

LE PROJET PROFESSIONNEL DE L'APPRENANT(E) (PPA) DANS L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION TECHNIQUES PROFESSIONNELS AGRICOLES

Se découvrir et s'ouvrir sur le marché, pour en finir avec le chômage et le sous-emploi des jeunes diplômés.

L'un des défis majeurs auxquels font face les systèmes éducatifs en Afrique au Sud du Sahara reste indubitablement celui de l'insertion professionnelle des jeunes filles et jeunes gens formés. En effet, en Afrique, seulement 20% des 15 millions de jeunes déversés annuellement sur le marché de l'emploi arrivent à s'insérer (BAfD, 2018). Les résultats d'une étude de traçabilité menée en 2019 auprès de 1085 diplômés des Centres de Formations Agricoles (CFA) dans 5 pays (Bénin, Burkina Faso, Ghana, Kenya et le Togo) montrent 488 personnes (soit 45%) sans emploi formel dont environ 193 ne savent pas comment trouver du travail. (AUDA-NEPAD, GIZ, GFA ; 2020).

La raison la plus évoquée pour expliquer cette situation est l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché de l'emploi. La même étude révèle que 70% de l'offre de formation dans les CFA est théorique contre une demande en formation pratique de 80% recherchée par les employeurs. En effet, seuls 24% et 34.7% des employeurs étaient très satisfaits respectivement des connaissances théoriques et des compétences pratiques des formés.

Toutefois, de l'analyse des cas de succès, il ressort qu'une insertion professionnelle réussie est le résultat du concours de facteurs intrinsèques de l'apprenant, des facteurs de son environnement et du fil conducteur qui les lient. L'ensemble de ces éléments est mobilisable à travers un instrument dénommé le Projet Professionnel de l'Apprenant(e) (PPA) dès son entrée en formation.

L'expérience du déploiement de cet instrument dans le cadre des projets Education, Formation Techniques Professionnelles Agricoles (EFTPA) et EFTPA pour les Femmes, notamment au Bénin et au Togo, révèle que le PPA et le processus qui préside à son élaboration et sa mise en œuvre permettent de :

- Pour les apprenants(es), leurs parents et encadreurs : découvrir le potentiel et les aspirations personnels du candidat à la formation ;
- Pour les Centres de Formation : orienter et former pour les besoins réels du marché ; et
- Pour les gouvernants : accroître les chances à l'insertion professionnelle.

« Découvrir le potentiel et les aspirations personnels du (de la) candidat(e) au CFA »

Le lien entre la personnalité et la performance scolaire, académique et professionnelle n'est plus à démontrer, si tant est qu'elle désigne selon Allport (1936) cité par El-Boukri (2012), « l'organisation dynamique interne des systèmes psychophysiques de l'individu qui détermine son adaptation unique à son environnement » et selon Cattell (1957) cité par El-Boukari, op cit., « ce qui permet de prédire comment une personne va réagir ou se comporter dans une situation donnée ».

Il est donc important de déterminer et d'analyser les traits de personnalité de l'apprenant(e) dès son entrée en formation voire avant. **Découvrir le potentiel et les aspirations personnels du candidat au CFA** c'est d'ailleurs le point de départ du processus d'élaboration du projet professionnel de l'apprenant(e) futur(e) candidat(e) à l'emploi.

L'exercice permet de faire le bilan des compétences personnelles de l'apprenant(e), pour en déduire ses forces, ses ambitions, sa volonté, sa détermination, sa motivation, mais également ses faiblesses, ses phobies et ses incompatibilités. À cette étape se dégage déjà la prédisposition mentale de l'apprenant(e) à exercer ou non certains métiers ou professions plutôt que d'autres.

Dans le prolongement de la sphère personnelle et centrale, celle de l'environnement familial et communautaire est également scrutée, afin d'identifier au plus tôt, les opportunités, les atouts, notamment les ressources disponibles ou potentiellement mobilisables mais aussi les menaces et les freins éventuels qui entraveraient la réalisation de ces objectifs malgré sa bonne volonté.

Plus que tout autre instrument, le PPA donne l'opportunité de faire ce bilan avant ou tout au plus grand tard au début de la formation.



Orienter et former pour les besoins réels du marché

Former pour une profession, un métier demandé(e) sur le marché et avec le concours des professionnels

Dans les pays africains, notamment au sud du Sahara, les offres de formation sont caractérisées par une rigidité par rapport aux dynamiques du marché et leur moindre changement relève de réformes politiques majeures.

Face à cette situation, le PPA donne la possibilité de faire ne serait-ce qu'au niveau micro, cette analyse de l'environnement socio-économique de l'apprenant(e). Une sorte d'étude de marché qui met en relief, les besoins réels actuels et émergents de la société. Cette liste de professions ou métiers porteurs est ensuite croisée avec les prédispositions personnelles de l'apprenant(e) pour en déduire un nombre restreint de métiers envisageables par ce (cette) dernier(ère).

Dans la suite du processus, le résultat de ce croisement est confronté au catalogue des offres de formation pour en identifier celle la plus appropriée pour mener aux métiers choisis.

L'outil donne également la possibilité d'identifier les formations complémentaires requises.

Former pour les besoins réels du marché, revient à outiller l'apprenant(e) pour l'exercice d'un métier précis. Or au Bénin et au Togo par exemple - depuis des décennies, les offres des centres de formation technique et professionnelle agricole sont organisées en spécialités, et on en rencontre globalement :

- la production animale ;
- la production halieutique ;
- la production végétale ;
- la foresterie ;
- la nutrition et la technologie alimentaire, et
- le génie rural.

Chacune de ces spécialités regroupe une multitude de métiers et services agricoles si bien qu'au curriculum conçu dans cette logique généraliste ne puisse permettre la professionnalisation des formé(e)s. Le PPA offre la

possibilité à l'apprenant(e) de se focaliser sur un nombre restreint de métiers ou de professions dans la longue liste que couvre sa spécialité. Aussi, incite-t-il à une adaptation de la mise en œuvre des curricula aux objectifs des projets professionnels.

La seconde dimension du « former pour les besoins réels du marché » est la participation des professionnels à la formation. Ainsi, une fois le ou les métiers cernés, la démarche du PPA donne l'occasion à l'apprenant(e), d'identifier les entreprises modèles qui l'inspirent et qui peuvent servir de cadre pour ses stages et formations pratiques, mais aussi des professionnels à même de l'accompagner dans la réalisation de son projet en lui servant de tuteur ou de mentor.

Enfin, l'outil favorise le développement du partenariat entre les centres de formation agricole (publics et privés) et les entreprises privées.



Attendre la fin de la formation, c'est déjà trop tard

En Afrique, le chômage et le sous-emploi frappent plus les jeunes et plus particulièrement les jeunes diplômés. En effet, les résultats de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI), conduite dans les pays de l'espace UEMOA, montrent qu'au Togo, le taux combiné du chômage selon le BIT et les diverses formes de sous-emploi s'établit à 42,9% pour l'ensemble de la population contre 57,9% et 58,8% respectivement pour les personnes âgées de 15-34 ans et celles ayant un niveau d'instruction équivalant au Supérieur (INSEED, 2019). La tendance est la même au Bénin comme dans les six autres pays (Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Mali, Niger et Sénégal) couverts par l'enquête.

Cette situation prouve éloquemment que le diplôme n'est plus la clé magique d'accès à l'emploi et que l'insertion professionnelle ne saurait être reléguée à la fin de la formation. Attendre la fin de la formation pour insérer, c'est déjà trop tard.

Le PPA, dans sa démarche d'élaboration et sa mise en œuvre donne une place prépondérante à l'insertion professionnelle en amenant l'apprenant(e) à se faire une idée prévisionnelle de son travail futur ou de son projet d'auto-emploi personnel ou de groupe. Ceci permet à l'apprenant(e) de commencer par construire dès le début

de sa formation, ses affinités collaboratives, ses alliances stratégiques, ses relations professionnelles et ses liens d'affaires. Ainsi au Togo, la démarche a permis aux jeunes en formation de s'organiser en club de production, pour s'habituer à la vie coopérative avant la fin de leur formation.

Au Bénin, plusieurs jeunes engagés dans ce processus de PPA ont pu démarrer à petite échelle leurs projets d'élevage, de transformation agroalimentaire ou de distribution des produits, avant même la fin de leur formation. En guise d'illustration les résultats de l'étude de traçabilité des sortants des CFA citée plus haut, montrent qu'au Bénin, 57,3% ayant suivi les programmes de formation EFTPA sont en situation d'auto-emploi.

Par ailleurs, selon les résultats de la même étude, les jeunes formés en situation d'emploi salarié, le sont majoritairement à la suite d'un stage (14,3%) ou grâce à leurs relations antérieures (42,9%).

Ces chiffres montrent à suffisance qu'avoir une idée prévisionnelle de ce que l'on veut faire après la formation et les relations développées au cours de cette dernière, favorisent le passage à la vie active, soit par l'auto-emploi, ou par l'emploi salarié.

Références biographiques

- Allport, G.W. (1936). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt, pp. 26-43.
- AUDA-NEPAD, GIZ, GFA. (2020). *Etude de traçabilité des bénéficiaires des formations EFTPA-PDDAA au Togo*. Rapport. p.103
- AUDA-NEPAD, GIZ, GFA. (2020). *Etude de traçabilité des bénéficiaires des formations EFTPA-PDDAA au Bénin*. Rapport. p.101.
- AUDA-NEPAD, GIZ, GFA. (2020). *Etude de traçabilité des bénéficiaires des formations EFTPA-PDDAA*. Rapport général. p. 144.
- BAfD. (2018). *Des emplois pour les jeunes en Afrique*. Brochure, Busan 2018. p.16.
- Cattel, R.B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. New York: World Book
- El-Boukri, S. (2012). *Étude sur les caractéristiques de la personnalité reliées à la performance académique en sciences administratives*. Mémoire présenté comme Exigence partielle de la Maîtrise en Gestion des Organisations. Université du Québec à Chicoutimi.
- INSAE. (2019). *Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) Bénin, 2018*. Rapport de Synthèse. p.77.
- INSEED. (2019). *Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) Togo, 2017*. Rapport de Synthèse. p.73.

Contact: Dr Geoffroy Gantoli
Coordonateur régional/Afrique de l'Ouest+Tunisie/EFTPA/GIZ-PDDAA
 geoffroy.gantoli@giz.de