resource/news/high-unemployment-rates-worsen-despite-optimistic-economic-outlook-arab>

⁶ OIC Economic Outlook 2025, <https://www.sesric.org/publications-detail.php?id=609>

⁷ SESRIC 2025, <https://www.sesric.org/publications-detail.php?id=607>

formation et celles exigées par les employeurs⁷. Dans de nombreux contextes, ces inadéquations sont aggravées par le manque d'information et de coordination entre les prestataires de formation, les employeurs et les institutions du marché du travail.

Outre l'inadéquation fondamentale entre l'offre et la demande, ces tendances sont exacerbées par les pratiques de recrutement des employeurs, qui s'appuient sur les diplômes comme outil de sélection plutôt que sur l'évaluation des compétences, par des niveaux de rémunération qui ne compensent pas suffisamment l'acquisition de compétences, et par la reconnaissance limitée des compétences acquises par l'apprentissage informel et l'expérience professionnelle. En outre, la surqualification conduit à des exigences formelles qui dépassent les besoins réels des emplois, tandis que les restrictions à la mobilité régionale de la main-d'œuvre empêchent les travailleurs d'accéder à des emplois correspondant à leurs qualifications⁸.

Ces tendances mettent en évidence la nature structurelle des inadéquations entre l'offre et la demande de compétences dans les économies de l'OCI, où coexistent une non-exploitation optimale des compétences disponibles et une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il est essentiel de relever ces défis pour améliorer la productivité de la main-d'œuvre et renforcer la compétitivité, et pour garantir que les investissements dans le développement des compétences, notamment par l'EFTP, ainsi que dans l'innovation et la technologie, se traduisent par de meilleurs résultats en matière d'emploi, d'expansion du secteur privé et d'utilisation efficace du capital humain pour favoriser une croissance inclusive.

2.6 Caractère informel du marché du travail

L'emploi informel reste une caractéristique structurelle des marchés du travail dans de nombreuses régions de l'OCI, en particulier dans les États membres à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur, où il représente souvent la majeure partie de l'emploi total. Les emplois informels se caractérisent généralement par de faibles revenus, une insécurité de l'emploi et un accès limité ou inexistant à la protection sociale. La relation entre le travail informel et le développement des compétences est complexe et interdépendante. Le manque d'accès à une éducation et à une formation de qualité augmente la probabilité de travailler dans le secteur informel, tandis que l'économie informelle elle-même offre moins de possibilités de développer ses compétences de manière structurée. Dans de tels contextes, la prévalence du travail informel affaiblit la motivation à investir dans des qualifications formelles, notamment dans l'EFTP, car de nombreux diplômés finissent par rejoindre des

⁸ Cette évaluation structurelle concorde avec les conclusions de l'OIT sur l'exclusion du secteur informel en raison d'un manque de reconnaissance des acquis (OIT 2024, <https://www.ilo.org/recognition-prior-learning> et OIT 2025, [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Reconnaissance des acquis_Lignes directrices sur le calcul des coûts et le financement.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Reconnaissance%20des%20acquis_Lignes%20directrices%20sur%20le%20calcul%20des%20co%C3%BBts%20et%20le%20financement.pdf)), les données communiquées par le SESRIC sur la stagnation des salaires des jeunes et les inadéquations structurelles (Rapport sur le marché du travail de l'OCI, 2025), et les analyses économiques régionales sur l'inflation des diplômes agissant comme un dispositif de sélection artificiel sur les marchés du travail de la région MENA et de l'Afrique (Banque mondiale (en collaboration avec l'OIT/GIZ) 2026, [https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-01/A Think Piece on Apprenticeship Development in Africa FV.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-01/A%20Think%20Piece%20on%20Apprenticeship%20Development%20in%20Africa%20FV.pdf))

secteurs non structurés qui ne tirent pas parti de leurs qualifications ou ne les reconnaissent pas du tout.

Ce cycle est favorisé par des facteurs structurels plus larges qui dépassent le secteur de l'éducation, notamment des environnements réglementaires contraignants, une faible capacité d'application, un accès limité au crédit et la conception structurelle des marchés de produits. Par conséquent, les politiques en matière de compétences ne suffisent pas à elles seules à réduire le travail informel ; des réponses politiques intégrées sont nécessaires pour favoriser la formalisation des entreprises, étendre la couverture de la protection sociale, remédier aux contraintes macroéconomiques et renforcer les liens directs entre les programmes d'EFTP et les possibilités d'emploi formel⁹.

Les données disponibles indiquent que le travail informel est extrêmement répandu dans plusieurs régions de l'OCI. Dans un nombre important d'États membres à faible revenu, les taux d'emploi informel atteignent des niveaux très élevés, dépassant souvent 90 % de l'emploi total. Dans l'ensemble de l'OCI et sur la base des données disponibles pour un sous-ensemble de pays membres, l'emploi informel dépasse ce seuil dans environ 15 pays, ce qui souligne la nature systémique du problème. En revanche, seul un nombre limité d'économies de l'OCI relativement plus diversifiées et à revenu plus élevé affichent des taux d'informalité inférieurs à 50 %, ce qui illustre le lien étroit entre l'informalité, le niveau de revenu et la structure économique. De plus, l'emploi informel reste étroitement lié à l'emploi précaire, notamment les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux, qui représentaient 49,8 % de l'emploi total dans la région de l'OCI en 2023, ce qui souligne encore davantage l'ampleur de l'insécurité du marché du travail et ses implications pour l'utilisation des compétences et le développement de la main-d'œuvre¹⁰.

2.7 Développement limité du secteur privé

Dans de nombreux pays membres de l'OCI, le secteur privé en est encore à différents stades de maturité et n'a souvent pas la capacité d'agir comme un puissant moteur de création d'emplois durables. Les contraintes structurelles, notamment l'accès limité au financement, les obstacles réglementaires et administratifs, la faible productivité et la lenteur de l'adoption des technologies modernes, continuent d'entraver la croissance et la compétitivité des petites et moyennes entreprises. (PME). Par conséquent, la demande de main-d'œuvre

⁹ Cette approche intégrée est conforme à la recommandation n° 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, qui préconise de lier le développement des compétences aux réformes économiques globales et à la protection sociale (OIT 2015), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf). En outre, le rapport reflète le diagnostic structurel des marchés du travail dans les pays de l'OCI, soulignant que les réglementations contraignantes, l'accès limité au crédit et les lacunes dans le financement des entreprises constituent les principaux obstacles à la formalisation du travail dans la région MENA et subsaharienne (Stratégie du marché du travail 2025 de l'OIC). (<https://www.oic-oci.org/docdown/?docID=2907&refID=1076>); World Bank/IFC 2020 (https://www.afri-global.org/sites/default/files/publications/2020-10/AFI_AfPI_SMEFWG_survey_report_AW_digital.pdf)

¹⁰ SESRIC 2025, <https://www.sesric.org/publications-detail.php?id=607>

reste insuffisante et inégale, ce qui limite les possibilités d'emploi qualifié et freine l'absorption des diplômés de l'EFTP dans des emplois productifs et formels.

Pour relever ces défis, il faut créer un environnement commercial plus propice, ainsi que des politiques qui encouragent l'entrepreneuriat, l'innovation et les investissements privés. Dans ce contexte, il est nécessaire de mieux adapter les programmes d'EFTP aux besoins actuels et futurs du marché du travail, de renforcer les partenariats entre les secteurs public et privé, et de veiller à ce que les programmes de formation soient axés sur la demande et que le développement des compétences contribue plus efficacement à la croissance du secteur privé et à la création d'emplois.

2.8 Transition numérique et écologique

2.8.1 Transition numérique et intelligence artificielle

L'expansion de l'économie numérique, stimulée par l'augmentation des investissements dans les infrastructures numériques, les centres de données, le cloud computing, l'automatisation et l'intelligence artificielle (IA), transforme la nature du travail et les compétences recherchées par les employeurs. Plusieurs pays membres de l'OCI cherchent de plus en plus à se positionner comme des pôles régionaux pour les services numériques et les industries axées sur la technologie. Cette évolution génère une demande croissante de compétences numériques et techniques avancées, notamment dans les domaines du développement de logiciels, de l'analyse de données, de la cybersécurité, de l'IA appliquée, de l'automatisation, ainsi que de l'exploitation et de la maintenance des systèmes numériques.

Pour les systèmes d'EFTP, la transformation numérique nécessite une mise à jour constante des programmes scolaires, l'intégration des compétences numériques dans tous les domaines professionnels et le renforcement des capacités numériques des formateurs. Outre les professions spécialisées dans le domaine des TIC, les compétences numériques sont devenues des compétences transversales essentielles dans des secteurs tels que l'industrie manufacturière, la logistique, la construction, les soins de santé et les services. Il est essentiel de veiller à ce que les systèmes d'EFTP puissent répondre efficacement à ces besoins en constante évolution afin de renforcer l'employabilité et de favoriser une participation globale à l'économie numérique.

2.8.2 Transition écologique et compétences durables

Parallèlement, la transition vers des économies plus vertes remodèle la demande de compétences dans des domaines liés aux énergies renouvelables, à l'efficacité énergétique, à la gestion durable des ressources, à la protection de l'environnement et à l'économie circulaire. L'augmentation des investissements dans les technologies et les infrastructures vertes dans plusieurs pays de l'OCI, associée aux engagements mondiaux en matière de climat, crée de nouveaux emplois tout en remodelant les professions existantes. Ces évolutions nécessitent une main-d'œuvre possédant des compétences techniques vertes, une conscience environnementale et une connaissance des pratiques durables.

Les systèmes d'EFTP jouent un rôle central dans la préparation des travailleurs à la transition vers une économie verte en intégrant les compétences vertes dans les programmes de formation, en actualisant les normes professionnelles et en développant de nouvelles qualifications adaptées aux secteurs verts émergents. Cela comprend les compétences liées à la construction durable, à l'installation et à la maintenance des énergies renouvelables, à l'exploitation minière et à l'extraction des ressources respectueuses de l'environnement, à la gestion des déchets et aux technologies résilientes au changement climatique.

2.9 Fragilité et conflits dans les pays membres de l'OCI

Un nombre important de pays membres de l'OCI continuent d'être touchés par des situations de conflit et de fragilité, qui ont de profondes conséquences socio-économiques. Les résultats des recherches indiquent qu'une part importante des conflits mondiaux en cours se déroule dans la région de l'OCI, entraînant de lourds coûts humains, sociaux et économiques. Ces contextes se caractérisent souvent par des déplacements de population à grande échelle, une insécurité accrue et un affaiblissement des institutions, autant de facteurs qui perturbent les systèmes éducatifs, les marchés du travail et les parcours de développement des compétences.

Dans les zones touchées par des conflits, les systèmes d'EFTP sont confrontés à des défis, notamment la détérioration des infrastructures, l'accès limité à la formation, le manque de formateurs qualifiés et le recul de la participation du secteur privé. Dans le même temps, l'EFTP recèle un potentiel considérable en tant qu'outil de relèvement et de résilience, car elle favorise le développement des compétences, l'employabilité et les moyens de subsistance des populations déplacées, des jeunes et des groupes vulnérables.

Il est donc essentiel de renforcer l'accès à un enseignement et à une formation professionnels et techniques inclusifs, flexibles et adaptés au marché du travail dans les pays membres de l'

OCI touchés par des conflits afin de soutenir le tissu social, de faciliter la réintégration économique et de contribuer à la reprise à long terme et au développement durable¹¹.

¹¹ <https://www.sesric.org/conflicts-peace-security.php>

3 Principaux obstacles à l'efficacité de l'EFTP dans les pays de l'OCI

Malgré l'importance stratégique de l'EFTP pour la création d'emploi, le développement des compétences et la croissance économique, les systèmes d'EFTP dans les pays membres de l'OCI continuent de faire face à une série de défis persistants et interdépendants qui limitent leur efficacité et leur impact. Ces défis concernent la gouvernance, le financement, la qualité, la pertinence, l'inclusion et la capacité du système, et sont encore exacerbés par l'évolution rapide des technologies, les changements dans les demandes du marché du travail et les pressions démographiques. Pour surmonter ces obstacles, il faut adopter une approche globale et coordonnée qui renforce les cadres institutionnels, améliore la réactivité des systèmes et garantisse que l'EFTP soit un moteur essentiel du développement inclusif et durable dans toute la région de l'OCI. Les sections suivantes décrivent les principaux obstacles à l'efficacité de l'EFTP dans les pays de l'OCI, en mettant l'accent sur les contraintes structurelles et les domaines prioritaires pour la réforme.



3.1 Niveaux variables de gouvernance de l'EFTP

La gouvernance reste un défi structurel majeur pour les systèmes d'EFTP dans de nombreux États membres de l'OCI, ce qui nuit à l'efficacité, à la cohérence et à la réactivité de l'enseignement professionnel. Les niveaux variables de capacité institutionnelle et la supervision stratégique partielle entravent souvent la gestion des systèmes d'EFTP, ce qui se traduit par des lacunes politiques et une mise en œuvre incohérente. Dans plusieurs pays, l'absence d'un cadre de coordination central entre les prestataires d'EFTP se traduit par des structures de gouvernance multilatérales, une duplication des efforts et l'absence de normes de qualité harmonisées. Les mécanismes complexes de coordination entre les ministères, les organismes publics et les établissements de formation compliquent encore davantage l'administration, ce qui entraîne des inefficacités et ralentit les processus de réforme. La participation insuffisante des principaux acteurs non étatiques, en particulier le secteur privé, les associations d'employeurs et la société civile, limite la pertinence des programmes de formation par rapport aux besoins du marché du travail et réduit les possibilités d'innovation.

3.2 Mauvaise image de l'EFTP et faible taux d'inscription dans l'EFTP dans les pays de l'OCI

La perception publique de l'EFTP continue de jouer un rôle déterminant dans l'évolution des tendances en matière d'inscription et dans les performances globales du système dans de nombreux pays membres de l'OCI. Malgré son importance stratégique pour doter les jeunes de compétences adaptées au marché du travail, l'EFTP est souvent considérée comme une voie secondaire ou moins prestigieuse que l'enseignement général ou universitaire. Cette perception reste un facteur majeur qui décourage la participation des élèves, en particulier au niveau secondaire supérieur, où les familles et les apprenants peuvent associer l'EFTP à des perspectives de carrière limitées, à des possibilités d'évolution restreintes ou à un statut social inférieur.

Ces perceptions se reflètent dans les faibles taux de scolarisation. Dans les pays membres de l'OCI, seuls environ 11 % des élèves du secondaire sont inscrits dans des programmes professionnels, un chiffre qui reste modeste par rapport à la population jeune importante et croissante de la région. Cet écart suggère que les systèmes d'EFTP sont sous-utilisés par rapport à leur rôle potentiel dans le soutien à l'emploi des jeunes, au développement des compétences et à la croissance économique.

Parallèlement, plusieurs pays membres de l'OCI ont pris des mesures pour améliorer l'attractivité de l'EFTP en modernisant les programmes d'études, en renforçant la collaboration avec les employeurs et en investissant dans les infrastructures et les équipements de formation. Bien que ces efforts aient donné des résultats positifs dans certains contextes, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour remédier aux problèmes persistants liés à la perception de l'EFTP. Il est essentiel de sensibiliser le public, d'améliorer les passerelles entre l'EFTP et l'enseignement supérieur et de veiller à ce que les programmes soient étroitement alignés sur les besoins actuels et émergents du marché du

travail afin de repositionner l'EFTP comme un parcours éducatif crédible et valorisé et d'augmenter les inscriptions dans toute la région de l'OCI.

3.3 Défis de compétences et inadéquation entre l'offre d'EFTP et la demande du marché du travail dans les pays de l'OCI

Dans l'ensemble des pays membres de l'OCI, les déficits et les inadéquations de compétences restent un défi persistant résultant de multiples facteurs interdépendants. Il s'agit notamment de l'inadéquation entre les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et les besoins en évolution rapide des employeurs, dans un contexte de mutation des structures économiques sous l'effet des progrès technologiques, de la numérisation, de l'automatisation et de la transition écologique. Ils reflètent également les pratiques des employeurs, telles que la surqualification, qui conduit à des exigences artificielles en matière de qualifications, la réticence à offrir une formation en cours d'emploi et des niveaux de rémunération qui n'attirent pas les travailleurs qualifiés disponibles. En outre, la faiblesse des systèmes de reconnaissance des compétences acquises par l'apprentissage informel et l'expérience professionnelle, les obstacles à la mobilité régionale et l'insuffisance des systèmes d'information sur le marché du travail contribuent tous à des inadéquations apparentes entre l'offre et la demande de compétences. En conséquence, les diplômés entrent souvent sur le marché du travail avec des compétences qui ne correspondent pas entièrement aux exigences des employeurs, en particulier dans les secteurs émergents et à croissance rapide.

Ce défi est aggravé par le manque d'infos sur le marché du travail, le manque d'implication des employeurs dans la conception des programmes scolaires et des systèmes de formation rigides qui manquent de flexibilité pour répondre rapidement aux nouvelles exigences en matière de compétences. Dans un contexte où les besoins en compétences évoluent plus rapidement que la capacité d'adaptation des systèmes de formation, ce décalage contribue à une sous-utilisation des compétences, à des difficultés de recrutement pour les employeurs et à de mauvais résultats en matière d'emploi pour les diplômés.

Pour relever ces défis, il faut des systèmes d'EFTP plus flexibles et axés sur la demande, capables d'anticiper les tendances du marché du travail, d'actualiser régulièrement les programmes d'études et de renforcer les partenariats avec les employeurs afin de garantir que le développement des compétences suive le rythme de la transformation économique et technologique continue.

3.4 Numérisation

La numérisation représente à la fois une opportunité cruciale et un défi majeur pour les systèmes d'EFTP dans les pays de l'OCI. Alors que la transformation numérique remodèle les marchés du travail et crée une demande pour de nouvelles compétences, de nombreux établissements d'EFTP de la région ont du mal à suivre le rythme de ces changements rapides. L'accès limité aux infrastructures numériques, le matériel de formation obsolète et l'intégration insuffisante des TIC et des compétences numériques dans les programmes d'études empêchent les diplômés de l'EFTP de répondre aux nouvelles exigences du marché

du travail. En outre, le manque d'enseignants compétents dans le domaine numérique et l'insuffisance des possibilités de développement professionnel limitent encore davantage la mise en œuvre efficace d'une formation moderne axée sur la technologie. Ces lacunes risquent d'accroître les inégalités entre les établissements et les pays avancés sur le plan numérique et ceux qui le sont moins. Il est essentiel de renforcer la préparation au numérique, d'investir dans des équipements modernes et d'intégrer les compétences numériques dans tous les programmes d'EFTP afin de garantir l'adaptation réussie des systèmes d'EFTP de l'OCI à la transformation numérique en cours et de préparer les jeunes aux emplois de demain.

3.5 Financement de l'EFTP

Le financement durable reste un défi majeur pour les systèmes d'EFTP dans toute la région de l'OCI. De nombreux pays sont confrontés à des budgets publics limités pour la formation professionnelle, ce qui se traduit par des infrastructures obsolètes, des équipements insuffisants et une expansion limitée des programmes. La forte dépendance au financement public, associée à des contributions limitées du secteur privé, réduit la flexibilité du système et sa capacité à répondre aux besoins du marché du travail. Dans plusieurs cas, l'absence de budget basé sur les performances et le manque de coordination entre les partenaires financiers entravent l'allocation efficace des ressources. Le renforcement du financement de l'EFTP nécessite des mécanismes de financement diversifiés, notamment une participation plus forte des employeurs, des modèles de partage des coûts et des cadres de financement axés sur les résultats afin de garantir la viabilité à long terme et une meilleure qualité de la formation.

3.6 Manque d'enseignants dans le domaine de l'EFTP et défis liés aux capacités

Les capacités des enseignants et des formateurs dans le domaine de l'EFTP constituent un obstacle majeur à la mise en place d'un développement des compétences de haute qualité dans les pays de l'OCI. De nombreux enseignants manquent d'expérience récente dans le domaine, de compétences pédagogiques modernes et d'opportunités de développement professionnel continu. Les changements technologiques rapides creusent encore davantage l'écart entre les compétences pédagogiques requises et les compétences réelles. Les incitations limitées, les perspectives de carrière inadéquates et le manque de formateurs techniques qualifiés aggravent ce défi. Il est essentiel d'investir dans la formation des enseignants, de renforcer les stages en entreprise et d'améliorer les stratégies de recrutement et de fidélisation afin de renforcer le corps enseignant et d'améliorer les résultats d'apprentissage dans l'ensemble du secteur de l'EFTP.

3.7 Faible intégration de l'innovation et de l'entrepreneuriat

L'orientation structurelle des systèmes traditionnels d'EFTP en faveur de l'emploi salarié constitue un obstacle majeur dans de nombreux pays membres de l'OCI, en particulier lorsque les marchés du travail formels n'ont pas la capacité d'absorber la population jeune en forte croissance. Bien que l'entrepreneuriat et l'innovation soient essentiels à l'emploi

indépendant et à la diversification économique, leur intégration dans les programmes d'EFTP reste largement fragmentée, très théorique et déconnectée de la dynamique réelle du marché. Les établissements d'EFTP fonctionnent souvent en marge des écosystèmes nationaux d'innovation plus larges. Le manque crucial d'accès aux incubateurs d'entreprises appliquées, aux espaces de création, au mentorat industriel et au financement de démarrage limite considérablement la capacité des apprenants à transformer leurs compétences techniques en entreprises commerciales viables. Par conséquent, les diplômés restent mal équipés pour se lancer dans une activité indépendante, innover dans les industries existantes ou créer de nouveaux emplois dans les secteurs émergents¹².

3.8 Absence d'opportunités inclusives pour tous

Garantir l'accès à des opportunités inclusives en matière d'EFTP reste un défi majeur dans toute la région de l'OCI. Les obstacles socio-économiques, les disparités géographiques et les opportunités limitées offertes aux femmes et aux personnes handicapées continuent de restreindre la participation à la formation professionnelle. Les zones rurales souffrent souvent d'insuffisance des infrastructures et de programmes limités, tandis que les conceptions culturelles peuvent dissuader les femmes de s'engager dans certaines filières techniques. L'élargissement des politiques inclusives, l'amélioration des programmes de soutien financier et le renforcement des services de sensibilisation et d'orientation sont des mesures essentielles pour offrir à tous les individus des chances égales de bénéficier de l'EFTP et de participer au marché du travail.

3.9 Compétences vertes

La transition vers des économies plus vertes nécessite une main-d'œuvre formée dans le cadre de l'EFTP et dotée de compétences vertes, mais de nombreux pays de l'OCI en sont encore aux prémices de l'intégration de la durabilité dans leurs systèmes de formation. Les programmes d'études, les cadres de certification et les normes professionnelles manquent souvent de compétences écologiques claires et adaptées aux secteurs émergents tels que les énergies renouvelables, l'agriculture durable et la gestion des déchets. Les capacités institutionnelles limitées et l'insuffisance de la formation des enseignants freinent les progrès réalisés. Il est nécessaire de renforcer les stratégies nationales de développement des compétences vertes, d'intégrer la durabilité environnementale dans tous les programmes et de nouer des partenariats avec l'industrie afin de moderniser les normes et les équipements, dans le but de former une main-d'œuvre capable de soutenir une croissance durable et résiliente au changement climatique¹³.

¹² UNESCO-UNEVOC 2019, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373093>

¹³ UNESCO 2024, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000390022>

4 Cadre stratégique

4.1 Vision

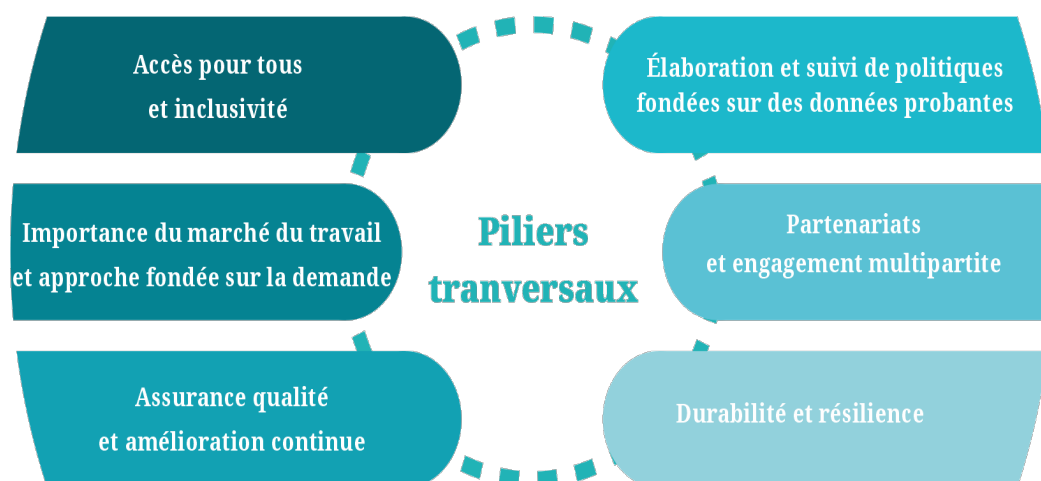
D'ici 2035, les pays membres de l'OCI auront renforcé leurs systèmes d'EFTP afin d'offrir une formation professionnelle de haute qualité et adaptée au marché du travail, permettant ainsi aux jeunes et aux adultes d'accéder à des emplois décents, de stimuler la création d'entreprises, de soutenir la diversification économique et de contribuer au développement durable et à la résilience dans toute la région de l'OCI.

4.2 Mission

Aider les pays membres de l'OCI à mettre en place des systèmes d'EFTP flexibles, inclusifs et réactifs en renforçant la gouvernance, en améliorant la qualité et la pertinence, en diversifiant le financement et en favorisant une coopération régionale hautement efficace qui maximise les ressources communes et les capacités institutionnelles.

4.3 Piliers transversaux pour la mise en œuvre de la feuille de route

La mise en œuvre de la feuille de route 2035 de l'OCI-TVET s'appuie sur un ensemble de six piliers transversaux qui s'appliquent à tous les domaines et mesures prioritaires. Ces piliers visent à garantir la cohérence, l'exhaustivité, la qualité et la durabilité, en tenant compte des réalités fiscales, institutionnelles et macroéconomiques variables des pays membres de l'OCI, et à soutenir la mise en œuvre effective des objectifs stratégiques de la feuille de route dans les pays membres.



4.3.1 Accès pour tous et inclusivité

Garantir un accès équitable à l'EFTP pour les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs du secteur informel et d'autres groupes sociaux.

L'accès pour tous et l'exhaustivité sont des principes transversaux du système d'EFTP, qui visent à garantir une participation plus large et l'égalité des chances pour les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et d'autres groupes sociaux. Promouvoir l'inclusion dans l'EFTP, nécessite de supprimer les obstacles financiers, sociaux, géographiques et institutionnels grâce à des mesures de soutien ciblées, à l'adoption de politiques et à la mise en place de formations adaptées. Il est essentiel de renforcer la sensibilisation, l'orientation et les parcours d'apprentissage flexibles (la reconnaissance formelle des acquis (RPL) pour valider les compétences acquises dans l'économie informelle) afin de garantir que tous les individus puissent accéder à un EFP de qualité et participer pleinement au marché du travail.

4.3.2 Importance du marché du travail et approche fondée sur la demande

Adapter les politiques et les programmes d'EFTP aux besoins actuels et émergents de l'économie et du marché du travail.

Ce principe met l'accent sur l'adaptation des politiques, des programmes et des qualifications de l'EFTP aux besoins actuels et émergents du marché du travail. Outre l'accent mis sur l'emploi salarié formel, il encourage la participation systématique des employeurs, des partenaires sociaux et des écosystèmes d'innovation. L'utilisation des informations sur le marché du travail et des prévisions en matière de compétences, ainsi que la mise à jour régulière des programmes d'études garantissent que les diplômés de l'EFTP possèdent les compétences techniques et entrepreneuriales pertinentes et requises qui favorisent l'employabilité, la réussite de l'auto-emploi, la productivité et la croissance économique dans les pays membres de l'OCI.

4.3.3 Assurance qualité et amélioration continue :

Promouvoir les normes de qualité, l'évaluation continue et l'amélioration dans tous les systèmes d'EFTP.

L'assurance qualité et l'amélioration continue sont des piliers transversaux de l'EFTP, qui sous-tendent la gouvernance, le financement, la mise en œuvre des programmes, le développement des enseignants/formateurs et la pertinence par rapport au marché du travail dans tous les domaines prioritaires de la Feuille de route. Le renforcement des cadres d'assurance qualité contribue à garantir la pertinence, l'efficacité et la crédibilité de l'EFTP en établissant des normes claires pour les établissements, les programmes et les qualifications, en déplaçant l'accent mis sur les intrants éducatifs vers des résultats vérifiables basés sur les compétences, et en instaurant la confiance entre les apprenants et les employeurs. L'amélioration continue doit être soutenue par des mécanismes réguliers de suivi, d'évaluation et de retour d'information, notamment des études de suivi et la contribution des employeurs, afin de mieux adapter les résultats de la formation aux besoins évolutifs de la technologie et du marché du travail et de renforcer l'impact global et l'attractivité des systèmes d'EFTP.

4.3.4 Élaboration et suivi de politiques fondées sur des données probantes

Promouvoir l'utilisation des données, des indicateurs et des recherches pour orienter la prise de décision, améliorer l'allocation des ressources et suivre les progrès accomplis.

L'élaboration et le suivi de politiques fondées sur des données probantes sont des piliers transversaux qui favorisent la prise de décisions éclairées, la responsabilisation et l'apprentissage continu dans tous les systèmes d'EFTP. Le renforcement de l'utilisation des données, des indicateurs et de la recherche, en particulier sur les compétences, les résultats du marché du travail et les performances de l'EFTP grâce à des systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) solides, permet de concevoir et de mettre en œuvre des politiques et de suivre les progrès réalisés de manière plus efficace, conformément aux objectifs de la feuille de route, ce qui favorise une allocation optimale et rentable des ressources afin de maximiser l'impact institutionnel et d'atténuer les insuffisances structurelles.

4.3.5 Partenariats et engagement multipartite

Renforcer la coopération entre les autorités chargées de l'EFTP, les autres entités concernées par l'EFTP, dans le secteur privé, les partenaires sociaux et les institutions intergouvernementales afin de tirer le meilleur parti des ressources communes.

Les partenariats et l'engagement multipartite sont des piliers transversaux qui renforcent la coordination, la pertinence et l'appropriation commune des réformes de l'EFTP. Le renforcement de la coopération entre les autorités chargées de l'EFTP, les autres entités du secteur public concernées par l'EFTP, le secteur privé, les partenaires sociaux et les institutions intergouvernementales est essentielle pour garantir la mise en œuvre cohérente des politiques, renforcer la pertinence par rapport au marché du travail et mobiliser les ressources et l'expertise dans l'ensemble du système EFTP. Il met notamment l'accent sur la coopération Sud-Sud.

4.3.6 Durabilité et résilience

Renforcer la durabilité et la résilience des systèmes d'EFTP face aux chocs externes, aux bouleversements technologiques et au changement climatique.

La durabilité et la résilience sont des piliers transversaux qui soutiennent l'efficacité et l'adaptabilité à long terme des systèmes d'EFTP. Il est essentiel de renforcer la capacité des systèmes d'EFTP à anticiper les nouvelles demandes de compétences et à s'adapter avec souplesse aux perturbations économiques, aux changements technologiques et aux défis liés au climat afin de garantir la continuité du développement des compétences, la pertinence durable du marché du travail et la résilience de la main-d'œuvre. Cela nécessite d'intégrer les considérations environnementales, les compétences vertes, les capacités numériques et les modèles de financement diversifiés afin de répondre aux conditions futures et de garantir la souplesse institutionnelle.

4.4 Approche contextuelle des domaines prioritaires

Les domaines prioritaires représentent des approches qui, d'après l'expérience internationale et les consultations précédentes avec les pays membres, se sont généralement révélées efficaces pour renforcer les systèmes d'EFTP, bien que la pertinence et l'ordre des actions spécifiques varient en fonction des contextes nationaux, des capacités institutionnelles et des stades de développement. Chaque domaine prioritaire aborde des aspects essentiels du renforcement du système d'EFTP tout en conservant une flexibilité suffisante pour tenir compte des contextes et des capacités variés des pays membres. Ces domaines prioritaires sont liés entre eux pour former un cadre de travail flexible, tourné vers l'avenir et ayant un impact significatif sur l'EFTP, dans l'ensemble des pays membres de l'OCI. Les domaines prioritaires s'accompagnent d'objectifs, d'actions clés et d'indicateurs de performance clés (IPC).

5 Domaines prioritaires pour l'EFTP

Feuille de route stratégique de l'OCI pour l'EFTP 2035 Domaines prioritaires



5.1 Domaine prioritaire 1 : Gouvernance et ressources financières pour l'EFTP

Objectif général :

Renforcer la gouvernance, la coordination et les capacités institutionnelles des systèmes d'EFTP, tout en garantissant des ressources financières durables et diversifiées pour soutenir des politiques et des programmes d'EFTP efficaces, complets et axés sur les résultats.

Objectif 1.1: Renforcer la gouvernance et la coordination nationales dans le domaine de l'EFTP

Mesures clés:

1.1.1 Renforcer les cadres législatifs et réglementaires nationaux afin de clarifier les rôles institutionnels, les mandats et les mécanismes de coordination entre les parties prenantes de l'EFTP, notamment les employeurs, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes.

1.1.2 Créer ou renforcer des organes de coordination interinstitutionnels afin d'assurer la cohérence des politiques entre les stratégies en matière d'éducation, de travail, d'industrie et de développement économique.

1.1.3 Mettre en place des mécanismes structurés pour l'engagement du secteur privé, notamment des conseils d'employeurs et des comités sectoriels de compétences, afin de soutenir l'élaboration des politiques, le développement des programmes d'études et l'assurance qualité, adaptés à la maturité du secteur privé formel.

1.1.4 Adapter les cadres de gouvernance de l'EFTP aux réalités de l'économie informelle afin de favoriser la reconnaissance des compétences, le perfectionnement professionnel et la transition vers l'emploi formel.

Indicateurs clés de performance (ICP)

- Pays ayant renforcé leurs cadres législatifs et de gouvernance de l'EFTP (%)
- Pays disposant de mécanismes efficaces de coordination interministérielle pour l'EFTP (%)
- Pays ayant institutionnalisé la participation du secteur privé à la gouvernance de l'EFTP (%)
- Pays ayant intégré les considérations relatives à l'économie informelle dans leurs cadres nationaux de gouvernance de l'EFTP (%)

Objectif 1.2: Sécuriser et diversifier les ressources financières consacrées à l'EFTP**Mesures clés:**

1.2.1. Renforcer et stabiliser le financement public de l'EFTP en améliorant l'efficacité des dépenses, la planification pluriannuelle et la prévisibilité, conformément aux priorités nationales en matière de compétences ; augmenter progressivement les allocations lorsque la marge de manœuvre budgétaire le permet.

1.2.2. Renforcer davantage l'engagement du secteur privé (par exemple, taxes sur les compétences, fonds de formation sectoriels et mécanismes de cofinancement par les employeurs) dans les contextes où la maturité du marché formel et les environnements réglementaires le permettent.

1.2.3. Développer des mécanismes de financement proportionnés et adaptés au contexte (par exemple, financement basé sur la performance, fonds ciblés pour le développement des compétences, financement mixte) assortis de garanties visant à éviter les charges administratives et à lier les incitations aux résultats.

1.2.4. Renforcer la base de données factuelles et les diagnostics financiers afin d'attirer des financements et d'optimiser l'allocation des ressources.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays déclarant au moins une mesure de l'efficacité des dépenses consacrées à l'EFTP à partir des données administratives/budgétaires existantes (%)
- Pays disposant de mécanismes structurés de financement du secteur privé pour l'EFTP (%)
- Pays dont le financement fondé sur les performances utilise un indicateur de base limité et s'appuie principalement sur les sources de données existantes (%)
- Pays produisant régulièrement des données probantes pour éclairer les décisions de financement de l'EFTP et optimiser l'allocation des ressources (%)
- Pourcentage de pays ayant identifié, grâce au guide, une option de financement adaptée à leur budget et à leurs capacités (%)

5.2 Domaine prioritaire 2 : Renforcer l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP grâce à l'amélioration de la qualité

Objectif général :

Améliorer la qualité, la pertinence et l'innovation des systèmes d'EFTP afin de renforcer leur impact sur les résultats en matière d'emploi, de renforcer leur attractivité en tant que parcours éducatif et de mieux répondre aux besoins changeants du marché du travail et des compétences.

Objectif 2.1: Améliorer la qualité et la pertinence des programmes d'EFTP sur le marché du travail

Mesures clés:

2.1.1. Mettre régulièrement à jour les programmes d'EFTP et les normes professionnelles afin de les adapter aux besoins actuels et émergents du marché du travail.

2.1.2. Renforcer l'engagement des employeurs et du système d'innovation à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes afin de garantir une formation axée sur la demande tant pour les travailleurs salariés que pour la création d'entreprises.

2.1.3. Promouvoir des approches de formation basées sur les compétences, en alternance et modulaires afin d'accroître la flexibilité et la réactivité.

2.1.4. Renforcer l'utilisation des informations sur le marché du travail et des prévisions en matière de compétences afin d'orienter la planification et la hiérarchisation des programmes d'EFTP.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays disposant de mécanismes formels pour mettre régulièrement à jour les programmes d'EFTP et les normes professionnelles (%)
- Pays impliquant systématiquement les employeurs et les écosystèmes d'innovation dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes (%)
- Pays mettant en œuvre des cadres de formation basés sur les compétences ou modulaires (%)
- Pays utilisant des systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) pour orienter la planification des programmes d'EFTP (%)
- Taux d'emploi des diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention de leur diplôme, par filière (%)
- Taux de maintien en emploi des diplômés à 12 mois et rémunération par rapport à la médiane nationale/sectorielle (%)
- Satisfaction des employeurs quant aux compétences des diplômés de l'EFTP, d'après des enquêtes périodiques menées auprès des employeurs (%)
- Taux de transition des diplômés de l'EFTP de l'emploi informel vers l'emploi formel (%)

Objectif 2.2: Renforcer les capacités professionnelles et la qualité pédagogique des enseignants et des formateurs de l'EFTP

Mesures clés:

- 2.2.1. Renforcer le développement professionnel initial et continu des enseignants et formateurs de l'EFTP.
- 2.2.2. Promouvoir l'exposition à l'industrie et les stages afin de garantir des compétences techniques à jour.
- 2.2.3. Améliorer les compétences pédagogiques et numériques, notamment les approches d'apprentissage centrées sur l'apprenant et mixtes.
- 2.2.4. Améliorer le recrutement, les parcours professionnels et les mécanismes de fidélisation des enseignants qualifiés de l'EFTP.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays ayant renforcé leurs systèmes de formation initiale et continue des enseignants et formateurs de l'EFTP (%)
- Pays mettant en œuvre des programmes structurés d'immersion dans l'industrie ou de stages pour les enseignants de l'EFTP (%)
- Pays intégrant l'innovation pédagogique et les compétences en matière d'enseignement numérique dans la formation des enseignants de l'EFTP (%)
- Pays ayant amélioré les mécanismes de recrutement, de progression de carrière et de fidélisation des enseignants de l'EFTP (%)

Objectif 2.3: Modernisation de l'offre d'EFTP et transitions futures (numérique¹⁴ et écologique)

Mesures clés:

- 2.3.1. Intégrer les compétences numériques et écologiques dans les programmes d'EFTP et les normes de formation.
- 2.3.2. Moderniser les méthodes de formation grâce à l'apprentissage mixte, en ligne et assisté par la technologie.
- 2.3.3. Moderniser les infrastructures et les équipements de formation afin de refléter la numérisation et les technologies vertes.
- 2.3.4. Aligner les programmes d'EFTP sur les stratégies nationales de transition numérique et verte.
- 2.3.5. Harmoniser les programmes d'EFTP avec les stratégies nationales de transition numérique et écologique.

Il est fait référence à la "Feuille de route de l'OCI sur la numérisation de l'EFTP", qui complète¹⁴ la présente feuille de route et fournit des orientations détaillées sur la transformation numérique dans l'EFTP.

2.3.6. Intégrer le développement des compétences numériques à un cadre de gouvernance solide : sécurité des données, utilisation éthique et responsable de l'IA, normes d'évaluation et solutions adaptées aux contextes à faible connectivité.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays intégrant les compétences numériques et écologiques dans les programmes d'EFTP et les normes de formation (%)
- Pays mettant en œuvre des modalités d'enseignement de l'EFTP mixtes, en ligne ou assistées par la technologie (%)
- Pays modernisant les infrastructures et les équipements d'EFTP pour soutenir la numérisation et les technologies vertes (%)
- Pays ayant renforcé leurs capacités institutionnelles pour soutenir les transitions numérique et verte dans les systèmes d'EFTP (%)
- Pays alignant les programmes d'EFTP sur les stratégies nationales de transition numérique et verte (%)
- Pays disposant d'un cadre politique ou d'orientations portant sur la culture de l'IA/l'utilisation responsable de l'IA, la cybersécurité et la protection des données dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (%)
- Pays proposant des solutions de connexion à faible débit ou des alternatives hors ligne aux apprenants et aux établissements en situation de précarité numérique (%)

Objectif 2.4: Promouvoir les parcours d'apprentissage tout au long de la vie (LLL) et la reconnaissance des acquis (RPL) dans les systèmes d'EFTP

Mesures clés:

2.4.1. Mettre en place et renforcer les cadres nationaux pour l'apprentissage tout au long de la vie et la validation des acquis.

2.4.2. Développer des programmes d'EFTP modulaires, flexibles et cumulables afin de permettre aux apprenants d'entrer, de sortir et de réintégrer les parcours d'EFTP à différentes étapes de leur vie.

2.4.3. Renforcer les mécanismes d'évaluation, de validation et de certification en améliorant les outils et les procédures d'évaluation des acquis, de l'expérience professionnelle et des compétences, en garantissant des processus de RPL transparents, équitables et de qualité, accessibles à divers profils d'apprenants/de travailleurs, notamment, le cas échéant, aux travailleurs du secteur informel.

2.4.4. Renforcer les capacités institutionnelles et humaines en matière de LLL et de RPL.

2.4.5. Promouvoir la sensibilisation et l'adoption des possibilités en matière de LLL et de RPL.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays disposant de cadres nationaux pour l'apprentissage tout au long de la vie et la validation des acquis (%)

- Pays mettant en œuvre des programmes d'EFTP modulaires ou flexibles favorisant l'apprentissage tout au long de la vie (%)
- Pays disposant de mécanismes opérationnels d'évaluation et de validation des acquis accessibles à divers profils d'apprenants/de travailleurs (%)
- Pays mettant en œuvre des programmes spécialisés de renforcement des capacités pour les évaluateurs de la validation des acquis et le personnel chargé de l'apprentissage tout au long de la vie (%)
- Augmentation du nombre d'apprenants bénéficiant de parcours LLL et/ou de mécanismes de RPL (%)

Objectif 2.5: Renforcer les systèmes d'apprentissage en milieu professionnel (AMP) et d'apprentissage

Mesures clés:

2.5.1. Mettre en place ou renforcer les cadres juridiques nationaux régissant les contrats d'apprentissage et le statut juridique des apprentis, notamment en matière de rémunération ou d'allocations, de sécurité au travail et de couverture sociale.

2.5.2. Mettre en place des dispositifs d'incitation en milieu professionnel (par exemple, des crédits d'impôt, des abattements sur les cotisations de formation, des cofinancements) afin d'encourager la participation des employeurs, y compris des PME, à la formation en milieu professionnel et à l'apprentissage.

2.5.3. Veiller à ce que les dispositifs d'apprentissage en milieu professionnel et d'apprentissage prévoient des mesures de protection en matière d'inclusion et un accompagnement à la transition (de la formation à l'emploi), en accordant une attention particulière aux femmes, aux jeunes, aux personnes en situation de handicap et aux personnes issues du secteur informel.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays dotés d'un cadre juridique définissant les contrats d'apprentissage, le statut des apprentis et leur protection sociale (%)
- Pays disposant de dispositifs d'incitation destinés aux employeurs en faveur de la formation en alternance et de l'apprentissage, y compris pour les PME (%)
- Taux de participation, de réussite et d'insertion professionnelle dans le cadre de la formation en alternance et de l'apprentissage, ventilés par pays (%)

Objectif 2.6: Améliorer l'image et l'attractivité de l'enseignement et de la formation professionnels (EFTP)

Mesures clés:

2.6.1. Mettre en œuvre des initiatives stratégiques de communication et de sensibilisation afin de repositionner l'EFTP comme un parcours de haute qualité et tourné vers l'avenir.

2.6.2. Renforcer les mécanismes d'orientation professionnelle et d'orientation précoce destinés aux élèves et à leurs familles.

2.6.3. Améliorer les passerelles entre l'EFTP, l'enseignement général et l'enseignement supérieur.

2.6.4. Mettre en avant des exemples de réussite étayés par des données factuelles et les résultats en matière d'emploi des diplômés de l'EFTP, notamment ceux des anciens élèves devenus entrepreneurs ou travailleurs indépendants.

2.6.5. Associer les employeurs et les partenaires sociaux afin de renforcer la crédibilité et la visibilité de l'EFTP.

Objectif 2.7: Promouvoir l'innovation, l'esprit d'entreprise et l'apprentissage appliqué dans l'EFTP

Mesures clés:

2.7.1. Intégrer les compétences en matière d'innovation et d'entrepreneuriat dans les programmes d'EFTP et de formation afin de contrer le biais structurel en faveur de l'emploi salarié.

2.7.2. Promouvoir des approches d'apprentissage basées sur des projets et la résolution de problèmes liés aux défis économiques et sociétaux du monde réel.

2.7.3. Soutenir le développement de laboratoires d'innovation, d'espaces de création et d'incubateurs, lorsque cela est possible.

2.7.4. Renforcer les partenariats avec l'industrie, les financiers de start-ups et les écosystèmes d'innovation afin de soutenir l'apprentissage appliqué.

2.7.5. Encourager les initiatives menées par les apprenants et les mécanismes de soutien aux start-ups au sein des établissements d'EFTP.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays intégrant les compétences en matière d'innovation et d'entrepreneuriat dans les programmes d'EFTP et les programmes de formation (%)
- Pays mettant en œuvre des approches d'apprentissage par projet, par résolution de problèmes ou appliquées dans les programmes d'EFTP (%)
- Pays soutenant la création de laboratoires d'innovation, d'espaces de création ou d'incubateurs au sein des établissements d'EFTP (%)
- Pays ayant mis en place des partenariats actifs entre les établissements d'EFTP, l'industrie, les bailleurs de fonds des start-ups et les écosystèmes d'innovation (%)
- Pays proposant des mécanismes de soutien à l'entrepreneuriat et aux start-ups axés sur les apprenants au sein des établissements d'EFTP (%)

5.3 Domaine prioritaire 3 : Renforcer la collaboration et les partenariats au sein de l'OCI

Objectif général :

Renforcer la coopération multilatérale et les partenariats entre les pays membres de l'OCI et les institutions pertinentes de l'OCI afin de promouvoir l'échange de connaissances, le renforcement des capacités et favoriser l'appropriation par les pays pour une mise en œuvre coordonnée et efficace de la feuille de route dans toute la région de l'OCI.

Objectif 3.1: Promouvoir une participation active au programme OIC-VET et à la mise en œuvre de la feuille de route

Mesures clés:

3.1.1. Promouvoir l'appropriation nationale de la feuille de route OIC-TVET 2035 en encourageant les États membres à intégrer et à adapter ses priorités stratégiques dans leurs plans de développement nationaux, favorisant ainsi la convergence des politiques et une approche harmonisée du développement de l'EFTP dans toute la région.

3.1.2. Mettre en place une plateforme collaborative en ligne reliant les experts, les décideurs politiques et les praticiens dans le cadre du programme OIC-VET.

3.1.3. Mettre en œuvre des activités ciblées de renforcement des capacités et de partage des connaissances, notamment à travers des méthodes numériques et hybrides rentables (par exemple, webinaires, cours en ligne et sessions virtuelles d'apprentissage entre pairs) afin de maximiser la portée régionale.

3.1.4. Organiser et diffuser des référentiels numériques contenant les meilleures pratiques, des études de cas et des lignes directrices en matière d'EFTP afin de permettre un apprentissage asynchrone et à son propre rythme dans tous les pays membres.

3.1.5. Faciliter les initiatives de formation des formateurs (ToT) au sein de l'OCI qui tirent parti des effets multiplicateurs en cascade, permettant ainsi aux formateurs principaux de diffuser leurs connaissances au niveau local sans avoir à se déplacer continuellement à l'étranger.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays ayant des stratégies/politiques nationales en matière d'EFTP conformes ou faisant référence aux priorités stratégiques de la Feuille de route (%)
- Pays utilisant activement la plateforme collaborative du programme VET de l'OCI (%)
- Augmentation du nombre de responsables et d'experts en EFTP formés dans le cadre des activités du programme VET de l'OCI (%)
- Pays contribuant activement au référentiel numérique VET de l'OCI ou téléchargeant des ressources à partir de celui-ci (%)

- Pays mettant en œuvre des formations en cascade au niveau national dirigées par d'anciens participants au programme VET de l'OCI ToT (%)

Objectif 3.2: Faciliter la coopération multilatérale entre les pays membres de l'OCI

Actions clés :

3.2.1. Mettre en œuvre le mécanisme de coopération "Sud-Sud", en mettant en relation les pays membres compétents avec ceux qui en ont le plus besoin, afin d'accroître leurs capacités en matière d'EFTP.

3.2.2. Faciliter les accords de jumelage institutionnel bilatéraux et multilatéraux autonomes et les projets conjoints entre les centres d'excellence en matière d'EFTP dans différents pays membres.

3.2.3. Renforcer la coordination et les synergies entre les institutions de l'OCI et les partenaires internationaux afin de soutenir des initiatives de coopération cohérentes et complémentaires en matière d'EFTP.

Indicateurs clés de performance (ICP) :

- Pays fournissant ou recevant une aide au renforcement des capacités par le biais des mécanismes de coopération Sud-Sud en matière d'EFTP (%)
- Pays établissant des accords de jumelage institutionnel autonomes ou des projets conjoints d'EFTP (%)
- Nombre d'initiatives coordonnées mises en œuvre avec l'OCI et des partenaires internationaux dans le domaine de l'EFTP

6 Cadre de communication stratégique pour l'efficacité

Justification et objectif

Pour que la Feuille de route stratégique 2035 de l'OCI en matière d'EFTP joue efficacement un rôle de catalyseur du changement systémique, au-delà de sa fonction d'orientation, son cadre de communication doit aller au-delà de la simple diffusion d'informations. L'objectif principal à cet égard est de renforcer l'impact opérationnel de la Feuille de route au niveau national au sein des pays membres, en garantissant l'appropriation, l'alignement institutionnel et la mise en œuvre systématique.

Cette section présente un cycle de communication comprenant trois phases interdépendantes : l'appropriation, l'intégration, ainsi que la participation et le suivi.

Phase 1 : Sensibilisation des institutions et appropriation par les pays

La phase initiale se concentre sur l'intégration de la Feuille de route au sein des instances décisionnelles de haut niveau et des autorités nationales chargées de l'EFTP des pays membres de l'OCI. Cette phase vise à obtenir un engagement formel et à garantir la préparation institutionnelle dès les premières étapes du déploiement du cadre.

Mécanismes d'intégration et de plaidoyer : La Feuille de route est officiellement présentée dans le cadre de canaux de communication formels, à l'intention des ministères de l'Éducation, du Travail, de l'Industrie et du Développement économique. Cette démarche s'accompagne ensuite de séances d'information ministérielles et techniques de haut niveau, coordonnées par le SESRIC. La communication vise principalement à aligner les diagnostics nationaux (tels que le chômage des jeunes, les cohortes de jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en éducation, et les inadéquations entre l'offre et la demande de compétences) sur les orientations stratégiques de la Feuille de route.

Phase 2 : Intégration stratégique nationale

La Feuille de route ne peut atteindre son objectif que si elle est systématiquement intégrée dans les politiques publiques nationales et mise en œuvre. À ce stade, la communication sert d'outil d'assistance technique, de plaidoyer et de coordination multipartite.

Processus de contextualisation et d'alignement normatif : Les pays membres sont encouragés à adapter et à ancrer les priorités stratégiques de la Feuille de route dans leurs plans de développement nationaux et leurs stratégies sectorielles en matière de VET. Les canaux de communication doivent être utilisés pour favoriser l'alignement vertical, en transmettant les objectifs aux autorités nationales chargées des certifications, aux prestataires de formation, aux chambres de commerce et aux partenaires sociaux. Le processus de communication au cours de cette phase vise à traduire les indicateurs régionaux en objectifs nationaux adaptés au contexte, à faciliter l'amélioration des structures de gouvernance et à adapter les mécanismes de financement aux réalités socio-économiques locales, y compris l'économie informelle.

Phase 3 : Modalités de communication, gouvernance et comités de suivi pour l'impact national

Afin de maintenir la dynamique de mise en œuvre jusqu'en 2035 et d'assurer la transparence des flux de données, la stratégie de communication s'appuie sur des instances de gouvernance participative, des plateformes numériques et des outils rentables et fondés sur des données factuelles.

Gouvernance participative et groupes de travail de suivi par domaine prioritaire : Afin de garantir un suivi rigoureux et interactif et d'atténuer les goulots d'étranglement structurels liés à la mise en œuvre, il est prévu d'organiser périodiquement, avec les pays membres, des groupes de travail de suivi dédiés à chacun des domaines prioritaires de la feuille de route. Ces comités spécifiques à chaque priorité réunissent des points focaux nationaux, des experts et des parties prenantes afin d'évaluer les progrès, de partager des diagnostics institutionnels et d'harmoniser les normes régionales de mise en œuvre.

Gestion des connaissances et plateformes numériques : Les principales modalités de communication s'appuient largement sur la plateforme collaborative en ligne de l'OIC-VET, qui sert d'espace de travail opérationnel aux groupes de travail chargés du suivi, ainsi que sur des référentiels numériques dynamiques. La communication privilégie des formats économes en ressources et à fort impact (par exemple, des échanges interactifs sur les politiques, des ateliers virtuels d'apprentissage entre pairs et des webinaires) afin de maximiser l'engagement des parties prenantes dans l'ensemble des pays membres sans imposer de charges administratives ou financières supplémentaires.

7 Contributions du SESRIC à la mise en œuvre de la Feuille de route de l'OCI pour l'EFTP 2035

Dans le cadre de son mandat et du programme VET de l'OCI, le SESRIC, en tant qu'organe exécutif de l'OCI pour le programme, agira en tant que principal facilitateur et catalyseur technique pour soutenir les pays membres de l'OCI dans leurs efforts visant à renforcer leurs systèmes d'EFTP.

Conformément aux domaines prioritaires définis dans cette feuille de route, le SESRIC se concentrera sur le développement des capacités, l'échange de connaissances et la coopération technique en :

- Tirant parti des modalités numériques : Donner la priorité aux plateformes numériques et hybrides rentables afin de maximiser la portée et l'exhaustivité tout en optimisant les ressources.
- Faciliter les partenariats : Faciliter les partenariats Jouer le rôle d'intermédiaire pour mettre en œuvre la coopération Sud-Sud, le jumelage institutionnel et le transfert d'expertise technique entre les pays membres compétents et ceux qui en ont besoin.
- Conserver les connaissances : Gérer un référentiel dynamique de bonnes pratiques, d'informations sur le marché du travail et d'outils politiques afin de soutenir la prise de décision fondée sur des données probantes.

Ces activités seront conçues et mises en œuvre dans le strict respect du cadre stratégique et des domaines prioritaires de la feuille de route, et répondront aux besoins exprimés par les établissements nationaux d'EFTP.

En outre, le SESRIC dirigera le suivi et l'évaluation de la feuille de route de l'OCI pour l'EFTP 2035 grâce à une approche participative fondée sur des données factuelles. Sur la base des données recueillies à partir des questionnaires qui seront distribués, le SESRIC examinera les progrès accomplis, documentera les réussites et identifiera les besoins en matière de renforcement des capacités. À cet égard, le Centre préparera et soumettra des rapports périodiques aux sessions ministérielles du COMCEC, fournissant des mises à jour sur les activités mises en œuvre dans le cadre de la feuille de route et en mettant en lumière les principaux développements et réalisations dans le domaine de l'EFTP.

Grâce à ces efforts concertés, le SESRIC veillera à ce que la Feuille de route de l'OCI pour l'EFTP 2035 reste une initiative vivante, pratique et appropriée par les pays, qui soutient la coopération intra-OCI ainsi que la coopération triangulaire et le développement durable des compétences dans tous les pays membres de l'OCI.

8 Conclusion

L'EFTP doit rester adaptés aux nouvelles évolutions de l'économie et de la société en adoptant une approche flexible, axée sur la demande et tournée vers l'avenir pour le développement des compétences. Cela nécessite l'utilisation systématique des informations sur le marché du travail, la mise à jour régulière des programmes d'études, la forte participation des employeurs et des systèmes d'innovation, l'investissement continu dans les capacités des enseignants, la numérisation et les compétences vertes.

Dans ce contexte, la Feuille de route de l'OCI pour l'EFTP 2035 constitue un cadre simple, flexible et tourné vers l'avenir destiné à aider les pays membres à renforcer leurs systèmes d'EFTP. Toutefois, le succès final de cette Feuille de route repose sur "l'appropriation par les pays". Sa mise en œuvre effective dépend de l'engagement des pays membres à adapter ces priorités à leur contexte national, à mobiliser les ressources nationales et à s'engager activement dans la solidarité intra-OCI.

Associer une action nationale soutenue au soutien catalyseur du programme VET de l'OCI permettra aux pays membres de transformer leurs systèmes d'EFTP en puissants moteurs du progrès socio-économique, de l'emploi des jeunes et du développement durable dans toute la région de l'OCI.

La Feuille de route de l'OCI pour l'EFTP 2035 sert de cadre simple, flexible et tourné vers l'avenir pour renforcer les systèmes d'EFTP des pays membres. Fondée sur le principe de l'appropriation par les pays, Cela nécessite un engagement national soutenu et des partenariats régionaux stratégiques pour favoriser efficacement une croissance inclusive, la résilience et l'emploi des jeunes dans l'ensemble de la région de l'OCI.

Annexe : Matrice d'alignement stratégique : surmonter les obstacles à l'action

Afin de garantir que la Feuille de route stratégique 2035 de l'OCI pour l'EFTP constitue un cadre opérationnel efficace, son architecture stratégique repose sur une réponse directe et causale aux défis structurels identifiés dans les pays membres de l'OCI.

La matrice ci-dessous met en correspondance chaque obstacle majeur identifié (à la section 3) avec le domaine prioritaire stratégique, l'objectif et l'action clé correspondants (à la section 5), illustrant ainsi comment ce cadre transforme systématiquement les vulnérabilités systémiques en réponses politiques ciblées.

FEUILLE DE ROUTE DE L'EFTP : DES PRINCIPAUX OBSTACLES AUX ACTIONS STRATÉGIQUES					
UN CADRE DE RÉPONSE CAUSALE POUR RENFORCER LES SYSTÈMES D'EFTP					
PRINCIPAUX OBSTACLES	DOMAINE PRIORITAIRE (DP)	OBJECTIF STRATÉGIQUE	MATRICE DES ACTIONS CLÉS (RÉPONSE CAUSALE)		
3.1 Niveaux de gouvernance de l'EFTP variables	DP 1 : Gouvernance et ressources financières de l'EFTP	Obj 1.1 : Renforcer la gouvernance nationale de l'EFTP et la coordination	1.1.1 et 1.1.2 : Renforcer les cadres législatifs et établir des instances centrales de coordination interinstitutionnelle afin d'harmoniser les normes de qualité.		
3.2 Faible image et faible taux d'inscription	DP 2 : Accroître l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP	Obj 2.5 : Améliorer l'image et l'attractivité de l'EFTP	2.5.1 et 2.5.3 : Mettre en œuvre des campagnes de communication ciblées et renforcer les parcours de progression verticale entre l'EFTP et l'enseignement supérieur.		
3.3 Écarts de compétences et inadéquation avec le marché du travail	DP 2 : Accroître l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP	Obj 2.1 : Améliorer la qualité et la pertinence de l'EFTP sur le marché du travail	2.1.2 et 2.1.4 : Institutionnaliser les conseils d'employeurs dans la conception des curricula et utiliser les systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT).		
3.4 Lacunes en matière de numérisation	DP 2 : Accroître l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP	Obj 2.3 : Moderniser la prestation de l'EFTP et faciliter les transitions futures	2.3.2 et 2.3.3 : Moderniser la prestation via l'apprentissage mixte/en ligne et améliorer les infrastructures physiques pour intégrer les TIC et l'IA appliquée.		
3.5 Défis de financement	DP 1 : Gouvernance et ressources financières de l'EFTP	Obj 1.2 : Sécuriser et diversifier les ressources financières pour l'EFTP	1.2.2 et 1.2.3 : Renforcer la participation du secteur privé par le biais de contributions en nature et développer des modèles de financement basés sur la performance.		
3.6 Pénuries d'enseignants et défis de renforcement des capacités	DP 2 : Accroître l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP	Obj 2.2 : Renforcer les capacités des enseignants et la qualité pédagogique	2.2.1 et 2.2.2 : Élargir le développement professionnel continu et promouvoir une collaboration structurée avec l'industrie pour le perfectionnement des formateurs en EFTP.		
3.7 Faible innovation et entrepreneuriat	DP 2 : Accroître l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP	Obj 2.6 : Promouvoir l'innovation, l'entrepreneuriat et l'apprentissage appliqué	2.6.1 et 2.6.3 : Intégrer les compétences entrepreneuriales dans les curricula de base et créer des structures d'incubation et des espaces de type fablabs/makerspaces.		
3.8 Manque d'accès global	DP 2 : Accroître l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP	Obj 2.4 : Promouvoir des parcours d'apprentissage tout au long de la vie et la reconnaissance des acquis	2.4.3 et 4.3.1 : Mettre en œuvre des outils de reconnaissance des acquis antérieurs (RAA) pour valider les compétences des travailleurs informels, des femmes et des jeunes.		
3.9 Déficit de compétences vertes	DP 2 : Accroître l'impact, l'attractivité et l'innovation de l'EFTP	Obj 2.3 : Moderniser la prestation de l'EFTP et faciliter les transitions futures	2.3.1 et 2.3.5 : Mettre à jour les normes professionnelles en intégrant les compétences vertes, en cohérence avec les stratégies nationales de durabilité.		
Importance d'accroître la collaboration	DP 3 : Renforcer la coopération intra-OCI et les partenariats	Obj 3.2 : Faciliter la coopération multilatérale	3.2.1 et 3.2.2 : Déclencher des mécanismes de coopération "Sud-Sud" et de soutien institutionnel durable, en jumelage avec des centres d'excellence.		
UNE GOUVERNANCE ET UN FINANCEMENT RENFORCÉS	DES SYSTÈMES D'EFTP INCLUSIFS ET ATTRACTIFS	DES COMPÉTENCES INNOVANTES, PERTINENTES ET PRÊTES POUR L'AVENIR	DES SOCIÉTÉS DURABLES ET RÉSILIENTES	UNE COLLABORATION RENFORCÉE DANS LES PAYS DE L'OCI	



**CENTRE DE RECHERCHES STATISTIQUES, ÉCONOMIQUES ET
SOCIALES ET DE FORMATION POUR LES PAYS ISLAMIQUES**

Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik Site, 06450 ORAN, Ankara, Türkiye
Téléphone : (90-312) 468 61 72-76 Fax: (90-312) 468 57 26
Email: cabinet@sesric.org Web: www.sesric.org