

RAPPORT DE FAISABILITÉ

DÉVELOPPEMENT DU CADRE CONTINENTAL AFRICAIN DES CERTIFICATIONS (ACQF)

JUSTIFICATION, PANORAMA, SCÉNARIOS ET PLAN

Juin 2021

This project is co-funded by the European Union and the Federal
Ministry for Economic Cooperation and Development



Le présent rapport de faisabilité concernant le cadre continental africain des certifications (ACQF) est élaboré en 2021 dans le cadre du projet UA-EU Skills for Youth Employability/Skills Initiative for Africa, Technical Cooperation — Developing the African Continental Certifications Framework.

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de récupération ou transmise sous quelque forme que ce soit ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, y compris la photocopie, l'enregistrement ou autrement sans l'autorisation de l'éditeur.

Les opinions exprimées dans la présente publication relèvent de la responsabilité des auteurs et ne doivent en aucun cas être attribuées aux institutions auxquelles ils sont affiliés, à la Commission de l'Union africaine ou aux partenaires du projet (Union européenne, ministère fédéral du développement économique et de la coopération, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Fondation européenne pour la formation (ETF).

Nous remercions tous les contributeurs, institutions et experts qui ont partagé leurs points de vue, leurs commentaires et leurs recommandations au cours du processus de consultation, et qui ont soutenu l'équipe des auteurs dans l'accomplissement de cette mission.

Les auteurs de ce projet de rapport sont:

- 1 Deodonne Kunwufine, Eusebius J. Mukhwana, Jean Adotevi, Jeffy Mukora, Kaylash Allgoo
- 2 Fondation européenne pour la formation: Eduarda Castel-Branco

Table des matières

Liste des acronymes	1
1 Synthèse	3
2 Introduction: préparer la voie à l'ACQF	8
2.1 LES FONDATIONS	8
2.2 ACQF DANS UN CONTEXTE DE CRISE ET DE TRANSFORMATION	9
2.3 PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DE L'ACQF: PRINCIPAUX THÈMES ET SOURCES.....	10
2.4 CONCEPTS.....	11
2.5 PANORAMA DES CADRES DE CERTIFICATIONS SUR LE CONTINENT	12
2.6 CONTEXTE POLITIQUE DE L'UNION AFRICAINE.....	14
3 Le contexte du ACQF	16
3.1 LES PERSPECTIVES AFRICAINES AVANT ET PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19	16
3.1.1 Croissance économique	16
3.1.2 Croissance et pandémie de COVID-19	17
3.1.3 Envois de fonds et migration de main-d'œuvre	18
3.1.4 Croissance, inclusion et réduction de la pauvreté.....	19
3.2 CRISE ET PERSPECTIVES EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE COMPÉTENCES.....	20
3.2.1 L'éducation et la pandémie de COVID-19.....	23
3.3 CERTIFICATIONS, COMPÉTENCES ET EMPLOI	23
3.3.1 Le continent avec la population la plus jeune	23
3.3.2 Vue d'ensemble du marché du travail	24
3.3.3 La question de la mobilité de la main-d'œuvre	24
3.3.4 Utilisation du capital humain	25
3.3.5 Aptitude à s'adapter à la transformation des emplois et des technologies.....	25
3.4 NUMÉRISATION.....	26
3.5 GOUVERNANCE DES COMPÉTENCES EN AFRIQUE.....	27
3.5.1 Coordination de l'éducation et de la formation en Afrique	27
3.6 LES COMMUNAUTÉS ÉCONOMIQUES RÉGIONALES EN AFRIQUE	28
3.6.1 La Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE).....	29
3.6.2 Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC).....	30
3.6.3 Communauté Economique d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)	31
3.6.4 La Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA - SADC)	33
3.6.5 Marché commun d'Afrique orientale et australe (Comesa).....	35
3.7 CADRES DE CERTIFICATIONS ET ACQF: DES CONTRIBUTEURS À L'INTÉGRATION AFRICAINE?.....	36
4 Certifications et cadres de certifications en Afrique.....	38
4.1 CARTOGRAPHIE DES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CADRES DE CERTIFICATION	38
4.2 CERTIFICATIONS DANS LES REGISTRES DES CADRES DE CERTIFICATIONS: PANORAMA D'UN ÉCHANTILLON DE CAS.....	45
4.3 ANALYSE DES CERTIFICATIONS	53
4.4 CADRES RÉGIONAUX DES CERTIFICATIONS	54
4.4.1 Approches différenciées pour soutenir le développement des CNC.....	61
4.4.2 L'interaction entre les CNC, les CRC et le ACQF.....	62
4.4.3 Le ACQF: Un catalyseur?	62
5 Scénarios et stratégie du ACQF	63
5.1 VISION DE L'ACQF	63
5.2 DÉVELOPPEMENT DE L'ACQF	64
5.2.1 Domaines thématiques sous-tendant les analyses du ACQF.....	65
5.3 CONSIDÉRATIONS DE BASE.....	65

5.3.1	Les moteurs du changement.....	65
5.3.2	Considérations relatives à la convergence/harmonisation des certifications en Afrique	72
5.4	APPROCHES D'ÉLABORATION DE SCÉNARIOS.....	72
5.4.1	Dans le contexte de l'éducation.....	72
5.4.2	Autres approches de planification de scénarios	73
5.5	IMAGINER LES SCÉNARIOS POUR LE ACQF	75
5.5.1	Scénarios liés	75
5.6	TROIS SCÉNARIOS DU ACQF: SYNTHÈSE.....	78
5.7	ANALYSE SWOT DES SCÉNARIOS	83
	COMPÉTENCES NÉCESSAIRES POUR SOUTENIR LE ACQF.....	87
5.8	QUELQUES PREMIÈRES CONCLUSIONS SUR LA FAISABILITÉ ET L'EFFICACITÉ DES TROIS SCÉNARIOS	87
5.9	ACQF: CONCEPTION ET CONCEPTION TECHNIQUE	88
5.9.1	Une combinaison de facteurs de réussite.....	88
5.9.2	Objectif de l'ACQF en tant que méta-cadre.....	89
5.9.3	Vers descripteurs de niveau ACQF.....	89
5.9.4	Compréhension des descripteurs de niveau.....	90
5.9.5	Utilisations et formulation de descripteurs de niveaux.....	91
5.9.6	Descripteurs de niveau: Aperçu des cadres africains des certifications.....	92
5.9.7	Comparaison des descripteurs de niveau	97
5.10	ACQF: GOUVERNANCE ET FINANCEMENT DU ACQF.....	102
5.10.1	Référence au cadre institutionnel de l'Union africaine	103
5.10.2	Aperçu de la gouvernance des cadres régionaux de certification.....	103
5.10.3	Principes de gouvernance du ACQF	106
5.10.4	Mise en œuvre: Gouvernance, gestion et ressources	106
5.10.5	Suivi, évaluation et analyse	108
5.11	VERS UNE FUTURE MISE EN ŒUVRE DU ACQF: PLAN DE RÉALISATION.....	109
5.12	ACQF: ADAPTÉE À L'OBJECTIF POURSUIVI, CONTRIBUANT AU CHANGEMENT.....	111
6	Annexes	114
6.1	ANNEXE 1: LIGNES DIRECTRICES DU ACQF — BREF APERÇU DU CONCEPT	114
7	Source.....	118
	AFRICAN CERTIFICATIONS FRAMEWORKS AND RESPECTIVE AGENCIES (BODIES) MENTIONED IN THIS REPORT	118
	ACQF PROJECT DOCUMENTS AND REPORTS — PLANNING AND PEER LEARNING	118
	ACQF PROJECT DOCUMENTS AND REPORTS DEVELOPED DURING THE MAPPING STUDY	118
	LITTÉRATURE INTERNATIONALE: PAR GROUPES THÉMATIQUES	120

Liste des acronymes

PAAA	Programme d'accélération de l'adaptation en Afrique
ACQF	Cadre africain des certifications continentales
AfCFTA / ZLECA	Zone de libre-échange continentale africaine
AFDB - BAD	Groupe de la Banque africaine de Développement
AQRF	Cadre de référence des certifications de l'ANASE
ARES	Agência Reguladora do Ensino Superior
ANASE	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
UA / AU	Union africaine
CUA	Commission de l'Union africaine
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur et Malagasy Conseil de l'Enseignement Supérieur et Malgache
CAR	République centrafricaine
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEMAC	Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale
CESA	Stratégie d'éducation continentale pour l'Afrique
COMESA	Marché commun d'Afrique orientale et australe
RDC	République démocratique du Congo
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
EAQFHE	Cadre des certifications pour l'enseignement supérieur en Afrique de l'Est
CEEAC	Communauté économique des États de l'Afrique centrale
CEDEAO / ECOWAS	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
ENIC-NARIC	Réseau européen de centres d'information dans la région européenne — national Centres d'information sur la reconnaissance académique
CEC	Cadre européen des certifications
ESTI	Éducation, science, technologie et innovation
ETF	Fondation européenne pour la formation
UE	L'Union européenne
ES	enseignement supérieur
TIC	Technologies de l'information et de la communication
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
IUCEA	Conseil interuniversitaire pour l'Afrique de l'Est
LMD	Licence, Master et Doctorat
NEPDA	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
CNC	cadre national des certifications
NQS / SNC	système national de certification
OCDE	Organisation du développement et de la coopération économiques
PAQAA	Agence panafricaine d'assurance qualité et d'accréditation
PAQAF	Cadre panafricain d'assurance qualité et d'accréditation
AQ	assurance qualité
QRF	Cadre de référence des certifications
CER	Communauté économique régionale
PDRDP /	Plan indicatif régional de développement stratégique
RPL	reconnaissance de l'apprentissage antérieur
CRC	cadre régional des certifications
CDA	Communauté de développement d'Afrique australe

CDA	Cadre des certifications de la Communauté de développement de l'Afrique australe
SANQF	Cadre national des certifications sud-africain
SAQA	Autorité sud-africaine des certifications
SIFA	Initiative «Compétences pour l'Afrique»
STC-EST	Comité technique spécialisé pour l'éducation, la science et la technologie
STEM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
STI	Sciences, technologie et innovation
SWOT	forces, faiblesses, opportunités, menaces
TCCA	Comité Technique de Certification et d'Accréditation
TTTFP	Programme tripartite de facilitation du transit et des transports
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
UC-SNQ	Unité de coordination du système national des certifications
WAEC	Conseil des examens d'Afrique de l'Ouest
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
WEF	Forum économique mondial
OMS	Organisation mondiale de la santé

1 Synthèse

Préparer la voie à l'ACQF

La question de la présente étude n'est pas de savoir s'il convient de développer et de rendre opérationnel le cadre africain des certifications continentales (ACQF). La question centrale est celle de développer et préparer les conditions plus adéquates pour que l'ACQF soit pertinent et durable. Cette étude se centre sur les défis, les objectifs, caractéristiques, de la gouvernance et des instruments facilitant l'efficacité de l'ACQF pour les pays africains, les régions et le continent dans son ensemble.

Le ACQF sera le plus grand des cadres régionaux des certifications (CRC), puisqu'il coopèrera avec 55 pays et 8 communautés économiques régionales (CER). Il s'agit en fait du seul CRC interagissant à deux niveaux différents: national et régional!

Les catalyseurs et les possibilités offertes par le ACQF concernent le dividende démographique du continent, les avancées prévues en matière de développement humain, les importantes politiques phares et stratégies d'intégration continentale liées à l'Agenda 2063 de l'Union africaine, mais aussi les stratégies favorisant la relance verte et la transformation numérique. Plus important encore, il y a un nombre croissant de cadres nationaux des certifications (CNC) au stade de développement et la consultation ainsi qu'au stade approuvé et progression dans la mise en œuvre. Le continent est confronté à d'importants défis, et la crise de l'éducation est l'une des priorités les plus urgentes.

Le ACQF est fortement ancré dans les stratégies et politiques clés de l'Union africaine (UA), qui vont de l'éducation au libre-échange et à la libre circulation des personnes. Les parties prenantes, les CNC et la Commission de l'Union africaine (CUA) attendent beaucoup de la contribution du ACQF à la transparence, à la confiance et à la portabilité des compétences et des certifications. À mesure que la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA) devient opérationnelle, les parties prenantes conviennent que le libre-échange et la libre circulation seront entravés si le continent ne met pas en place un cadre commun pour la comparabilité des certifications, facilitant la reconnaissance et la validation de l'apprentissage.

La vision de l'ACQF combine le caractère inclusif, l'ouverture à l'apprentissage mutuel, les besoins des parties prenantes et l'innovation. L'innovation est une base majeure pour la mise en place d'un «ACQF prêt à l'avenir», capable de promouvoir l'adaptation des certifications en Afrique aux multiples transitions (vertes, numériques, technologiques, sociétales).

La pandémie de COVID-19 a exacerbé et mis en lumière les fractures et inégalités existantes dans toutes les dimensions du développement humain et économique. Étant donné que les pays et les régions prennent des mesures pour amorcer une reprise après une pandémie, un accès plus large à la reconversion et à la requalification sera indispensable pour soutenir la transition des personnes vers différents emplois et l'adaptation à de nouvelles exigences en matière de compétences. La reprise après la pandémie — *reconstruire mieux* — doit amener le monde (et l'Afrique) à une situation plus favorable, en termes de sociétés équitables, sûres et démocratiques, dans lesquelles la participation aux avantages de la technologie, des nouveaux apprentissages et à l'emploi devra être un engagement des dirigeants et des citoyens sur tout le continent et dans le monde entier. Il s'agit de l'ordre du jour principal auquel le futur ACQF doit contribuer.

Du point de vue de l'ACQF, en tant que cadre général de référence des certifications pour l'ensemble du continent, le paysage de l'étude cartographique (ACQF, 2021b) des cadres nationaux des certifications à différents stades de développement et de mise en œuvre est propice aux activités axées sur la coopération, la comparaison et, à terme, le référencement/alignement entre les cadres de certification des pays et le ACQFC. Au moment de la rédaction du présent rapport (mars-juin 2021), plus d'une vingtaine de pays

peuvent être envisagés pour des actions préparatoires conduisant à un futur référencement avec le ACQF, et un autre groupe de moins de dix pays peut être candidat, une fois que leur CNC aura atteint le point de départ de la mise en œuvre.

Contexte de l'ACQF

Avant la pandémie de COVID-19, malgré la persistance de nombreux défis, la croissance économique en Afrique était élevée depuis plus de dix ans. En 2019, la croissance économique a été de 3,4 %. Par rapport au reste du monde, la croissance du PIB de l'Afrique était supérieure à la moyenne mondiale de 3 % en 2019 et largement supérieure à la moyenne des économies avancées (1,7 %). Six pays africains figuraient parmi les dix économies du monde enregistrant la croissance la plus rapide.

La pandémie de COVID-19 a durement frappé tous les pays du continent, mais à une échelle différente selon les régions et les pays. Les perspectives économiques en Afrique 2021 (Banque africaine de développement, 2021a) indiquent que l'Afrique devrait se remettre en 2021 de sa pire récession économique en un demi-siècle. Le produit intérieur brut (PIB) réel en Afrique devrait augmenter de 3,4 % en 2021, après une contraction de 2.1 % en 2020. Cette reprise prévue s'appuiera sur une reprise du tourisme, un rebond des prix des produits de base et la levée des restrictions induites par les pandémies. Les perspectives sont toutefois soumises à une grande incertitude en raison des risques tant extérieurs qu'intérieurs.

La trajectoire de croissance de l'Afrique au cours des deux dernières décennies a fait naître l'espoir que ses économies rejoindraient les rangs des pays à revenu intermédiaire et à revenu élevé et libéreraient sa population de la pauvreté. Toutefois, la croissance n'a pas été inclusive et la création d'emplois dans les secteurs à forte productivité est restée à la traîne par rapport à la croissance démographique. Une grande partie de la population reste employée dans des emplois à faible productivité dans l'agriculture traditionnelle et le secteur informel.

Les pays africains ont beaucoup à gagner de l'amélioration de l'éducation pour parvenir à une croissance inclusive. Toutefois, de nombreux indicateurs en matière d'éducation ont stagné, voire se sont détériorés, et sans accélération rapide des progrès, le continent ne sera pas en mesure d'honorer les principaux engagements en matière d'éducation d'ici à 2030. Les taux d'abandon scolaire et de décrochage scolaire sont plus élevés en Afrique que dans d'autres régions du monde. Et si les tendances actuelles se poursuivent, l'Afrique ne parviendra pas à scolariser tous les enfants d'ici à 2030. Parmi les enfants africains en âge de scolarité primaire (généralement de 6 à 11 ans), 14,7 % en moyenne n'étaient pas scolarisés au cours de la période 2015-18, 31,9 % des adolescents du premier cycle de l'enseignement secondaire (12 à 14 ans) et 50,2 % des jeunes en âge de fréquenter l'enseignement secondaire supérieur (15-17 ans).

La contribution de l'éducation à l'augmentation de la productivité du travail est limitée en raison de la faible complémentarité entre capital humain et capital physique. Les compétences et certifications existantes ne sont pas utilisées de manière adéquate sur le marché du travail. Une grande partie des jeunes qui travaillent considèrent que leurs compétences ne correspondent pas à leur emploi et que leur éducation n'est pas adaptée à l'état de préparation au travail. Les employeurs considèrent que la main-d'œuvre insuffisamment qualifiée constitue une contrainte majeure pour leurs entreprises et pour le recrutement des profils appropriés.

Certifications et cadres de certifications en Afrique

Les CNC en Afrique se trouvent à différents stades de développement et de mise en œuvre. Si l'on considère un total de 41 pays inclus dans les données collectées dans le cadre de l'étude cartographique de l'ACQF (ACQF, 2021b), le continent dispose d'un nombre plus élevé de cadres de certification (approuvés, mis en œuvre ou mis en œuvre à un stade avancé) que dans d'autres grandes régions lorsqu'ils

ont adopté leurs cadres de qualification globaux. Bien que treize ans séparent l'avènement du cadre européen des certifications (CEC) et le développement du ACQF, il est très utile de noter que lorsque la base juridique du Cadre Européen des Certifications (CEC) a été approuvée (2008), seuls trois pays avaient mis en place et opérationnalisé des CNC (France, Irlande et Royaume-Uni).

Fin 2020, le continent africain avait:

- trois CNC au stade de mise en œuvre avancée (et déjà revus);
- dix-neuf cadres de certification au stade où la base juridique pertinente avait été approuvée et où la mise en œuvre avait commencé. Un certain nombre de ces cadres de certifications possèdent une expérience considérable et pourraient être considérés comme faisant partie du groupe de mise en œuvre avancée. Dans sept de ces dix-neuf pays, les cadres de certification existants sont sectoriels, non intégrés et inclusifs. La majorité de ces cas sont des cadres de certifications de l'EFTP (pays mis en surbrillance dans le tableau 1);
- huit pays élaborent leur CNC, dont une partie dans le processus d'approbation/d'adoption;
- huit pays entreprennent les premiers pas en vue de l'élaboration d'un CNC;
- un cadre régional des certifications, le cadre des certifications de la CDAA (CDAA), a été adopté et sa mise en œuvre a commencé;
- un cadre régional de certification, le cadre des certifications pour l'enseignement supérieur en Afrique de l'Est (EAQFHE), a été adopté, bien que sa mise en œuvre se limite aux certifications de l'enseignement supérieur.

L'interaction entre les CRC émergents, les différents CNC en Afrique et le ACQF proposé constituera un facteur essentiel pour les travaux futurs dans ce domaine. Bien que les CNC soient assez distincts dans leur orientation et leur finalité, la coopération et la complémentarité potentielles entre les CRC et le ACQF nécessitent une base fondée sur une vision commune, la reconnaissance des principaux objectifs et intérêts régionaux spécifiques et la prise en compte des économies d'échelle. Le dialogue, la consultation et le renforcement de la confiance seront essentiels pour définir les fonctions prioritaires et les modes opérationnels du ACQF vers les CNC et les CRC en Afrique.

Scénarios et faisabilité du ACQF

Les objectifs du ACQF envisagés sont de favoriser la comparabilité, la qualité et la transparence des certifications et de l'apprentissage tout au long de la vie; Faciliter la reconnaissance des diplômes et des certificats et soutenir la mobilité (des apprenants, des travailleurs et des services); Travailler en coopération et en complémentarité avec les CNC et les CRC et soutenir la création d'un espace africain pour l'éducation et les certifications; Et de promouvoir la coopération, l'alignement/le référencement entre les cadres de certification en Afrique et dans le monde.

L'ACQF émergera, se développera et évoluera dans un environnement marqué par les efforts de relance post-COVID-19, étroitement liés aux multiples transitions de notre époque. L'ACQF naissant sera confronté aux défis du ralentissement économique et de la récession provoquée par la pandémie de COVID-19, ainsi qu'aux pertes considérables d'apprentissage résultant de la fermeture généralisée des écoles.

L'avenir du travail est arrivé plus tôt que prévu. Au moins quatre grands moteurs de changement stimulent la dynamique de cette transformation et de cette adaptation: La numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle; COVID-19; Écologisation de l'économie et de la société; Et les mouvements sociétaux. Dans ce contexte de transformation du travail, la reconversion et le perfectionnement professionnel deviennent urgents, étant donné qu'un plus grand nombre de travailleurs passent à des emplois fondés sur une combinaison changeante de tâches et de compétences. De nouveaux types de certifications et de modalités de reconnaissance de l'apprentissage émergent et les concepts de

microcertifications, de certificats numériques font désormais partie intégrante des politiques et des pratiques des systèmes de certification.

Le rôle des cadres de certifications dans le contexte de la transformation accélérée par la COVID-19 pourrait utilement être délimité sous ces trois rubriques:

- la reconnaissance (résultats d'apprentissage individuels et nouvelles formes de certification);
- accessibilité (les CNC pourraient faire davantage pour insister sur l'accès en tant que principe de l'inclusion des certifications); Ainsi que
- l'assurance de la qualité des CNC et des certifications constitutives, de sorte que la COVID-19 ne constitue pas une menace pour la qualité, la réputation ou le statut de reconnaissance.

Les principes qui sous-tendent les CNC peuvent être tout aussi importants que les caractéristiques techniques — équité, transparence, qualité, égalité et pertinence. Le plus important est que les CNC, ou plutôt leur conception, leur mise en œuvre et leur utilisation par les parties prenantes, n'aggravent pas les choses pour les citoyens. Les CNC, en tant qu'instruments politiques, ne sont que l'un des nombreux instruments que les décideurs politiques devront employer pour apporter une réponse cohérente à ces grandes questions.

Le ACQF, en tant que connecteur des CNC et promoteur de la confiance et de nouveaux horizons pour l'intégration africaine et la transparence internationale des compétences et des certifications, bénéficie d'une combinaison de possibilités sur lesquelles s'appuyer. Les attentes des pays et des citoyens africains sont élevées. Le ACQF doit répondre par sa capacité à adopter la double transition (verte et numérique), à favoriser l'inclusion en valorisant toutes les formes d'apprentissage, à jouer un rôle de catalyseur pour l'amélioration des systèmes et des cadres de certification sur l'ensemble du continent et à contribuer à la transparence et à la crédibilité de l'éducation et des certifications africaines dans le monde.

Les titres proposés pour chaque scénario soulignent sa valeur distinctive:

1. **Scénario 1: «L'ACQF connecte»** — souligne le soutien à une mise en réseau efficace, au partage d'expériences et de connaissances, au développement des capacités et à la communication. Le site web de l'ACQF est fondamental pour ce scénario, et le ACQF est une plateforme pour tous les pays et les CER du continent.
2. **Scénario 2: «Le CNC crée une confiance mutuelle»** — au-delà du partage d'expériences et de la communication, ce scénario se concentre sur la mise en correspondance (référencement) des CNC/CRC avec le ACQF et, en fin de compte, sur l'utilisation des niveaux du ACQF et du label sur les certifications des CNC/CRC liés.
3. **Scénario 3: «L'ACQF ouvre de nouveaux horizons»** — outre qu'il s'agit d'un métacadre pour le référencement, l'ACQF promeut de nouvelles certifications (référentiels, profils) de nature continentale, soutient la reconnaissance automatique mutuelle des certifications (sur la base de l'assurance de la qualité et d'autres considérations) et soutient les certificats numériques.

La construction et la mise en œuvre du ACQF s'inscrivent dans un contexte marqué par des opportunités et des défis. La conception du ACQF et de son plan d'action de soutien devrait examiner attentivement et permettre l'interaction vertueuse des forces et des faiblesses afin de tirer parti des possibilités tout en atténuant les défis.

Compte tenu des plans et des besoins de la période 2022-25, au cours de laquelle la mise en œuvre de l'ACQF devrait être lancée, la mise en place de la gouvernance de l'ACQF (scénario 2) peut être envisagée en combinant plusieurs fonctions:

- orientation politique: La CUA et le conseil d'administration de l'organisme de mise en œuvre du ACQF;

- gestion de la mise en œuvre: Structure professionnellement compétente et crédible. Deux options : a) Association des agences du CNC (à créer); b) Agence panafricaine d'assurance et d'accréditation de la qualité (PAQAA), si elle englobe tous les niveaux et sous-secteurs de l'éducation et de la formation;
- engagement des parties prenantes: Groupe consultatif ACQF (renouvelé); Réseaux, syndicats et associations: Étudiants, organisations sectorielles, partenaires sociaux, organisations d'enseignement et de formation — par l'intermédiaire d'événements du ACQF, d'un site web, d'un partage par les pairs, d'activités conjointes.

Le vaste plan proposé, composé de dix réalisations (2022-25), couvre les aspects et composantes critiques du ACQF, de la gouvernance aux fondations techniques, au développement des capacités et à la coopération et aux partenariats avec d'autres cadres à l'échelle mondiale. Ce plan de résultats va au-delà de l'élaboration, de la comparaison et du référencement des cadres de certification, étant donné qu'il est axé sur une perspective d'impact sur la transparence, la validation et la reconnaissance de l'apprentissage et sur sa contribution à la mobilité — l'essence des cadres de certifications opérant dans leur écosystème.

Le plan de réalisations comprend:

1. Mise en place et mise en œuvre du cadre de gouvernance de l'ACQF
2. Mise en œuvre et suivi du document de politique et technique et du plan d'action du ACQF
3. Base de données ACQF sur les certifications conçues/lancées et les opérations entamées avec les pays pilotes
4. Compétences et certifications: Analyse, intelligence, développement
5. CNC référencés au ACQF, conformément aux lignes directrices de l'ACQF
6. Augmentation du nombre de CNC au stade 4-5 (approuvé, mise en œuvre entamée et avancée) dans les pays africains
7. Amélioration des pratiques de validation de l'apprentissage grâce à l'application de systèmes de reconnaissance de haute qualité de l'apprentissage préalable (RPL) et de systèmes d'accumulation et de transfert de crédits, et coopération avec les agences (organes) chargés de la reconnaissance
8. L'ACQF contribue à améliorer la mobilité et la qualité des certifications dans le contexte de la ZLECA
9. Activités de renforcement des capacités et de sensibilisation du ACQF étendues à tous les pays
10. Dialogue, comparaison et coopération avec d'autres cadres régionaux et nationaux de certification dans le monde

2 Introduction: préparer la voie à l'ACQF

Le présent chapitre contextualise le processus d'élaboration du cadre africain des certifications continentales (ACQF) et expose les objectifs et les grandes orientations stratégiques du présent rapport.

2.1 Les fondations

L'appel à la mise en place d'un cadre de certifications continental pour l'Afrique a été formulé dans des documents politiques et des initiatives stratégiques cruciaux axés sur l'intégration et la prospérité sur le continent. Le «premier plan décennal de mise en œuvre de l'Agenda 2063 (2014-2023)» de l'Union africaine (UA), le «protocole de l'UA sur la libre circulation» et la «Stratégie d'éducation continentale pour l'Afrique (2016-2025)» font explicitement figurer le cadre des certifications continentales parmi leurs objectifs. En outre, l'accord établissant la zone de libre-échange continentale africaine, dans son protocole sur le commerce des services, établit le cadre de la reconnaissance mutuelle de l'éducation.

Le développement de la ACQF a été lancé lors d'une séminaire officiel qui s'est tenue en septembre 2019 au siège de l'UA à Addis-Abeba, en Éthiopie. Ce processus est piloté par la direction «Éducation, science et technologie» de la Commission de l'Union africaine (CUA), division de l'éducation, et bénéficie du soutien technique du programme «Skills for Youth Employability» de l'Union européenne (UE), une contribution à l'initiative plus large de l'UA en matière de compétences pour l'Afrique (SIFA).¹ Les activités de la composante ACQF s'étendent de 2019 à 2022 et visent à développer le document politique et technique de l'ACQF, accompagné d'un plan d'action et de lignes directrices techniques; Et soutenir la mise en réseau des institutions et des parties prenantes des cadres de certification, ainsi que le développement de l'expertise et des capacités aux niveaux national et régional.

Ce rapport recense et analyse les principales dimensions de la faisabilité et de la durabilité du futur ACQF. L'étude est placée à un carrefour crucial du processus de développement de l'ACQF, puisqu'elle établit le lien et la transition entre la phase d'élaboration de la base factuelle continentale (l'étude cartographique de l'ACQF, 2020) et la phase de conception effective du résultat global du projet: Le document politique et technique de l'ACQF accompagné d'un plan d'action.

La question qui se pose dans cette étude n'est pas de savoir s'il y a lieu de développer l'ACQF, mais comment préparer les conditions pour assurer sa pertinence et durabilité. L'étude se centre sur les défis, les objectifs, les caractéristiques, la gouvernance et les instruments permettant l'efficacité et la durabilité du ACQF pour les pays, les régions et le continent africains. Tel que souligné ci-dessus, le ACQF est fortement ancré dans divers domaines de politique et d'action de l'UA, allant de l'éducation au libre-échange et à la libre circulation des personnes. Les parties prenantes, les systèmes nationaux de certification (CNC) et la CUA attendent beaucoup de la contribution du ACQF à la transparence, à la confiance mutuelle et à la portabilité des compétences et des certifications. À mesure que la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA) devient opérationnelle, les parties prenantes conviennent que le libre-échange et la libre circulation seront entravés si le continent ne met pas en place un cadre commun pour la comparabilité des certifications, facilitant la reconnaissance et la validation de l'apprentissage.

Le présent rapport vise à:

- définir et évaluer les scénarios clés pour l'avenir du ACQF en tant que politique et instrument durables;

¹ SIFA est une initiative de l'UA et est mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat entre l'UE et l'Allemagne (BMZ, ministère fédéral de la coopération économique et du développement), en tant que partenaires de cofinancement. Dans le volet du programme chargé du développement de l'ACQF, la GIZ coopère avec l'Agence européenne pour la formation (ETF). L'ETF assure le pilotage et la coordination thématiques et techniques de la composante ACQF.

- développer les caractéristiques essentielles du futur document politique et technique de l'ACQF avec un plan d'action;
- proposer le cadre des lignes directrices techniques et des instruments d'appui du ACQF.

Le rapport est divisé en cinq chapitres principaux:

1. Synthèse
2. Introduction: préparer la voie à l'ACQF
3. Le contexte du ACQF
4. Certifications et cadres de certifications en Afrique
5. Scénarios et stratégie pour le ACQF.

Les trois scénarios proposés pour le ACQF ont été présentés et examinés avec le département ESTI de l'UA (division Éducation) et le groupe consultatif de l'ACQF (réunion du 8 avril 2021) dans le cadre d'un processus de consultation contribuant à la création conjointe d'un cadre continental convenu d'un commun accord. Ce processus de consultation vise à promouvoir la participation et l'adhésion.

2.2 ACQF dans un contexte de crise et de transformation

L'importance de l'innovation, d'une part, et de l'ouverture aux bonnes pratiques et à l'apprentissage mutuel, d'autre part, ne saurait être surestimée dans le contexte de la formation de l'ACQF, marquée par la pandémie de COVID-19 sans précédent et les transformations multiples de la société, de l'économie, de la technologie, du travail et du climat.

La vision du ACQF est alignée sur *l'innovation*, qui constitue une base essentielle pour la mise en place d'un «ACQF prêt à l'avenir», capable de promouvoir l'adaptation des certifications en Afrique aux multiples transitions (verte, numérique, technologique, sociétale). La pandémie actuelle a exacerbé et mis en lumière les distorsions et inégalités existantes dans toutes les dimensions du développement humain et économique. Étant donné que les pays et les régions prennent des mesures pour faire face à la reprise après une pandémie, un accès plus large à la reconversion et à la reconversion sera indispensable pour soutenir la transition des personnes vers différents emplois et l'adaptation à de nouvelles exigences en matière de compétences. La reprise après la pandémie — *mieux reconstruire* — doit amener le monde (et l'Afrique) à une situation plus favorable, en termes de sociétés équitables, sûres et démocratiques, dans lesquelles la participation aux avantages de la technologie, des nouveaux apprentissages et des nouveaux travaux est un engagement des dirigeants et des citoyens sur tout le continent et dans le monde entier. Il s'agit d'une agenda à laquelle le futur ACQF devrait contribuer.

Le projet de développement de l'ACQF en était à ses débuts lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé le monde. La collecte de l'étude cartographique était en cours et, malgré l'annulation soudaine du deuxième atelier de consultation de l'ACQF une fois que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a annoncé l'état de la pandémie, des discussions sur les premières conclusions de la recherche cartographique ont été menées en mai 2020, au moyen de 3 ateliers en ligne, avec des représentants de plus de 35 pays de l'UA et de nombreuses organisations régionales. Les activités d'apprentissage par les pairs au moyen d'ateliers en ligne ont contribué à enrichir la portée des informations recueillies au moyen de différentes méthodes de recherche, à élargir le nombre de pays participant au processus (jusqu'à 41) et à créer un flux régulier de partage d'expériences et de mise en réseau.

Ce rapport de faisabilité a été rédigé entre février et juillet 2021. Tout au long de la perturbation et des leçons de cette crise pandémique sans précédent, le projet de développement de l'ACQF s'est sans relâche concentré sur ses objectifs et ses réalisations, mais a considérablement modifié ses modes de travail, de communication et de recherche. Toutes les activités ont été transférées vers le numérique et le mode à distance, ce qui a entraîné une expansion des actions de mise en réseau et de sensibilisation avec les pays

de l'UA et les parties prenantes. Ces interactions et ces échanges d'expériences ont largement contribué à la réflexion exposée dans le présent rapport.

Le début de la mise en œuvre de la ZLECAA en 2021 est considéré comme un levier pour façonner l'ACQF axée sur la plus grande initiative phare africaine en matière d'intégration. En complément de cette analyse de faisabilité, une étude spécifique recensera les domaines et les modalités d'interaction entre l'AfCFTA et l'ACQF.

2.3 Processus de développement de l'ACQF: Principaux thèmes et sources

Le processus ACQF est global et intégré. La recherche, l'analyse et le développement des principaux résultats sont fondés sur des dimensions communes, composées d'un ensemble de onze domaines thématiques, élaborés dans le document initial de planification du projet ACQF (ACQF 2019) et dans le cahier des charges de l'étude cartographique. Ces domaines thématiques guident l'analyse et la réflexion dans le cadre du projet de développement du ACQF, de l'étude cartographique à la politique et au document technique de l'ACQF, en jetant les bases cohérentes de la conception de la politique du ACQF, en veillant à ce que toutes les dimensions essentielles soient prises en compte.

Un ensemble commun de dimensions politiques et thématiques du projet comprend:

1. Contexte politique et juridique: La conception, la politique et la base juridique des cadres nationaux des certifications (CNC) et des cadres régionaux des certifications (CRC) — actes juridiques et politiques qui sous-tendent les cadres de certification;
2. Gouvernance: Les principales institutions et agences clés, le rôle des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, les partenariats, les conseils sectoriels, les ressources, les indicateurs et les mécanismes de soutien à la mise en œuvre et au suivi;
3. Vision, champ d'application et structure des cadres de certification: Objectifs et valeur ajoutée pour les systèmes d'éducation et de formation, politiques d'employabilité, niveaux et descripteurs, champ d'application (couverture partielle et complète des niveaux/sous-secteurs de l'éducation et de la formation); Lieu de l'apprentissage non formel/informel et validation/reconnaissance de l'apprentissage antérieur — pratiques et politiques;
4. Assurance qualité (AQ): Principes, politiques, institutions, pratiques, registres, mécanismes de vérification;
5. Acquis d'apprentissage: Concepts, utilisation dans différents contextes (normes de certification, programme d'études, évaluation) et sous-secteurs, tels que l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), l'enseignement supérieur, les liens avec l'AQ;
6. Systèmes de crédit: Concepts, spécifications, transférabilité/passerelles entre l'EFTP, l'enseignement secondaire et les certifications de l'enseignement supérieur, état d'avancement/de mise en œuvre;
7. Alignement, référencement du CNC/CRC: Objectifs, approches, critères et état d'avancement de la mise en œuvre;
8. Bases de données/registres des certifications consultables, inclusion des certifications, utilisateurs cibles, gouvernance, agences concernées;
9. Coûts: Financement des CNC/CRCs;
10. Diffusion, communication aux utilisateurs finaux (apprenants, employeurs, prestataires d'enseignement et de formation, conseillers en orientation professionnelle, agences d'emploi/de recrutement): Mécanismes, pratiques, plateformes publiques/en ligne, utilisation d'outils numériques dans la gestion des certifications; Ainsi que
11. Rôle et place des CRN dans le soutien au développement au niveau national: Par exemple, clarté des parcours d'apprentissage et de perméabilité, promotion de la confiance mutuelle, utilisation de principes et de mécanismes communs d'assurance qualité, utilisation des acquis

d'apprentissage, renouvellement et réforme des certifications, nouvelles technologies, amélioration des approches pour améliorer les certifications, employabilité et autres aspects de l'écosystème de l'éducation et de la formation.

Les thèmes ci-dessus couvrent les principales dimensions politiques et techniques, qui constituent la base des cadres de certification et de leurs composantes de mise en œuvre. Aucun cadre de certification ne peut passer d'un stade précoce à une pleine capacité opérationnelle et avoir un impact s'il est privé de la dynamique qui se renforce mutuellement d'un *écosystème*, avec des facteurs tels que les racines et la finalité socio-politiques et économiques, la gouvernance, les instruments viables, les ressources et la capacité d'évoluer et de s'adapter à la transformation et au changement.

L'approche suivie pour l'élaboration de scénarios pour le présent rapport est décrite au chapitre 5. La méthodologie se concentre sur les aspects qualitatifs des scénarios et s'appuie sur les conclusions et l'analyse de l'étude cartographique du ACQF.

La liste des références consultées pour cette analyse (documents de recherche et de politique) est régulièrement mise à jour afin d'inclure un large éventail de publications les plus récentes traitant de questions et de facettes de la transformation en Afrique. Le chapitre 6 du présent rapport donne un aperçu complet des sources utilisées. Les informations et les tendances développées dans les publications suivantes ont été importantes pour le présent rapport:

- Groupe de la Banque africaine de développement, «Perspectives économiques en Afrique 2020» (2020);
- Groupe de la Banque africaine de développement, «Perspectives économiques en Afrique 2021» (2021a);
- Brookings Africa Growth Initiative, «Foresight Africa 2021» (2021);
- CUA/OCDE Centre de développement, «Africa's Development Dynamics» (2021);
- Forum économique mondial, «L'avenir des emplois et des compétences en Afrique» (WEF 2017).

2.4 Concepts

Dans ce rapport, nous avons établi une distinction entre un système national de certification (SNC) et un CNC. Cette différenciation est essentielle lorsque nous faisons valoir que les pays qui ne disposent pas de cadres de certification peuvent avoir des systèmes de certification avec des types et des niveaux (cycles) de certifications définis, y compris une AQ plus ou moins développée des cycles, des programmes et de la conception et de l'attribution des certifications. Il importe également de souligner que les CNC ne fonctionnent pas efficacement indépendamment des autres composantes du système de certification; À eux seuls, les CNC ne peuvent pas être la solution à tous les problèmes, et goulots d'étranglement dans le système de certification.

Système de certification

Comprend tous les aspects de l'activité d'un pays qui donnent lieu à la reconnaissance de l'apprentissage. Ces systèmes comprennent les moyens de développer et de rendre opérationnelle la politique nationale ou régionale en matière de certifications, de dispositifs institutionnels, de processus d'évaluation de la qualité, de procédures d'évaluation et d'attribution, de reconnaissance des compétences et d'autres mécanismes qui relient l'éducation et la formation au marché du travail et à la société civile. Les systèmes de certification peuvent être plus ou moins intégrés et cohérents. L'une des caractéristiques d'un système de certification peut être un cadre explicite de certifications (OCDE 2007).

Cadre de certification

Un cadre de certification est un instrument pour l'élaboration et la classification des certifications selon un ensemble de critères relatifs aux niveaux d'apprentissage atteints. Cet ensemble de critères peut être

implicite dans les descripteurs de certifications eux-mêmes ou explicité sous la forme d'un ensemble de descripteurs de niveau. La [Recommandation de 2017 relative au cadre européen des certifications](#) définit un cadre de certification comme «une politique et un instrument pour l'élaboration et la classification des certifications selon un ensemble de critères pour certains niveaux d'apprentissage atteints, qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accès, la progression et la qualité des certifications par rapport au marché du travail et à la société civile».

Le champ d'application des cadres peut être exhaustif pour tous les résultats et parcours d'apprentissage ou être limité à un secteur particulier — par exemple, l'éducation initiale, l'éducation et la formation des adultes ou un domaine professionnel. Certains cadres peuvent comporter davantage d'éléments de conception et une structure plus stricte que d'autres; Certains peuvent avoir une base juridique, tandis que d'autres représentent un consensus des points de vue des partenaires sociaux. Tous les cadres de certification visent toutefois à établir une base pour améliorer la transparence, la qualité, l'accessibilité, les liens et la reconnaissance publique ou sur le marché du travail des certifications au sein d'un pays et au niveau international ([Tuck 2007](#)).

Cadre régional des certifications

Une vaste structure des niveaux d'acquis d'apprentissage convenus par les pays d'une région géographique. Un moyen de permettre à un CNC de se rapporter à un autre et, par la suite, de comparer une qualification dans un pays à une qualification d'un autre pays. Par exemple, le cadre de [référence des certifications de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est \(ASEAN\)](#).

2.5 Panorama des cadres de certifications sur le continent

L'étude cartographique de l'ACQF (2019-2020) a été élaborée sur la base d'une combinaison de sources: Enquête continentale, visites dans les pays, recherche documentaire et informations recueillies au moyen de webinaires de partage d'expériences en ligne. Il a mis en place un ensemble de données actualisé et complet contenant des informations provenant de 41 pays africains, dont les treize pays disposant d'un rapport d'étude national spécifique sur la cartographie de l'ACQF.

Les résultats de l'étude cartographique sont un recueil de rapports nationaux et régionaux explorant les principales questions et caractéristiques des cadres et systèmes de certification dans treize pays (Angola, Cameroun, Cap-Vert, Égypte, Éthiopie, Kenya, Côte d'Ivoire, Maroc, Mozambique, Nigeria, Sénégal, Afrique du Sud et Togo) et dans trois CER — la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDA). Il a abouti à un rapport complet présentant les conclusions des rapports nationaux et CER, dans le contexte i) des politiques de l'UA et ii) de l'évolution internationale de plusieurs générations de cadres de certifications (1980-2020). L'élément central du rapport de cartographie complet est le chapitre de 75 pages synthétisant les caractéristiques et tendances les plus marquantes des cadres de certification (nationaux et régionaux) sur le continent africain, en s'appuyant sur l'enquête de l'ACQF continentale, les rapports par pays et les CER, ainsi que les échanges et les mises à jour partagés dans le cadre d'activités d'apprentissage par les pairs en 2020.

L'étude cartographique du ACQF a mis en évidence un nombre et une diversité de cadres de certification plus nombreux que ceux précédemment connus à partir d'analyses régulières telles que l'[Inventaire mondial des cadres nationaux et régionaux des certifications](#), qui est une initiative conjointe du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), de la Fondation européenne pour la formation (ETF) et de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), qui est mis à jour tous les deux ans (Cedefop, ETF, UNESCO, 2019).

Si l'on considère un total de 41 pays inclus dans les données recueillies dans le cadre de l'étude cartographique du ACQF, le continent dispose d'un nombre plus élevé de cadres de certification

(approuvés, début de mise en œuvre ou à un stade avancé) que dans d'autres régions plus grandes lorsqu'ils ont adopté leur CNC global. Bien que treize ans séparent l'avènement du cadre européen des certifications (CEC) et le développement du ACQF, il est très utile de noter que lorsque la base juridique du CEC a été approuvée (2008), seuls trois pays avaient mis en place et opérationnels des CNC (France, Irlande et Royaume-Uni).

Fin 2020, le continent africain avait:

- trois CNC au stade de la mise en œuvre avancée (et déjà revus);
- dix-neuf cadres de certification au stade où la base juridique pertinente avait été approuvée et où la mise en œuvre avait commencé. Un certain nombre de ces cadres de certifications possèdent une expérience considérable et pourraient être considérés comme faisant partie du groupe de mise en œuvre avancée. Dans sept de ces dix-neuf pays, les cadres de certification existants sont sectoriels, pas intégrés et inclusifs. La majorité de ces cas sont des cadres de certifications de l'EFTP (pays mis en évidence dans le tableau 1);
- huit pays élaborant leur CNC, dont une partie se trouve dans le processus d'approbation/d'adoption;
- huit pays prennent des premières mesures en vue de l'élaboration d'un CNC;
- un cadre régional des certifications, le cadre des certifications de la CDAA (SADCQF), a été adopté et sa mise en œuvre a commencé;
- un cadre régional de certification, le cadre des certifications pour l'enseignement supérieur en Afrique de l'Est (EAQFHE), a été adopté, bien que sa mise en œuvre se limite aux certifications de l'enseignement supérieur.

Tableau 1: Cadres de certification en Afrique par stade de développement et de mise en œuvre — aperçu (fin 2020). **Surbrillance:** Pays dotés d'un cadre de certifications de portée sectorielle (principalement axé sur les certifications des systèmes d'EFTP)

Stade d'élaboration et de mise en œuvre du CNC	Pays
Pas de CNC	Tchad, République du Congo, São Tomé e Príncipe
Le CNC dans la réflexion à un stade précoce	Burkina Faso, Cameroun, Union des Comores, République démocratique du Congo, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, Togo
CNC en développement et consultation	Angola, Burundi, Côte d'Ivoire, Égypte, Madagascar, Maroc, Sierra Leone, Somalie
Acte juridique du CNC approuvé, mise en œuvre entamée	Botswana, Eswatini, Éthiopie, Gambie , Ghana, Kenya, Lesotho, Malawi, Mozambique , Namibie, Nigeria, Rwanda, Sénégal , Seychelles, Tanzanie , Tunisie, Ouganda, Zimbabwe, Zambie
Mise en œuvre avancée du CNC et révision	Cap-Vert, Maurice, Afrique du Sud

Source: Données de l'étude de cartographie de l'ACQF

Du point de vue de l'ACQF, en tant que cadre général de référence des certifications pour l'ensemble du continent, ce paysage est propice à des activités axées sur la coopération, la comparaison et, à terme, le référencement/alignement entre les cadres de certification des pays et le ACQF.

Au moment de la rédaction du présent rapport (mars-juin 2021), plus d'une vingtaine de pays peuvent être envisagés pour des actions préparatoires conduisant à un futur référencement avec le ACQF, et un autre groupe de moins de dix pays peut être candidat, une fois que leur CNC aura atteint le point de démarrage de la mise en œuvre.

Outre la transparence, la comparabilité et le référencement, les objectifs du ACQF consistent à travailler en coopération et en complémentarité avec les pays et les régions, en soutenant le développement de leurs cadres de certification. Ce volet de travail a une portée et une ampleur étendues, compte tenu de l'ambition de l'UA de ne laisser aucun pays à la traîne, conformément à la vision pour 2063, [«L'Afrique que](#)

[nous voulons](#). Les actions de soutien au développement, à la consolidation et à la mise en œuvre active des CNC sur le continent tiennent compte de tous les pays:

- ceux qui n'ont pas encore entamé les premières étapes pour commencer à élaborer un CNC;
- ceux dont les processus de développement du CNC sont lents ou ont été interrompus;
- ceux qui disposent d'un acte juridique adopté dans le cadre du CNC, mais dont les décisions opérationnelles et la capacité de mise en œuvre sont limitées ou inexistantes;
- ceux dont les CNC commencent à être mis en œuvre mais qui nécessitent un accompagnement, une formation, des bonnes pratiques, un dialogue et d'autres formes de soutien;
- ceux qui disposent d'une vaste expérience en matière de mise en œuvre et qui ont besoin de renouveler leur dialogue national sur les nouveaux problèmes et défis auxquels le CNC doit faire face, et de revoir leur législation relative au CNC et leurs politiques et instruments de mise en œuvre pratique connexes.

2.6 Contexte politique de l'Union africaine

Les compétences et les certifications des populations africaines sont essentielles à la transformation du continent. Les compétences et les certifications sont stratégiques dans le contexte de la montée démographique du continent, que certains considèrent comme le «répertoire des jeunes du monde». Par conséquent, l'ACQF est une initiative politique essentielle de l'UA.

L'ACQF est en cours de développement en cette période de grandes transformations, ce qui représente un nouveau horizon et une nouvelle perspective pour la ACQF et son écosystème. Il est fortement ancré dans les politiques et stratégies de l'UA, en particulier:

- [Agenda 2063: L'Afrique que nous voulons](#)
- Zone de [libre-échange continentale africaine \(ZLECAA\)](#)
- [Protocole au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de séjour et au droit d'établissement \(protocole de l'UA sur la libre circulation\)](#);
- [Stratégie d'éducation continentale pour l'Afrique 2016-2025 \(CESA 16-25\)](#).

Les références les plus explicites à un cadre de certification continental figurent dans:

- CESA 16-25: Objectifs stratégiques 4 c) et d); Ainsi que
- protocole sur la libre circulation de l'UA, article 18.

L'objectif stratégique 4 du CESA 16-25 vise à «garantir l'acquisition des connaissances et compétences requises ainsi que l'amélioration des taux d'achèvement à tous les niveaux et tous les groupes grâce à des processus d'harmonisation à tous les niveaux pour l'intégration nationale et régionale». En particulier, les objectifs c) et d) de l'objectif stratégique n° 4 font explicitement référence à l'établissement de cadres de certification, notamment un cadre de certification continental lié aux CNC et aux CRC:

- c) Mettre en place des cadres nationaux des certifications (CNC) et des cadres régionaux des certifications (CRC) afin de faciliter la création de multiples voies d'acquisition d'aptitudes et de compétences ainsi que la mobilité dans l'ensemble du sous-secteur.
- d) Développer un cadre de certifications continentales lié aux certifications régionales et aux cadres nationaux des certifications (CNC) afin de faciliter l'intégration régionale et la mobilité des diplômés.

L'Afrique intégrée est un résultat transformationnel majeur du programme à l'horizon 2063. Le premier plan décennal de mise en œuvre 2014-2023 de l'Agenda 2063 fixe des objectifs directement liés au ACQF, notamment dans le cadre de l'Aspiration 1: Une Afrique prospère fondée sur une croissance inclusive et un développement durable.

- Objectif 2: Citoyens bien formés et révolution des compétences fondée sur la science, la

technologie et l'innovation (STI)

- Domaines prioritaires: Une révolution axée sur les compétences dans le domaine de l'éducation et des sciences, de la culture et de la formation.

Les objectifs pertinents à l'horizon 2023 au niveau continental sont structurés comme suit:

1. L'Agence d'accréditation de l'éducation continentale africaine est pleinement opérationnelle
- 2. Un système continental commun de certification et d'éducation est en place**
3. Création de l'université électronique africaine
4. L'université panafricaine est consolidée avec au moins 25 centres satellites
5. L'Observatoire africain de l'éducation est pleinement opérationnel
6. Au moins 50 % des États membres ont mis en place des systèmes nationaux d'accréditation d'ici à 2023.
7. Le cadre pour l'harmonisation de la formation des enseignants sera achevé en 2018.

Plus important encore, aux fins du projet ACQF, le protocole sur la libre circulation de l'UA adopté lors de la 30e session ordinaire de l'Assemblée de l'UA (20 janvier 2018), dans son article 18 («Reconnaissance mutuelle des certifications»), précise que «les États parties établissent un cadre continental de certifications pour encourager et promouvoir la libre circulation des personnes, le droit de séjour et le droit d'établissement».

Le ACQF est lié au cadre panafricain d'assurance de la qualité et d'accréditation (PAQAF) et travaillera en synergie avec la [convention révisée sur la reconnaissance des études, certificats, diplômes, diplômes et autres certifications universitaires dans l'enseignement supérieur dans les États africains](#) (convention d'Addis).

D'autres politiques et cadres en matière d'éducation de l'UA à considérer comme des points d'orientation pour le développement du ACQF sont abordés dans le cadre du processus des clusters de la stratégie d'éducation continentale pour l'Afrique (CESA). Parmi ces domaines d'action, il convient de souligner l'importance du «cadre africain de qualification des enseignants» et de contribuer au développement des certifications des ressources humaines dans l'éducation et le développement de la petite enfance.

À mesure que le continent adopte de nouvelles initiatives stratégiques pour *mieux reconstruire* au-delà de la COVID-19, le ACQF continuera à façonner les liens et les complémentarités en ce qui concerne les dimensions des compétences et des certifications des politiques continentales en faveur de l'adaptation écologique et numérique.

Le ACQF, en tant que méta-cadre pour les certifications, a le potentiel de coopérer avec d'autres cadres régionaux et nationaux de certification au-delà de l'Afrique, contribuant ainsi au référencement, et d'améliorer la transparence et la mobilité de la monnaie internationale des certifications africaines. Une telle coopération entre les continents peut être envisagée avec l'Europe, le voisin le plus proche de l'Afrique, et d'autres régions.

L'UE s'est engagée à soutenir le développement du ACQF, tel que défini dans l'action 4 de sa communication intitulée «[Alliance Afrique-Europe pour un investissement et des emplois durables](#)», adoptée le 12 septembre 2018 par la Commission européenne. Cette communication a été approuvée par tous les chefs d'État de l'UE lors de la [réunion du Conseil européen](#) du 18 octobre 2018.

3 Le contexte du ACQF

Cette vue d'ensemble des principales tendances, perspectives et défis caractérisant les perspectives économiques de l'Afrique, l'utilisation du capital humain, les indicateurs en matière d'éducation, la gouvernance des compétences, ainsi que les caractéristiques de cinq des (CER) contribue à positionner le ACQF dans le contexte continental, en identifiant les principaux défis auxquels sa stratégie devrait s'attaquer.

3.1 Les perspectives africaines avant et pendant la pandémie de COVID-19

3.1.1 Croissance économique

Avant la pandémie de COVID-19, malgré la persistance de nombreux défis, la croissance économique en Afrique était élevée depuis plus de dix ans, avec toutefois un rythme plus lent au cours des quatre dernières années. En 2019, la croissance économique a été de 3,4 %. Ce taux de croissance était inférieur de 0.6 point de pourcentage à celui prévu dans les perspectives économiques en Afrique de 2019 (AFDB 2020). Il est également inférieur à la croissance moyenne décennale de 5 % pour le continent. Par rapport au reste du monde, la croissance du PIB de l'Afrique était supérieure à la moyenne mondiale de 3 % en 2019 et largement supérieure à la moyenne des économies avancées (1,7 %). Six pays africains figuraient parmi les dix économies à la croissance la plus rapide au monde: Rwanda (taux de croissance de 7,4 %), Côte d'Ivoire (7,4 %), Ghana (7,1 %), Tanzanie (6,8 %) et Bénin (6,7 %).

La croissance économique en Afrique varie considérablement d'un pays à l'autre (AFDB 2020). Par exemple:

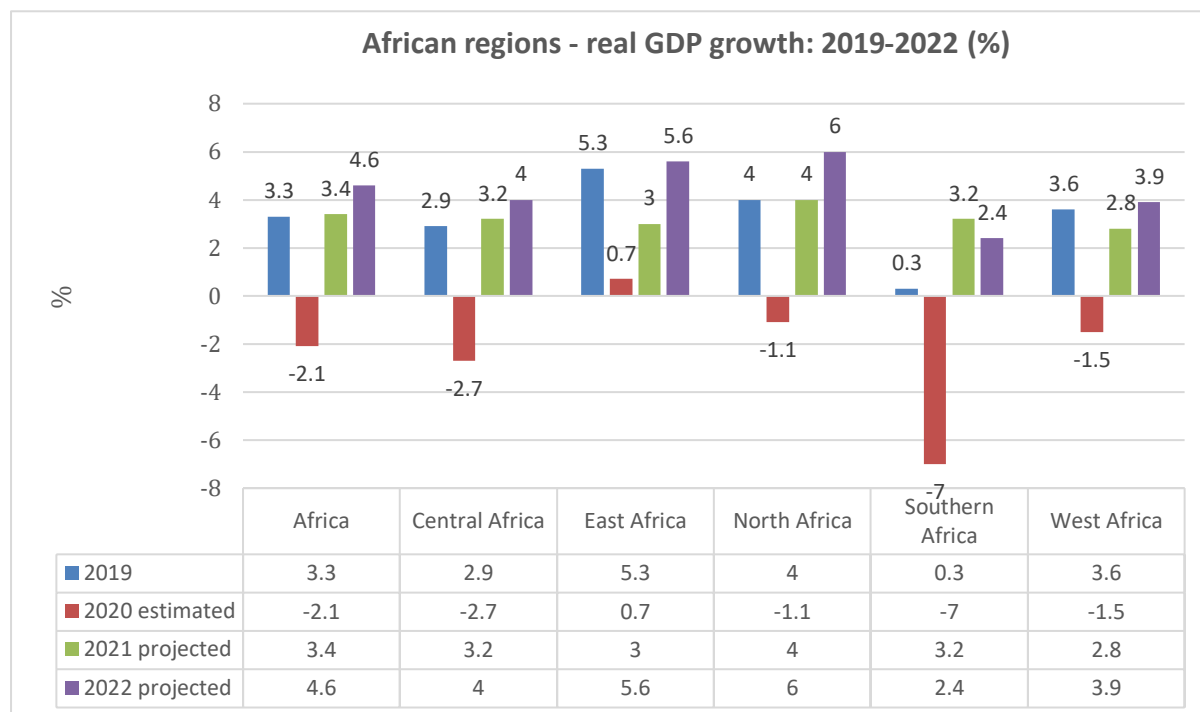
- En 2019, l'Afrique de l'Est était la région où la croissance était la plus rapide, avec un taux de croissance estimé à 5 %, le Rwanda, l'Éthiopie et la Tanzanie arrivant en tête. La croissance du Kenya est passée de 6,5 % en 2018 à 5,9 % en 2019.
- L'Afrique du Nord était la deuxième région à croissance la plus rapide, avec un taux de croissance estimé à 4,1 % en 2019. Cette performance s'explique par la dynamique de croissance en Égypte, qui est passée de 5,3 % en 2018 à 5,6 % en 2019, sous l'effet des réformes économiques et du démarrage de la production de gaz. D'autres pays en croissance en Afrique du Nord sont l'Algérie et la Mauritanie, contrairement à la Libye qui s'est ralentie.
- En Afrique de l'Ouest, la croissance est passée de 3,4 % en 2018 à 3,7 % en 2019. Les principaux contributeurs à cette performance ont été le Ghana et la Côte d'Ivoire. Le Nigeria a enregistré une reprise progressive, passant d'une croissance de 1,9 % en 2018 à 2,3 % en 2019.
- L'Afrique centrale a enregistré une croissance économique plus forte, passant de 2,7 % (2018) à 3,2 % (2019), grâce à des augmentations dans la plupart des pays de la région.
- Le taux de croissance de l'Afrique australe a diminué, passant de 1,2 % en 2018 à 0,7 % en 2019. La région a été touchée par des conditions météorologiques extrêmes, notamment les cyclones Idai et Kenneth, qui ont dévasté les infrastructures urbaines et rurales et la production agricole, et des populations déplacées. D'autres facteurs structurels ont contribué au ralentissement de la croissance, notamment au Zimbabwe, qui a connu une contraction notable de 12,8 % en 2019, en raison de problèmes monétaires liés à la convertibilité monétaire qui ont faussé le fonctionnement efficace des marchés. La croissance de l'Afrique du Sud s'est ralentie pour s'établir à 0,7 % en 2019, et la Namibie a enregistré une faible croissance.

Les cinq grandes économies d'Afrique — Algérie, Égypte, Maroc, Nigeria et Afrique du Sud — ont contribué conjointement à hauteur de 55 % à la croissance du continent en 2019.

3.1.2 Croissance et pandémie de COVID-19

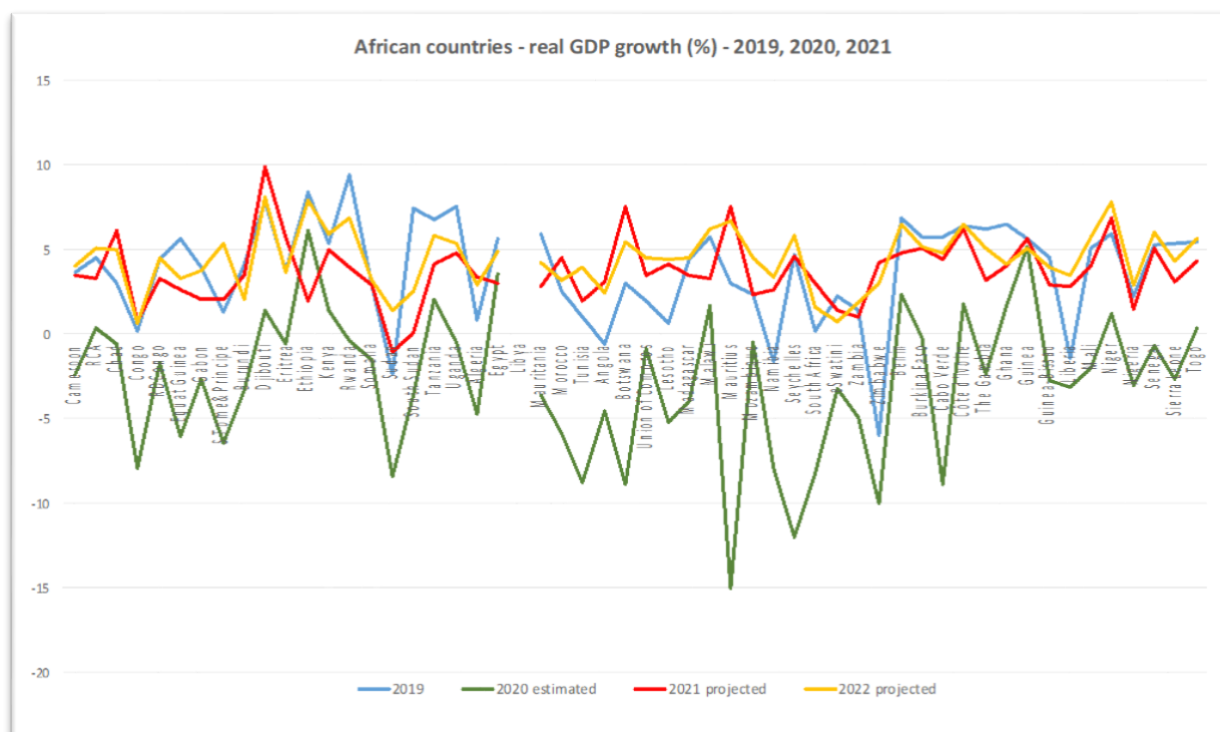
La pandémie de COVID-19 a durement frappé tous les pays d'Afrique, mais à différentes échelles dans les différentes régions et pays (figures 1 et 2). (BAD 2021a).

Graphique 1: Croissance du PIB réel (en%), par région



Source: AFDB (2021a). Annexe statistique, p. 38. Graphique de l'auteur basé sur les données de la source.

Graphique 2: Croissance du PIB réel (en%), par pays (2019, 2020, 2021, 2022)



Source: AFDB (2021a). Annexe statistique, p. 38. Graphique de l'auteur basé sur la source.

Selon les «Perspectives économiques en Afrique 2021» (AFDB 2021a), l'Afrique devrait se remettre en 2021 de sa pire récession économique en un demi-siècle. Le PIB réel de l'Afrique devrait augmenter de 3,4 % en 2021, après une contraction de 2,1 % en 2020. Cette reprise prévue s'appuiera sur une reprise du tourisme, un rebond des prix des produits de base et la levée des restrictions induites par les pandémies. Les projections sont toutefois soumises à une grande incertitude en raison des risques tant extérieurs qu'intérieurs.

L'impact économique de la pandémie varie selon les caractéristiques économiques et les régions, mais la reprise prévue est large (AFDB 2021a). Bien que toutes les économies d'Afrique aient été touchées par la pandémie, les économies dépendantes du tourisme, les économies exportatrices de pétrole et d'autres économies à forte intensité de ressources ont été les plus touchées par la pandémie. Les économies dépendantes du tourisme devraient se remettre d'une baisse de 11,5 % du PIB en 2020 pour croître de 6,2 % en 2021; Les pays exportateurs de pétrole devraient rebondir - d'une baisse de 1,5 % à une croissance de 3,1 %; Et d'autres économies à forte intensité de ressources devraient passer d'un recul de 4,7 % à une croissance de 3,1 %. Les pays relativement pauvres en ressources, dont la production a chuté de 0,9 % en 2020, devraient voir une croissance d'environ 4,1 % en 2021.

Sur le plan économique, les entreprises et l'emploi ont été fortement touchés par la pandémie. Bien que l'Afrique génère une grande partie de son emploi dans le secteur informel, la fermeture de la plupart des entreprises et organisations du secteur formel a eu un effet négatif sur le secteur informel. Cela s'explique en grande partie par le fait que le secteur informel dispose d'une grande partie de ses ressources provenant du secteur formel, qui a connu des fermetures, et que le secteur informel a été touché parce qu'il a été soumis à des restrictions quant à la manière dont les activités devraient être menées. Le personnel licencié dans le secteur formel a également éprouvé des difficultés à survivre parce que même le secteur informel, dans lequel il a été poussé, a été touché.

La mobilité humaine et de la main-d'œuvre entre les pays a également été affectée. Cela signifie une pénurie de main-d'œuvre là où elle est nécessaire, affectant la production et la fourniture de biens et de services. Cela aura une incidence sur la mise en œuvre de la ZLECA. L'AfCTA a pour principal objectif de créer un marché libéralisé pour les échanges de marchandises. Elle défend ainsi les aspirations de l'Agenda 2063 en faveur d'un marché continental caractérisé par la libre circulation des personnes, des capitaux, des biens et des services, qui sont essentiels pour approfondir l'intégration économique et promouvoir le développement agricole, la sécurité alimentaire, l'industrialisation et la transformation économique structurelle.

La réalisation de la disposition de la ZLECA a été fortement compromise au cours des deux dernières années par la pandémie de COVID-19. Comme souligné ci-dessus, la libre circulation du personnel, des biens et des services s'est ralentie, la libéralisation du marché a entravé et la production de biens et de services s'est ralentie. Le début des échanges de marchandises a été reporté et a débuté de manière constructive en janvier 2021.

3.1.3 Envois de fonds et migration de main-d'œuvre

Les envois de fonds envoyés par les migrants à des familles dans leur pays d'origine ont fourni une vie financière à des millions de ménages. Dans certains pays africains, les envois de fonds représentent une part importante du PIB, allant de 34,4 % au Soudan du Sud à 20,1 % au Lesotho, 11,9 % au Cap-Vert et 10,7 % au Sénégal. En 2019, le montant total des envois de fonds en Afrique subsaharienne a atteint 48 milliards de dollars. Ce montant devrait diminuer de 8,8 % en 2020, suivi d'une nouvelle baisse de 5,8 % en 2021. (Brookings Africa Growth Initiative, 2021)

La pandémie a touché la stabilité des envois de fonds de plusieurs manières. De nombreux migrants dans les pays à revenu élevé ont perdu leur emploi et vu leurs revenus réduits. La faiblesse des prix du pétrole a également affecté les envois de fonds des pays du Conseil de coopération du Golfe.

La baisse des envois de fonds est particulièrement problématique compte tenu des graves conditions de pauvreté dans lesquelles vivent des millions de personnes et de ménages sur le continent, qui dépendent de cette source de revenus pour nourrir la famille et, en particulier, éduquer leurs enfants.

Les restrictions de déplacement et les dangers de la pandémie de COVID-19 ont étouffé de nouveaux flux migratoires et contraint de nombreux travailleurs migrants au chômage à rentrer chez eux. À moyen terme, d'importants écarts de revenus (par rapport aux pays à revenu élevé) sont susceptibles d'accroître l'émigration. La croissance rapide de la population en âge de travailler et les effets du changement climatique sur les moyens de subsistance aggraveront également les causes profondes de la migration.

La reconnaissance effective des certifications et, en particulier, la validation et la certification des connaissances et compétences acquises par les individus dans le cadre des expériences migratoires sont des instruments politiques essentiels qui doivent encore être améliorés dans tous les pays et régions du continent. Un programme/une campagne plus large pour une reconnaissance équitable et fiable de l'apprentissage antérieur (RPL / VAE) devrait faire partie de la stratégie ACQF, afin de faciliter l'accès des bénéficiaires et candidats potentiels et la diffusion des bonnes pratiques et, à terme, d'adopter des lignes directrices techniques et méthodologiques convenues d'un commun accord et des outils de qualité pour RPL dans le continent.

3.1.4 Croissance, inclusion et réduction de la pauvreté

La trajectoire de croissance de l'Afrique au cours de la période 2000-15 a été soutenue et a fait naître l'espoir que ses économies rejoindraient les rangs des pays à revenu intermédiaire et à revenu élevé et libéreraient sa population de la pauvreté. Toutefois, la croissance n'a pas été inclusive et la création d'emplois dans les secteurs à forte productivité est restée à la traîne par rapport à la croissance démographique. De larges pans de la population restent employés dans des emplois à faible productivité, peu rémunérés dans l'agriculture traditionnelle et dans le secteur informel.

Pour les populations, la qualité de la croissance est l'aspect le plus important, en particulier la mesure dans laquelle la croissance est équitable et inclusive. La croissance est généralement considérée comme inclusive lorsque ses avantages sont largement partagés entre tous les segments de la population et lorsqu'elle contribue à réduire à la fois l'extrême pauvreté et les inégalités.

En moyenne, la consommation des pauvres africains augmente plus lentement que la consommation de la population moyenne (sous-périodes 2000-05, 2005-10 et 2010-17). La croissance économique de l'Afrique n'a pas été suffisamment inclusive, comme en témoigne la persistance d'un niveau élevé d'inégalité et de pauvreté (AFDB 2020). Seul un tiers des pays africains a réalisé une croissance inclusive: Sur les 48 pays dont les données étaient disponibles, 18 présentaient des profils de croissance conduisant à une croissance de la consommation plus rapide que la moyenne pour les pauvres et à une diminution des inégalités entre les différents segments de la population. Selon les estimations de la Banque africaine de développement (2020), seuls sept pays ont réalisé une croissance à la fois favorable aux pauvres et inclusive au cours de chacune des sous-périodes indiquées. Certains pays ont amélioré le caractère inclusif de leur croissance au cours de la dernière sous-période, tandis que d'autres ont mené des politiques de croissance en faveur des pauvres et inclusives au cours de la première sous-période, mais pas dans la dernière.

Il reste de nombreuses questions non résolues concernant la durabilité de la croissance économique et de la transformation de l'Afrique. Des questions ont été soulevées sur la question de savoir si ce discours sur la croissance sera soutenu à long terme, étant donné qu'il a été soutenu par les hausses des prix des

produits primaires et que cette transformation se produit sans industrialisation ni réduction significative de la pauvreté.

Plusieurs facteurs clés ont contribué à la croissance économique rapide récente de l'Afrique et leur importance relative varie d'un pays à l'autre. Les économistes ont attribué cette croissance rapide à la croissance endogène de l'économie informelle et aux flux financiers étrangers. On a également assisté à une urbanisation rapide, à une hausse des revenus et à d'importantes transformations diététiques. Le continent a également connu une forte augmentation du nombre de petites et moyennes entreprises commerciales qui ont joué un rôle essentiel dans la croissance de l'emploi et le développement de chaînes de valeur agricoles précieuses. La croissance démographique rapide, en particulier dans les zones urbaines, a permis une croissance rapide du marché de la production alimentaire locale. Par conséquent, la production alimentaire locale et les petites industries ont bénéficié, en particulier lorsque les cours mondiaux des matières premières ont augmenté pendant une période soutenue, à partir du milieu des années 2000. Les changements intervenus sur les marchés agricoles et les réformes des politiques menées dans l'ensemble de l'économie au cours des années 1990 constituent un facteur de contribution souvent sous-apprécié à la croissance économique. Ces réformes ont éliminé les principaux obstacles au commerce privé. Les effets des réformes ont été pour la plupart dormants jusqu'au milieu des années 2000, lorsque les prix mondiaux des denrées alimentaires se sont brusquement creusés, ce qui a permis à des milliers d'entreprises privées de petite, moyenne et grande taille de réagir rapidement à des incitations rentables, renforçant ainsi rapidement les systèmes agroalimentaires africains au cours de cette période.

Les politiques de base en faveur d'une croissance inclusive sont débattues, mais deux grandes politiques jouent systématiquement un rôle clé: Le capital humain (en particulier l'éducation) et la création d'emplois dans les secteurs à forte productivité.

Il existe une corrélation négative entre la pauvreté et les années de scolarisation (AFDB 2020):

- Les pays africains ayant des années de scolarisation moyennes plus élevées se caractérisent par des niveaux de pauvreté plus faibles après avoir pris en compte le PIB initial; Ainsi que
- en outre, d'autres indicateurs, tels que les dépenses publiques consacrées à l'éducation et les taux de scolarisation dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, sont associés négativement à la pauvreté.

L'éducation contribue à la réduction de la pauvreté et des inégalités:

«D'un point de vue théorique, l'éducation peut réduire la pauvreté en augmentant le capital humain de la population, ce qui entraîne une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre et, partant, une croissance plus rapide et une diminution de la pauvreté» (AFDB 2020: 34).

«Au-delà de son effet de réduction de la pauvreté, le développement du capital humain peut également réduire les inégalités. Un niveau d'instruction plus élevé et une diminution des inégalités dans le domaine de l'éducation peuvent réduire les inégalités de revenus. En favorisant la mobilité sociale, l'éducation offre aux personnes davantage de possibilités de changer de statut social en offrant de meilleures perspectives de revenus que leurs parents. Les pays africains comptant une plus grande proportion de populations ayant un niveau d'éducation secondaire ou supérieur ont une faible inégalité de richesse.» (AFDB 2020: 34).

3.2 Crise et perspectives en matière d'éducation et de compétences

Les pays africains ont beaucoup à gagner de l'amélioration de l'éducation pour parvenir à une croissance inclusive. La lenteur de la transformation structurelle est due à des insuffisances dans le capital humain, traduisant un faible niveau de compétences et un faible niveau d'éducation.

Malgré les progrès réalisés ces dernières décennies, l’Afrique reste à la traîne par rapport à d’autres régions en développement dans le domaine de l’éducation et du développement des compétences (AFDB 2020). De nombreux indicateurs en matière d’éducation ont stagné et même se sont détériorés et, en l’absence d’accélération rapide des progrès, il restera peu probable que le continent atteigne les principaux engagements en matière d’éducation d’ici à 2030. Une sélection d’indicateurs sur la quantité et la qualité de l’éducation donne un aperçu des défis importants et des possibilités d’action pour les dirigeants et les citoyens africains.

Taux de **scolarisation**: Les progrès ont été tangibles au cours de la période 2000-16, mais avec de grandes variations entre les cycles d’enseignement (tableau 2). Si les taux de scolarisation dans l’enseignement primaire se sont considérablement améliorés et ont atteint une fourchette proche d’autres régions du monde, des efforts constants seront nécessaires pour réduire la distance entre l’Afrique et d’autres régions en matière de scolarisation dans l’enseignement secondaire et supérieur.

Tableau 2: Évolution des taux de scolarisation entre les régions (2000-2016) —%

Région	Enseignement primaire		Enseignement secondaire		Enseignement supérieur	
	2000	2016	2000	2016	2000	2016
Afrique	66	82	32	44	6	16
- Afrique centrale	58	84	7	32	3	10
- Afrique orientale	54	79	35	41	2	9
- Afrique du Nord	82	91		54	26	29
- Afrique méridionale	78	90	39	47	4	18
- Afrique de l’Ouest	59	77	20	44	6	12
Asie	88	93	61	77	23	43
Amérique latine et Caraïbes	92	92	63	78	28	53
L’Europe	95	95	86	92	45	68

Source: BAD (2020: 58). Sur la base des données de la base de données des indicateurs de développement de la Banque mondiale.

Les **taux d’abandon scolaire** et de décrochage scolaire sont plus élevés en Afrique que dans d’autres régions du monde.

- Plus de la moitié des enfants non scolarisés dans le monde vivent en Afrique subsaharienne (33 millions). Plus de 33 % des étudiants en Afrique ont abandonné entre 2010 et 2017, contre 11 % en Amérique latine et 8 % en Asie.
- Parmi les enfants africains en âge de scolarité primaire (généralement de 6 à 11 ans), 14,7 % en moyenne n’étaient pas scolarisés au cours de la période 2015-18, 31,9 % des adolescents du premier cycle de l’enseignement secondaire (12 à 14 ans) et 50,2 % des jeunes en âge de fréquenter l’enseignement secondaire supérieur (15-17 ans).
- Alors que le taux moyen de décrochage scolaire est de 35 % pour les garçons et de 33 % pour les filles, il existe des variations considérables d’un pays à l’autre: Dans les pays les plus performants, le taux d’abandon est inférieur à 6 % (Algérie, Botswana, Égypte, Maurice et Seychelles); D’autres pays affichent des taux d’abandon supérieurs à 60 %.
- Il s’agit là d’un signal rouge, car les enfants qui abandonnent leur scolarité avant de terminer leur scolarité primaire sont confrontés à de plus grandes difficultés pour poursuivre l’enseignement

formel et obtenir une qualification. En ce qui concerne les tendances actuelles, l'Afrique ne parviendra pas à scolariser tous les enfants d'ici à 2030.

Nombre moyen d'années de scolarité: En 2018, les Africains ont achevé en moyenne plus de cinq années de scolarité, cinq pour les femmes et six pour les hommes. Cet indicateur masque une forte différenciation des pays: Les pays les plus performants étaient en moyenne de dix à huit ans de scolarisation, tandis que les pays les plus vulnérables n'avaient pas atteint quatre ans de scolarité (et la population féminine était encore plus défavorisée).

Éducation et compétences intergénérationnelles: Dans l'ensemble, les jeunes générations d'Afrique subsaharienne sont beaucoup plus instruites que leurs prédécesseurs. Dans des pays comme le Botswana, le Bénin, le Lesotho, le Malawi, le Mozambique, le Nigeria et l'Ouganda, le contraste entre les niveaux d'éducation des générations plus âgées et des jeunes générations est remarquable. Ce contraste est élevé en ce qui concerne le niveau d'instruction de l'enseignement primaire et secondaire.

Projection de la population africaine en âge de travailler par niveau de qualification, 2010-30: La part de cette population ayant au moins un niveau d'enseignement secondaire (enseignement secondaire et supérieur) devrait passer de 36 % (2016) à 52 % en 2030. Ces progrès sont prometteurs, mais les défis ne doivent pas être sous-estimés. La croissance prévue du niveau d'instruction montre qu'une part très importante de la population restera à la traîne dans le domaine de l'éducation, ce qui aura des conséquences intragénérationnelles. Il existe un écart de genre très important dans l'éducation des garçons et des filles, ce qui renforce les disparités sociales et économiques.

Plus important encore, les sous-secteurs et les parcours d'éducation et de formation sont souvent mal connectés et articulés, ce qui entrave la progression et la mobilité des apprenants. Cette situation est due à une coordination limitée entre l'enseignement primaire, secondaire et supérieur et au développement inégal de la formation préscolaire, de l'EFTP et de la formation des adultes (modalités formelles et non formelles).

Actions stratégiques

L'amélioration de l'alphabétisation de base, l'élargissement de l'enseignement supérieur et le renouvellement de la formation initiale et continue (reconversion, mise à niveau des compétences) forment ensemble le train de mesures indispensables pour que la «révolution des compétences» de l'Agenda 2063 se concrétise. L'expansion et la diversification de la capacité de production du continent nécessitent des améliorations des compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier la lecture, l'écriture, le calcul, l'esprit d'entreprise, les sciences et les mathématiques, les compétences numériques et vertes, et les cadres hautement qualifiés pour accéder à de nouveaux marchés.

Les actions politiques dans le vaste domaine de l'éducation et du développement des compétences devraient comprendre des mesures visant à améliorer à la fois la qualité et la quantité de l'éducation et de la formation, en tenant compte des besoins actuels et futurs en matière de compétences sur le marché du travail et dans la société. L'innovation dans l'apprentissage, les nouvelles technologies, l'apprentissage numérique et l'apprentissage à distance offrent des possibilités d'aider les pays africains à prendre des mesures en matière d'éducation et de formation.

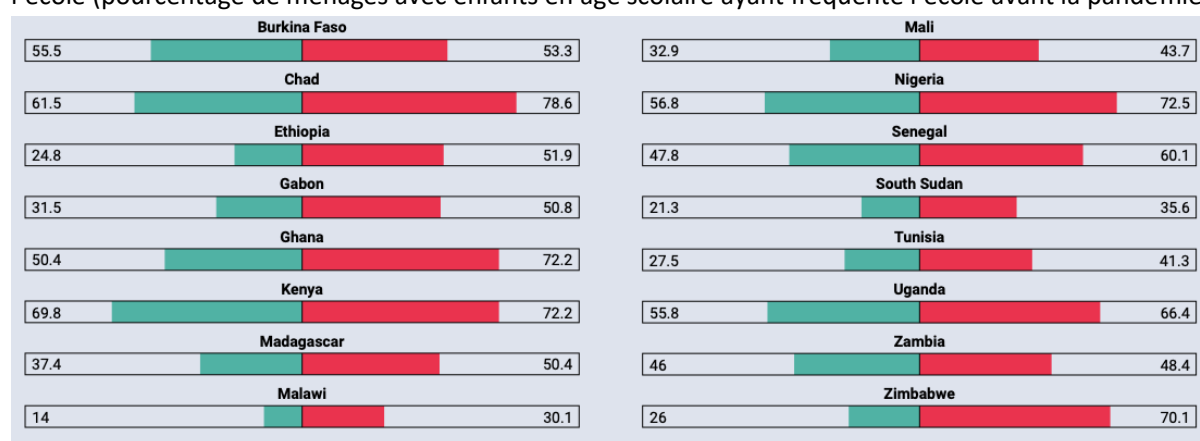
Les cadres de certification — nationaux, régionaux et continentaux — sont l'un des instruments politiques essentiels pour remédier à la mauvaise articulation entre les parcours d'apprentissage et les sous-secteurs, ainsi qu'aux voies de progression rigides, qui privent les citoyens des avantages de l'apprentissage et des certifications accessibles tout au long de la vie.

3.2.1 L'éducation et la pandémie de COVID-19

La pandémie n'a pas seulement affecté l'éducation et la formation, L'Afrique a souffert socialement: sa culture a été modifiée, les liens familiaux et sociétaux ont été ébranlés, les sociétés organiques se sont davantage tournées vers des sociétés mécaniques, et la philosophie de ubuntu commune à tant de cultures africaines a été remise en question.

Les pertes d'éducation subies par les enfants dans les pays d'Afrique subsaharienne en raison des fermetures d'écoles et d'autres conséquences liées aux pandémies ont été considérables (Brookings Africa Growth Initiative 2021). Dans les pays étudiés, moins de la moitié des ménages ayant fréquenté l'école avant la pandémie ont participé à des activités d'éducation / apprentissage dans les mois qui ont suivi la fermeture des écoles. Dans les zones rurales, la situation est encore plus difficile: Seuls quatre ménages sur dix ont déclaré avoir participé à des activités éducatives depuis la fermeture des écoles dans leur région.

Graphique 3: Enfants participant à une initiative d'apprentissage/d'éducation depuis la fermeture de l'école (pourcentage de ménages avec enfants en âge scolaire ayant fréquenté l'école avant la pandémie)



Clé: ■ Rurale ■ URBAINE

Source: Brookings Africa Growth Initiative, 2021. Base de données: Banquemondiale, «Covid-19 High-Frequency Monitoring Dashboard».

3.3 Certifications, compétences et emploi

L'éducation, les compétences et le travail détermineront l'amélioration des moyens de subsistance des plus de 1.3 milliards de personnes sur le continent africain et stimuleront la croissance et le développement pour les générations à venir.

Les grandes transformations de notre époque permettent et invitent à reformuler les points de vue sur la manière dont l'apprentissage et l'emploi interagissent. Au lieu de créer des sous-systèmes distincts comportant des frontières, travaillons à la mise en place d' *écosystèmes de compétences*, dans lesquels les certifications et le travail, l'offre et la demande s'articulent de manière plus fluide, en utilisant des boucles de rétroaction et des points de référence pour orienter la tension entre stabilité et transformation. L'apprentissage a lieu à tout moment, partout.

3.3.1 Le continent avec la population la plus jeune

L'Afrique a la population la plus jeune au monde: Plus de 60 % de sa population est âgée de moins de 25 ans et, d'ici à 2030, elle abritera plus d'un quart de la population mondiale de moins de 25 ans. Au cours de cette période, le continent devrait accroître la taille de sa main-d'œuvre de plus que le reste du monde, étant donné que sa population jeune, la plus instruite et la plus connectée jamais présentes sur le continent, entre dans le monde du travail (WEF 2017). La population en âge de travailler prévue pour

l’Afrique d’ici à 2030 dépasse les 600 millions de personnes. À titre de comparaison, la part de la population mondiale de moins de 25 ans est légèrement supérieure à 40 %.

Il est essentiel que des politiques et des investissements adéquats soutiennent l’éducation et la formation, le développement des compétences et la reconnaissance des compétences, des certifications flexibles adaptables à l’apprentissage tout au long de la vie, des informations en temps réel sur le marché du travail liées à des systèmes crédibles d’information professionnelle et d’orientation qui soutiennent les transitions entre le travail et l’apprentissage.

3.3.2 Vue d’ensemble du marché du travail

La participation de la main-d’œuvre en Afrique est élevée, ce qui est très prometteur. La participation des femmes est importante, même si d’importants écarts entre les hommes et les femmes restent substantiels dans des pays tels que la Côte d’Ivoire, le Mali, Maurice, le Nigeria et le Sénégal.

Le taux d’emploi — en pourcentage de la population âgée de plus de quinze ans — est supérieur à la moyenne mondiale. Il existe de légères variations de cet indicateur entre les régions africaines, à l’exception de l’Afrique du Nord, qui affiche un taux inférieur de 20 points de pourcentage à la moyenne africaine (tableau 3).

Tableau 3: Emploi en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus, 2019 (%)

Afrique	Afrique méridionale	Afrique centrale	Afrique orientale	Afrique du Nord	Afrique de l’Ouest	Monde
64.7	69.7	67.0	68.2	45.8	64.6	61.8

Source: CUA/OCDE (2021). <https://www.oecd.org/development/africa-s-development-dynamics-2021-0a5c9314-en.htm>

Des défis subsistent en ce qui concerne la création d’emplois de qualité dans le secteur formel. La croissance de l’emploi formel au cours des deux dernières décennies n’a pas suivi la croissance démographique, ce qui a réduit les possibilités offertes sur le marché du travail formel pour le nombre croissant de jeunes diplômés de l’enseignement scolaire et universitaire. L’emploi dans le secteur formel se fait souvent dans des petites entreprises, avec des ressources limitées pour investir dans le perfectionnement professionnel et la reconversion professionnelle. Plus important encore, une grande partie de la population africaine continue de travailler dans l’économie informelle, dans les exploitations agricoles familiales et dans le travail indépendant en milieu urbain, où les compétences des jeunes instruits n’apportent pas de valeur ajoutée. Cela contribue à la faible utilisation du capital humain décrite dans la section suivante.

En moyenne, l’Afrique subsaharienne a enregistré une part d’emplois hautement qualifiés de seulement 6 %, ce qui contraste avec la moyenne mondiale de 24 %. Certains pays comptent une proportion importante (de 20 à plus de 30 %) de travailleurs occupant des emplois peu qualifiés (WEF 2017).

Les femmes sont devenues beaucoup plus actives sur les marchés du travail et nombreuses sont celles qui gagnent une plus grande influence sur les ressources des ménages dans de nombreux domaines. Les taux de pauvreté ont fortement diminué dans la région depuis 1990 (de 56 % en 1990 à 40 % en 2018), tandis que les indicateurs nutritionnels montrent également une amélioration progressive mais nette.

3.3.3 La question de la mobilité de la main-d’œuvre

Parmi ses recommandations stratégiques, les «Perspectives de l’économie africaine» (AFDB 2020) soulignent la nécessité de lever les obstacles à la mobilité de la main-d’œuvre afin de renforcer l’inclusion

de la croissance dans la croissance de la productivité sectorielle et les réaffectations intersectorielles de la main-d'œuvre afin de réduire la pauvreté en Afrique.

En permettant à la main-d'œuvre de circuler librement entre les secteurs, les pays africains pourraient augmenter leurs revenus et réduire la pauvreté et les inégalités. À cette fin, les politiques devraient réformer la réglementation du travail et les politiques de l'emploi afin de garantir la libre circulation des travailleurs. En outre, alors que la circulation de la main-d'œuvre à l'intérieur des pays est moins sujette à des restrictions, la mobilité transfrontière de la main-d'œuvre est souvent découragée pour protéger les marchés du travail locaux.

La mise en œuvre d'accords internationaux, tels que la ZLECA, contribuerait à éliminer la plupart des obstacles à la libre circulation des travailleurs entre les pays (AFDB 2020). En outre, les politiques devraient contribuer à accroître la transférabilité des compétences et des certifications entre les secteurs ou l'acquisition de nouvelles compétences et certifications pour répondre aux exigences des secteurs d'accueil.

3.3.4 Utilisation du capital humain

La contribution de l'éducation à l'augmentation de la productivité du travail est limitée en raison de la faible complémentarité entre capital humain et capital physique. Les compétences et certifications existantes ne sont pas utilisées de manière adéquate sur le marché du travail. Une grande partie des jeunes qui travaillent considèrent que leurs compétences ne correspondent pas à leur emploi et que leur éducation est inadaptée à la préparation au travail. Dans de nombreux pays, les employeurs considèrent que la main-d'œuvre peu qualifiée constitue une contrainte majeure pour leurs entreprises et pour le recrutement des profils appropriés.

Les recherches menées dans le cadre du Forum économique mondial (WEF 2017) ont montré que l'Afrique subsaharienne ne tire actuellement que 55 % de son potentiel de capital humain, contre une moyenne mondiale de 65 %. L'indice du capital humain du FEM mesure la mesure dans laquelle les pays et les économies optimisent leur capital humain par le développement de l'éducation et des compétences et son déploiement. L'indice du capital humain pour 2016 révèle une forte différenciation des pays en Afrique, entre 67 et 61 % (Maurice, Ghana, Afrique du Sud, Zambie, Cameroun, Botswana) et entre 44 et 49 % (Mali, Nigeria et Tchad) (WEF 2017).

3.3.5 Aptitude à s'adapter à la transformation des emplois et des technologies

L'un des principaux défis auxquels sont confrontés les pays, les régions, les décideurs politiques et les employeurs est l'adaptation à la transformation et aux perturbations provoquées par la quatrième révolution industrielle, et plus généralement par la pandémie de COVID-19 et la double transition écologique et numérique.

La recherche sur l'incidence et l'impact de l'automatisation dans les tâches, les emplois et les compétences prévoit qu'environ 40 % de l'ensemble des activités professionnelles en Afrique du Sud sont sensibles à l'automatisation, 44 % en Éthiopie, 46 % au Nigeria et 52 % au Kenya. En Afrique du Sud, environ 40 % des compétences de base requises dans les différentes professions seront différentes dans les années 2020. L'intensité moyenne des emplois dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) en Afrique du Sud a augmenté de 26 % au cours de la dernière décennie, et la part de l'emploi dans le secteur formel dans plusieurs pays augmente dans des professions à forte intensité de compétences numériques. Cette transformation rapide des compétences est liée à de nouvelles tâches dans les professions existantes, à des professions nouvelles/émergentes et à la croissance soudaine élevée du

travail et de l'apprentissage à distance et numériques, qui a marqué la plupart des réponses des pays à la pandémie de COVID-19.

Selon les données de LinkedIn utilisées par le WEF (2017), certains des types les plus courants d'emplois hautement qualifiés sur le continent comprennent l'analyse des entreprises et affaires (business analysis), les enseignants et universitaires, les banquiers commerciaux, les comptables, les gestionnaires de ressources humaines, les spécialistes du marketing et des opérations, les spécialistes des services à la clientèle, les professionnels de la publicité, les professionnels de la santé, les industries créatives, les spécialistes des technologies de l'information, les concepteurs et développeurs de logiciels et d'applications en 3D. “

Il existe un fort potentiel de croissance de l'emploi dans les infrastructures “hard et soft (architecture, construction, ingénierie), l'écologisation et les emplois verts, le secteur des TIC et grâce à de nouvelles formes de travail.

Les avantages attendus à long terme des emplois à forte intensité de TIC en Afrique seront liés à la conception, à la création et à l'ingénierie numériques. Pour y parvenir, les dirigeants et les éducateurs doivent constituer des réserves de compétences futures, renouveler et innover le contenu de l'éducation en encourageant l'esprit critique, la créativité, l'autogestion et l'intelligence émotionnelle et renforcer les compétences dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) et des compétences numériques.

3.4 Numérisation

Le continent africain a également connu une transformation et un mouvement massifs dans les TIC et le monde numérique. À ce jour, peu de secteurs économiques sont épargnés par l'influence des plateformes numériques. L'une des nombreuses études (Oladipo et Gobler, 2020) qui se sont concentrées sur la pénétration, la croissance et les tendances des TIC, sur la base d'indicateurs TIC (téléphonie mobile, téléphonie fixe et abonnements à l'accès à l'Internet) réduits à un indice unique grâce à l'analyse des principales composantes, montre que les télécommunications mobiles se développent plus rapidement que les autres indicateurs des télécommunications. Des études montrent que l'utilisation des réseaux mobiles a augmenté de 37 %, ce qui porte l'Afrique à 63 % de la population. Les études indiquent en outre que cela a eu une incidence positive sur la croissance économique et le développement en Afrique. Lors de l'examen de la manière dont les TIC ont permis de le faire, Ngozi et Chiamaka (2019) reconnaissent que le leapboding est un aspect fondamental. Elles stipulent que les TIC ont permis aux pays de contourner les étapes ou processus traditionnels nécessaires au développement et au renforcement des capacités, une situation appelée «fuite technologique». En d'autres termes, elle a permis aux pays de contourner les voies traditionnelles en contournant certains processus d'accumulation de capacités humaines et d'investissements fixes afin de réduire les écarts de productivité et de production.

Les infrastructures TIC ont permis une croissance plus rapide des plateformes numériques, l'Afrique du Sud développant la plupart des plateformes, même si le Kenya connaît la croissance la plus rapide. Des indications montrent que les plateformes développées localement en Afrique représentent 80 % des plateformes numériques disponibles, avec un taux de croissance annuel de 18 % chez les utilisateurs mensuels dans les différents pays.

Outre l'utilisation des entreprises et des bureaux, les plateformes numériques ont considérablement modifié l'espace éducatif. La prolifération de l'éducation fondée sur les TIC a créé un style éducatif dans lequel les établissements ont déclaré disposer d'une bibliothèque basée sur les TIC, y compris sa gestion comme les plateformes d'accès public en ligne (OPAC), l'apprentissage en ligne et les évaluations fondées

sur les TIC. L'évolution la plus récente concerne le développement des compétences, où la validation des acquis de l'apprentissage et l'enseignement fondé sur les compétences sont également passés au numérique.

La numérisation de l'éducation a contribué pendant la pandémie de COVID-19, étant donné que l'éducation et la formation en face à face ont cessé et que les affaires n'étaient pas habituelles. La pandémie est donc entrée dans une ère où la numérisation des processus et systèmes éducatifs dans tous les domaines ne sera pas un luxe mais une ressource et une prestation de base à intégrer dans l'offre d'éducation et de formation.

3.5 Gouvernance des compétences en Afrique

La gouvernance des compétences est considérée comme un système visant à équilibrer l'offre et la demande de compétences d'aujourd'hui et de demain et à fournir une bonne base de compétences pour poursuivre le développement économique. Les parties prenantes des secteurs public, privé et non gouvernemental devraient être associées à la mise en œuvre et à l'utilisation du système de gouvernance des compétences. Lorsqu'il est bien conçu, le système devrait inclure la planification et le contrôle — à différents degrés — de l'éducation et de la formation nationales, régionales et continentales afin de s'assurer qu'il produit des compétences qui sont demandées et qu'il a la promesse d'accélérer le développement économique. Ce faisant, il est nécessaire d'harmoniser et d'harmoniser l'accréditation, l'accumulation et le transfert de crédits, ainsi que l'assurance de la qualité, afin de garantir que les normes éducatives sont similaires d'un pays membre à l'autre. La bonne gouvernance du secteur des compétences vise à développer et à optimiser les compétences individuelles de la (future) main-d'œuvre. Le système devrait être largement négocié, être représentatif des besoins des employeurs et des (futurs) salariés et répondre aux objectifs du système éducatif (pour chaque pays, région et continent). Le système devrait avoir des objectifs à court, moyen et long termes qui couvrent idéalement les besoins en compétences au point d'entrée sur le marché du travail. Les compétences futures doivent soutenir la transformation du marché du travail. Le système devrait être conçu pour traiter les questions relatives à l'employabilité de la main-d'œuvre dans une perspective de cycle de vie.

Pour que l'Afrique puisse se développer et promouvoir la ZLECA, il est nécessaire de créer un système qui réponde aux besoins des diplômés et des migrants sur le marché du travail. Pour ce faire, il faudra que les pays, les régions et le continent africain dans son ensemble développent et améliorent la gouvernance des compétences et mettent en place un système transparent et durable pour gouverner de la même manière. Cela contribuera à la pertinence de la formation et à la réduction du gaspillage dans le secteur de la formation. Le continent a besoin de ce système d'urgence en raison des taux élevés actuels de pénuries de compétences, d'inadéquation des compétences, de chômage, de surqualification, de sous-qualification et de migration. Les performances du marché du travail et l'adéquation des compétences apparaissent comme des moteurs essentiels du développement et de la transformation économiques. De plus en plus, les employeurs exigent des compétences déterminées par l'évolution du marché de produits et par le développement technologique, tandis que les travailleurs fournissent des compétences, en utilisant leurs propres compétences et préférences et la demande attendue pour les compétences ainsi que les revenus escomptés.

3.5.1 Coordination de l'éducation et de la formation en Afrique

Pour orienter l'offre d'éducation et de formation, les pays, les régions et même les continents devraient mener diverses politiques et stratégies pour adapter l'offre de résultats scolaires à la demande de compétences sur le marché du travail. La plupart de ces mesures se concentrent d'une manière ou d'une

autre sur le contenu de l'éducation et de la formation proposées (adaptation du programme d'études, promotion de cours spécifiques, garantie de la cohérence et de la qualité) ou sur son format (évolution vers la formation par le travail et l'apprentissage existants ou augmentation de ceux-ci).

En Afrique, les efforts déployés précédemment pour établir de meilleurs liens entre les employeurs et les établissements d'enseignement n'ont pas abouti. À l'heure actuelle, le continent a mis en place un cadre panafricain d'assurance de la qualité et d'accréditation pour l'enseignement supérieur (PAQAF). Toutefois, il existe encore de grandes lacunes dans l'élaboration d'un système harmonisé d'accréditation des certifications, voire dans l'existence de bases de données communes sur les personnes ayant reçu des certifications dans chaque pays. Il est difficile de prévoir des compétences futures si le continent ne sait pas quelles sont les compétences disponibles; Quelles compétences font défaut; Lorsqu'un établissement suit une formation dans une discipline ou un métier particulier; Et qui suit une formation dans une discipline ou un métier particulier. En outre, quelles aptitudes et compétences sont nécessaires et où sont-elles requises? Il convient de reconnaître que les pays ont mis en place différentes modalités de gestion des données en ce qui concerne l'éducation et l'emploi, mais qu'à ce jour, aucun pays ne dispose d'une base de données complète pour planifier la coordination de l'éducation et de la formation et du monde du travail.

Là encore, les différents sous-systèmes de l'éducation et de la formation au sein de chaque pays ont des politiques et stratégies différentes. Certains gouvernements ont mis en place des mesures d'incitation financières, non financières et autres pour orienter l'offre d'éducation et de formation dans leur pays. Ces incitations peuvent s'adresser aux employeurs, aux prestataires d'enseignement et de formation, ou aux apprenants eux-mêmes. Leur objectif est d'accroître la formation offerte (dans certaines matières), d'encourager les apprenants à suivre une formation (dans des matières spécifiques) et d'encourager la flexibilité/la mobilité. Les gouvernements africains associent de plus en plus les principales parties prenantes aux mécanismes visant à concevoir et à orienter ce que l'éducation doit offrir. L'éventail des parties prenantes concernées varie d'un pays à l'autre, en fonction du secteur de l'éducation et de la formation concerné, ainsi que de la manière dont le pays attribue la responsabilité du pilotage de l'éducation et de la formation (centralisée ou décentralisée). Par exemple, l'enseignement supérieur tend à donner plus d'autonomie aux établissements individuels, tandis que l'offre professionnelle peut être plus collaborative. Les parties prenantes peuvent être associées par l'intermédiaire de plateformes et de comités nationaux ou régionaux/locaux, de consultations ou de la participation à la gouvernance de chaque établissement d'enseignement supérieur. Il importe de veiller à ce que leur participation améliore l'alignement de l'offre et de la demande de compétences plutôt que d'imposer des contraintes supplémentaires. Il est nécessaire d'améliorer la coordination de l'éducation et de la formation sur le continent afin de garantir la qualité et de donner aux employeurs la conviction que les acquis d'apprentissage sont comparables dans tous les pays membres.

3.6 Les communautés économiques régionales en Afrique

Le ACQF interagira avec les CRC sur le continent. À l'heure actuelle, seul un CRC (le SADCQF) est viable et opérationnel et, malgré des conditions difficiles et des asymétries, il a pu enregistrer progressivement des progrès dans la plupart de ses programmes de mise en œuvre.

Les solutions permettant une coopération gagnant-gagnant entre le ACQF et les CRC devraient s'appuyer sur l'intérêt commun et la reconnaissance des avantages des complémentarités et des synergies entre les CER et le ACQF. Le présent chapitre donne une vue d'ensemble de cinq des CER africaines — la EAC, la CEEAC (Communauté économique des États de l'Afrique centrale), la CEDEAO (ECOWAS), la SADC (CDAA) et le COMESA (Marché commun pour l'Afrique orientale et australe), en mettant l'accent sur les principales

politiques d'intégration régionale pour la place de l'éducation et des certifications dans ces régions. Des informations spécifiques sur l'état d'avancement des trois cadres régionaux des certifications (EAQFHE, SADCQF et CEDEAO) figurent à la section 4.2.2 du présent rapport.

3.6.1 La Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE)

Le traité instituant la CAE a été signé le 30 novembre 1999 et est entré en vigueur le 7 juillet 2000, à la suite de sa ratification par les trois États partenaires initiaux, à savoir le Kenya, la République unie de Tanzanie et l'Ouganda. Le Rwanda et le Burundi ont adhéré au traité CAE le 18 juin 2007 et sont devenus membres à part entière de la communauté le 1 juillet 2007. Le Soudan du Sud a adhéré au traité le 15 avril 2016 et est devenu membre à part entière le 15 août 2016.

Le principal objectif de la CAE est d'introduire des politiques et des programmes visant à promouvoir la coopération entre ses États membres dans leur intérêt mutuel dans un large éventail de domaines, notamment les affaires politiques, économiques, sociales et culturelles, la recherche et la technologie, la défense, la sécurité et les affaires juridiques et judiciaires.

Par l'intermédiaire des différents ministères de l'éducation, la CAE a également fait de la région un espace commun de l'enseignement supérieur, facilitant ainsi la circulation des étudiants et des enseignants dans toute la région. Par l'intermédiaire du Conseil interuniversitaire d'Afrique de l'Est, la région a également développé l'EAQFHE, dont la mise en œuvre ne s'est pas encore concrétisée. Malheureusement, au sein de la CAE, différentes parties des systèmes d'éducation et de formation sont situées administrativement dans différents établissements, ce qui rend difficile la mise en œuvre d'un CRC complet. Par exemple, si l'enseignement universitaire est géré par le Conseil interuniversitaire d'Afrique de l'Est, l'enseignement de l'EFTP est géré par le département éducatif de la CAE basé à Arusha, et l'enseignement de base ne semble pas avoir un domicile permanent. En outre, certains pays membres de la CAE sont également membres de la CDAA (par exemple, la Tanzanie), tandis que d'autres sont membres de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (comme le Kenya). Cela signifie que certains pays peuvent potentiellement appartenir à deux ou trois CRR, ce qui peut prêter à confusion. Il est à espérer que le ACQF sera développé et mis en œuvre de manière à résoudre certains de ces chevauchements et confusions.

Le Marché commun de la CAE, en vigueur depuis 2010, est conforme aux dispositions du traité CAE. Il constitue la deuxième étape de l'intégration régionale après l'union douanière, qui est devenue pleine et entière en janvier 2010. Le marché commun implique que les États partenaires de la CAE maintiennent entre eux une position libérale à l'égard des libertés de circulation pour tous les facteurs de production et les produits mentionnés ci-dessous, ainsi que pour les deux droits:

- libre circulation des marchandises;
- libre circulation des personnes;
- libre circulation des travailleurs;
- libre circulation des services;
- libre circulation des capitaux;
- droit d'établissement Ainsi que
- droit de séjour.

Les principes opérationnels de la communauté qui sous-tendent le marché commun de la CAE sont les suivants:

- non-discrimination des ressortissants d'autres États partenaires en raison de leur nationalité;
- égalité de traitement avec les ressortissants d'autres États partenaires;

- assurance de la transparence dans les questions concernant les autres États partenaires; Ainsi que
- partage d'informations en vue d'une mise en œuvre harmonieuse du protocole.

3.6.2 Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC)

La CEEAC, créée le [18 octobre 1983](#), est constituée de membres de l'Union Douanière et Économique de l'Afrique centrale (UDEAC) et de membres de la communauté économique des États des Grands Lacs. La CEEAC compte onze États membres, avec une population moyenne de 187 millions d'habitants en 2017, et un territoire couvrant une superficie de 6 667 047 km².

La CEEAC est liée par une vision visant à assurer la paix, la prospérité et la solidarité de ses membres sur la base d'un espace économique unifié, caractérisé par la libre circulation entre les États. Les États assurent également l'intégration régionale sur la base de cinq piliers: Paix et sécurité; Un marché commun; Environnement et ressources naturelles; Aménagement du territoire et infrastructures; L'égalité entre les hommes et les femmes et le développement humain. Afin d'assurer la multiplicité de ses missions, la Commission CEEAC est financée par ses pays membres et mène en parallèle plusieurs programmes en collaboration avec des partenaires internationaux. Le cadre des activités de la CEEAC est défini par la Conférence des chefs d'État et de gouvernement des pays membres, tandis que les programmes sont établis par le Conseil des ministres en fonction de chaque secteur spécifique. À ce titre, la CEEAC est reconnue par les organes délibératifs de l'UA comme le cadre de référence pour la réalisation des missions et des objectifs du traité d'Abuja et du nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) dans la région de l'Afrique centrale.

Les États membres de la CEEAC ont travaillé dur pour améliorer l'alphabétisation des jeunes, en particulier des jeunes femmes; Une stratégie sous-régionale fondée sur le développement des industries culturelles a été mise en place. Toutefois, la plupart des États membres de la CEEAC sont confrontés à des défis institutionnels — organisationnels, humains, matériels et techniques — à différents niveaux et à différents stades du processus de production des statistiques de l'éducation. L'harmonisation des statistiques au niveau régional reste une préoccupation majeure, étant donné que les pays en sont encore à des stades différents en ce qui concerne leur couverture globale du système éducatif. Presque tous les pays de la région élaborent des indicateurs pour le suivi et l'évaluation du plan d'action pour la deuxième décennie de l'éducation en Afrique (ADEA, 2014a).²

Les États membres de la CEEAC s'efforcent de revitaliser l'enseignement supérieur. Diverses mesures ont été prises, notamment:

- la création de pôles d'excellence technologiques;
- la création du Centre pour l'éducation mathématique, scientifique et technologique en Afrique (CEMASTEIA) par le NEPAD;
- la mise en place du cadre de l'université panafricaine dans le cadre de Yaoundé II depuis 2010; Ainsi que
- l'introduction de centres d'excellence en tant que stratégie de mise en œuvre recommandée par l'UA.

La CEEAC a conclu un accord de partenariat établissant le Consortium pour la recherche, l'innovation et la formation en Afrique centrale avec l'agence interrecherche pour le développement. Des études (ADEA 2014) révèlent qu'entre 2006 et 2012, le taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur a augmenté de 180,6 % en République centrafricaine (RCA) et de 122,8 % en République démocratique du Congo (RDC).

2

Malgré cette amélioration, l'accès à l'enseignement supérieur reste faible en RCA, avec seulement 287 étudiants pour 100 000 habitants.

Dans le secteur de l'enseignement supérieur, les pays membres de la Communauté économique et monétaire des États d'Afrique centrale (CEMAC) ont approuvé l'introduction du modèle de Bologne dans leurs universités, dans le cadre de la déclaration de Libreville de février 2005, qui a créé l'espace de l'enseignement supérieur et universitaire de la CEMAC. Depuis lors, les différents pays de la CEMAC ont commencé à réfléchir à l'introduction du système de licence, master et doctorat (LMD) dans leurs universités. À l'heure actuelle, cette réforme des LMD a été introduite dans presque tous les pays de la région (ADEA, 2014c).

En ce qui concerne l'EFTP, le système repose sur une approche fondée sur les compétences en tant que méthodologie pour développer le contenu de la formation, en vue de promouvoir une meilleure adéquation avec le monde du travail et une meilleure professionnalisation de l'enseignement. Très peu de pays de la région disposent d'un observatoire ou d'un système efficace d'information sur le marché du travail afin d'identifier et d'anticiper les besoins du marché du travail.

Les États de la CEEAC ont adopté la réforme des programmes d'études comme l'un des axes de leur plan d'action. Les différents processus de réforme dans les pays de la région ont connu certaines difficultés, principalement liées aux modalités de leur mise en œuvre, de leur coordination et de leur pilotage, ainsi qu'à la pénurie d'enseignants et de superviseurs qualifiés et à l'insuffisance des ressources matérielles, éducatives et financières.

Pour assurer le suivi de l'assurance de la qualité des contenus, des organismes devraient être mis en place par différents gouvernements, mais seul le Cameroun dispose d'un organisme officiellement établi d'assurance de la qualité, le Conseil de l'enseignement supérieur et de la recherche, créé en 1991. Dans les autres pays de la région, ce sont les différents ministères de l'éducation qui sont responsables de l'assurance de la qualité, par l'intermédiaire de leurs différents services.

Le 25 mai 2015, une réforme visant à lancer une réforme profonde de la CEEAC a été ordonnée par l'assemblée des chefs d'État et de gouvernement de la CEEAC:

Elle visait à améliorer l'efficacité et l'efficience de la CEEAC dans le but de réaliser un saut qualitatif majeur dans la gouvernance de l'Organisation pour en faire une communauté économique régionale viable et forte, dotée d'une architecture exécutive rénovée et adaptée aux défis actuels. Cet objectif s'inscrit dans le cadre de l'axe stratégique no 9 de la Vision 2025 de la CEEAC, qui recommande, d'ici 2015, de transformer le secrétariat général en une Commission pour lui permettre de répondre aux nouveaux défis stratégiques et à l'intégration opérationnelle (ADEA, 2014b).

3.6.3 Communauté Economique d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)

[La CEDEAO](#) a été créée en 1975. Il est composé de seize pays: Bénin, Burkina Faso, Cap-Vert, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Côte d'Ivoire, Liberia, Mali, Mauritanie, Niger, Nigeria, Sierra Leone, Sénégal et Togo. La région couvre une superficie de 5 112 903 km². Toutefois, la Mauritanie ne figure pas dans la principale organisation régionale, la CEDEAO. Selon les indicateurs de développement mondial (IDD) au cours des trois dernières décennies, la population de l'Afrique de l'Ouest a plus que doublé, passant de 165 millions en 1987 à 368 millions en 2017. La population est estimée à 387 millions en 2019 (CUA/OCDE, 2021, voir l'annexe statistique: <https://oe.cd/AFDD-2021>)

Vision 2050 de la CEDEAO

Le développement de la [Vision 2050](#) de la CEDEAO et de son cadre de mise en œuvre a débuté en juin 2020. La vision 2050 vise à créer une région sans frontières, pacifique, prospère et cohésive, fondée sur la bonne gouvernance et dans laquelle les citoyens ont la capacité d'accéder à ses énormes ressources et de les exploiter en créant des possibilités de développement durable et de préservation de l'environnement. Comme on peut le constater, les attentes en matière d'intégration économique ont toujours été élevées et beaucoup ont été réalisées par le groupe régional depuis l'adoption du traité, ce qui lui a conféré les garanties juridiques requises. Sur la base des évaluations actuelles, l'organisme régional a dépassé les attentes de ses pères fondateurs. Aujourd'hui, l'organisation est reconnue au niveau mondial comme un organisme régional performant, un toit d'une intégration et d'une coexistence régionales viables.

Contexte de l'éducation

La CEDEAO, en tant que CER, intègre ses actions éducatives dans les grandes politiques éducatives de l'UA, telles que l'actuel CESA 2016-2025 et la [stratégie continentale pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels \(EFTP\) pour favoriser l'emploi des jeunes](#).

Les défis en matière d'éducation dans la région de la CEDEAO persistent dans les domaines de l'égalité entre les hommes et les femmes, de l'offre d'enseignants qualifiés, de la disponibilité de statistiques sur l'éducation de qualité et de la gestion de la qualité, de la réduction de la population extrascolaire, de l'élimination du décrochage scolaire et de l'amélioration de l'accès à l'enseignement supérieur. Face aux politiques et pratiques nationales en matière d'éducation, les entreprises régionales se concentrent sur leur harmonisation.

Le rapport annuel 2016 de la CEDEAO (CEDEAO, 2016: 97-98), dans le domaine de l'éducation, de la culture, des sciences et des technologies, souligne la réponse aux défis de l'éducation de base:

Un cadre pour l'harmonisation de l'enseignement de base a été élaboré dans le but ultime de garantir un enseignement et un apprentissage inclusifs, équitables et de qualité dans la région de la CEDEAO. Le cadre était axé sur: Politiques, stratégies et planification; Enrichissement des programmes; Promotion vigoureuse des langues transfrontalières; Promotion vigoureuse des deuxièmes langues internationales (anglais, français et portugais) et renforcement des capacités pour améliorer la qualité de l'enseignement. Ce cadre couvre également l'autonomisation des populations extrascolaires, la gestion des crises d'apprentissage par le suivi périodique des acquis de l'apprentissage, la mobilisation des ressources internes et externes et la mise en œuvre de la convention de la CEDEAO sur la reconnaissance mutuelle des certificats.

En ce qui concerne l'EFTP, le Forum régional UNESCO-UNEVOC «Faire progresser l'EFTP pour l'employabilité des jeunes et le développement durable», qui s'est tenu du 17 au 18 septembre 2013 à Abuja (Nigeria), a été l'occasion de discuter de deux approches qui peuvent être prises en considération pour parvenir à un cadre régional: L'une est l'harmonisation régionale des systèmes de certification actuels, sur la base d'une conception commune des programmes correspondants; Le second porte sur la description et la classification des compétences professionnelles afin de permettre la comparaison avec les certifications d'autres pays en matière de mobilité des personnes. Le rapport susmentionné indiquait:

La Commission de la CEDEAO a élaboré une stratégie de revitalisation de l'EFTP axée sur des questions stratégiques essentielles. Il s'agit notamment des politiques et des plans d'action, de la structure, des législations et cadres juridiques existants en matière d'EFTP, du financement, du personnel, des cadres des certifications, de l'orientation professionnelle et des conseils professionnels, des programmes d'apprentissage en ligne, de l'accès et de la participation, des liens entre sous-secteurs formel, non formel et informel, des systèmes d'information de gestion, de l'apprentissage en ligne ouvert et à distance (odel), de l'entrepreneuriat; Évaluation, validation et certification, participation du secteur privé et d'autres acteurs non étatiques, initiatives de

développement des compétences pour les jeunes non scolarisés, les personnes handicapées et d'autres groupes défavorisés, et intégration de la dimension de genre. (CEDEAO 2016: 98)

Conformément à la politique d'harmonisation de la CEDEAO, les ministres de l'enseignement supérieur des États membres se sont réunis en décembre 2019 pour valider les travaux d'experts sur le cadre de reconnaissance et d'équivalence des certificats dans la région de la CEDEAO, sur la base de la convention de la CEDEAO pour la reconnaissance et l'équivalence des certificats adoptée en 2003. Ils ont également adopté le projet de critères de référence de la CEDEAO pour l'harmonisation de l'enseignement universitaire. Tant les documents que d'autres pièces justificatives attendent l'approbation du Parlement de la CEDEAO, du Conseil des ministres et, enfin, des chefs de gouvernement de la région de la CEDEAO.

Étant donné que les certifications et leurs classifications sont liées aux valeurs sociétales et aux rôles professionnels et répondent aux impératifs du marché du travail, tant au niveau national qu'au niveau régional, de nombreux arbitrages devraient avoir lieu entre la CEDEAO et les États membres pour parvenir à des conceptions communes du processus d'harmonisation en vue. Bien qu'il soit difficile de discuter d'une telle relation, il semble très probable que le futur CCR de la CEDEAO se rapporte aux instruments sous-régionaux et régionaux actuels tels que le Conseil des Examinations de l'Afrique de l'Ouest (WAEC), l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)⁴ et le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur/Conseil de l'Enseignement Supérieur et Malgache (CAMES) pour leurs instruments réglementaires en matière de certifications et leurs initiatives d'assurance qualité.

3.6.4 La Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA - SADC)

[La CDAA](#) est un grand REC et se compose de seize États membres: Angola, Botswana, République unie des Comores, République démocratique du Congo (RDC), Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Afrique du Sud, Royaume d'eSwatini, République de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe. Elle est guidée par une vision d'avenir commun, à réaliser grâce à la coopération et à l'intégration régionales dans les domaines socioculturel, économique et politique.

Les principaux objectifs de la CDAA sont de parvenir au développement, à la paix et à la sécurité, ainsi qu'à la croissance économique; Réduire la pauvreté, améliorer le niveau et la qualité de vie des populations d'Afrique australe et soutenir les personnes socialement défavorisées par l'intégration régionale, fondée sur des principes démocratiques et un développement équitable et durable. La SADC cherche à approfondir la coopération et l'intégration afin que la région devienne un acteur compétitif et efficace du commerce international et de l'économie mondiale (secrétariat de la CDAA, 2017). Depuis sa création, la CDAA a adopté des principes tels qu'un accord concerté et une progression variable de la coopération et de l'intégration avec ses États membres dans la mise en œuvre de ses programmes. Les programmes de la CDAA sont guidés par la Vision 2050 de la CDAA et le plan indicatif régional de développement stratégique 2020-30.

Selon l' [indice d'intégration régionale en Afrique de 2019](#), la CDAA a une performance faible en matière d'intégration régionale de ses économies et de sa base d'infrastructures. La libre circulation des personnes est la dimension la plus performante de l'indice d'intégration de la CDAA.

L'économie de la région est diversifiée et couvre toute une série de secteurs allant de l'agriculture à l'industrie manufacturière, la majorité de la population étant tributaire de l'agriculture pour assurer ses

³ Organisme d'examen de l'Afrique, fournissant une évaluation éducative qualitative et fiable, encourageant l'excellence académique et morale, et promouvant le développement durable des ressources humaines et la coopération internationale.

⁴ UEMOA en français.

moyens de subsistance. Toutefois, le secteur manufacturier a été considéré comme le principal moteur de la croissance pour stimuler le processus d'industrialisation dans la région.

La région est dotée de ressources naturelles et humaines, ses ressources les plus précieuses étant le capital humain, avec une population estimée à 353.9 millions d'habitants en 2019 (CUA/OCDE, 2021), avec une croissance moyenne estimée à 1,8 % en 2018. L'espérance de vie moyenne dans la région était estimée à 61 ans en 2018. La structure de la population est jeune, 76,4 % d'entre eux étant estimés à moins de 35 ans, dont 35 % sont âgés de 15 à 34 ans. Environ 51 % de la population sont des femmes. La population active totale est d'environ 140 millions, avec des taux d'activité compris entre 44,8 et 87,6 %. Le taux de chômage parmi les 15-24 ans était compris entre 3 et 57,4 % dans les États membres de la CDAA en 2017. Le chômage des diplômés est un phénomène de plus en plus important dans la région, certains États membres de la CDAA enregistrant un taux de chômage des diplômés d'environ 12 % (ACQF Mapping Study: CDAA. 2020).

Comme le montrent les estimations de l'UA pour 2017, la CDAA accueille 37,5 % des 14.2 millions de travailleurs migrants internationaux de l'Afrique, soit un total estimé à 5.4 millions. Dans le même temps, la région de l'Afrique australe abrite le plus grand nombre de travailleurs migrants internationaux — jusqu'à 4.2 millions — devant l'Afrique de l'Est et l'Afrique de l'Ouest, la migration intra-CDAA représentant environ 45 %.

La mobilité des ressources humaines et des services est au cœur du programme d'intégration de la CDAA. La région de la CDAA met en œuvre ou a lancé un certain nombre d'initiatives, tant au niveau national qu'au niveau régional, pour soutenir la mobilité des ressources humaines et des services. Cela inclut la mise en place, l'amélioration et la mise en œuvre d'un cadre de certification, de systèmes d'assurance de la qualité et d'accréditation; L'introduction d'un visa régional pour les étudiants, les universitaires et les chercheurs; Exonérations douanières; Et le développement de la reconnaissance mutuelle des certifications professionnelles.

Le développement et le renforcement d'un capital humain qualifié est l'un des grands objectifs stratégiques de la SADC en matière d'intégration régionale afin de favoriser le développement durable de la région. Cet objectif est soutenu par les instruments juridiques et stratégiques et les cadres stratégiques de la CDAA, notamment: Le traité CDAA de 1992; Le protocole sur l'éducation et la formation 1997-2020; Le protocole sur la science, la technologie et l'innovation (2009); Le protocole visant à faciliter la circulation des personnes (2005); Le protocole sur le commerce des services (article 7) 2012, mis à jour en mars 2017; La stratégie d'industrialisation de la CDAA et la feuille de route 2015-63; Le RISDP (2020-30); Et le plan d'action sur la migration de la main-d'œuvre (2020-25).

Le CDAQ a acquis une place plus importante dans les plans de développement de la région pour la décennie (2020-30). Ce nouvel élan pour renforcer la mise en œuvre du CDAA tire parti des résultats de la première phase de mise en œuvre (2017-20) et vise à encourager le développement de CNC alignés sur le CDAA, et à travailler en complémentarité avec d'autres outils soutenant la reconnaissance des certifications dans toute la région. Ce soutien renouvelé au CDAA est conforme à la place de l'éducation dans les stratégies de la CDAA, énumérées ci-dessus. En 2020, la SADC a réaffirmé son intention de donner un nouvel élan à la promotion et à la mise en œuvre du CDAA, en incluant des mesures pertinentes dans deux plans stratégiques clés pour la décennie: RISDP 2020-30 et plan d'action de la CDAA sur la migration de la main-d'œuvre (2020-25). Des informations plus complètes sur le CDAQ sont disponibles au chapitre 4.4 du présent rapport.

3.6.5 Marché commun d'Afrique orientale et australe (Comesa)

Le [COMESA](#) a été créé le 8 décembre 1994, en tant que successeur de la zone commerciale préférentielle (ATP). La stratégie actuelle du COMESA peut être résumée dans l'expression «prospérité économique grâce à l'intégration régionale». Avec ses 21 États membres, avec une population de plus de 583 millions d'habitants et un PIB de 805 milliards de dollars, un commerce mondial d'exportations et d'importations de biens d'une valeur de 324 milliards de dollars, le COMESA constitue un marché important pour le commerce tant intérieur qu'extérieur. Sur le plan géographique, le COMESA couvre près des deux tiers du continent africain, avec une superficie de 12 millions de km².

Les États membres se sont réunis dans le but de promouvoir l'intégration régionale par le commerce et le développement des ressources naturelles et humaines dans l'intérêt mutuel de tous les habitants de la région. Ses programmes s'articulent donc autour de quatre axes: Le développement des infrastructures; L'agriculture, l'industrie et le développement du secteur privé; Commerce et services douaniers; Et l'égalité entre les hommes et les femmes et les affaires sociales.

Le COMESA a créé des institutions spécialisées pour faciliter son travail, qui font désormais partie intégrante de ses activités. Les institutions sont fondées sur les besoins et répondent à des niches très spécifiques dans la région. En plus de fournir une expertise dans des domaines spécifiques, les institutions participent au développement des compétences et à des études de marché approfondies qui leur permettent d'établir un lien entre les données probantes et leurs processus décisionnels. En tant qu'organisation, le COMESA s'est engagé à développer ses ressources humaines dans tous les domaines. En 2021, le COMESA a pris des mesures très positives à l'égard des femmes, avec le lancement de 50 millions de plateformes africaines de crête des femmes au Malawi le 18 février et à Maurice le 11 février. La plateforme vise à faciliter un échange d'idées dynamique et attrayant entre les femmes entrepreneures, en utilisant la fonctionnalité intégrée des médias sociaux pour les connecter entre elles de manière à favoriser l'apprentissage entre pairs, le tutorat et le partage d'informations et de connaissances au sein des communautés, ainsi que l'accès aux services financiers et aux débouchés commerciaux entre les zones urbaines et rurales, et au-delà des frontières. Plus de la moitié de ses membres sont connectés au sein de la plateforme. Le COMESA dispose de plusieurs autres initiatives et plateformes visant à développer les capacités des citoyens des membres, afin qu'ils puissent bénéficier et contribuer à la croissance de la région.

Le rapport sur les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) (Nations unies, 2015) et le rapport sur les objectifs de développement durable (ODD) (Nations unies, 2018) indiquent que le chômage des jeunes est resté un défi et que l'Afrique a été fortement touchée dans ce domaine. Les jeunes sont trois fois plus susceptibles de se retrouver au chômage que les adultes. Pour relever le défi de l'emploi des jeunes et remédier à la lenteur de la création d'emplois, le COMESA a adopté en 2015 le programme «Jeunesse», qui vise à donner aux jeunes de la région COMESA les moyens d'agir en favorisant la création de possibilités d'emploi décentes et productives pour les jeunes dans le secteur privé et en renforçant la participation politique des jeunes, leur engagement civique et leur participation active au processus d'intégration régionale. En tant que catalyseur de cette initiative, le COMESA accueille des camps de jeunesse afin d'accroître la participation significative des jeunes à la formulation des politiques et à la gouvernance.

Afin de faciliter la mise en réseau des échanges et les transports, le COMESA a lancé en 2021 l'initiative harmonisée relative aux permis de conduire, connue sous le nom de «normes tripartites de transit et de facilitation des transports» (TTTFP). À partir du 1er mars 2021, l'Ouganda deviendra le premier pays à adopter l'initiative. Cela élargit les autres initiatives de bloc régional, telles que celles de la CDAA, visant à garantir l'intégration régionale et la libre circulation des biens et des personnes.

Toutefois, pour soutenir cette TTTFP, le COMESA reconnaît que les États partenaires devraient accélérer les négociations en vue de la reconnaissance mutuelle des certificats de qualification universitaire et professionnelle afin d'encourager la libre circulation des prestataires de services dans toute la région. L'harmonisation des certifications professionnelles et universitaires, des programmes d'études et de la formation contribuera dans une large mesure à lever les obstacles existants à la libre circulation des prestataires de services professionnels au sein de la région (COMESA, 2017). Au niveau tripartite, le COMESA, la CAE et la SADC reconnaissent leur rôle essentiel et ont débattu du cadre régissant la circulation des hommes et des femmes dans le cadre de l'accord TTTFP, lancé en juin 2015.

Il convient également de noter qu'au-delà de l'Afrique, le COMESA étend sa portée à d'autres parties du monde grâce à l'accréditation de diplomates. L'accréditation de diplomates de haut niveau est envisagée comme un moyen d'approfondir et de renforcer les liens économiques avec d'autres régions du monde. En février 2021, trois nouveaux chefs de missions diplomatiques du Canada, de l'Allemagne et de la France ont été accrédités en tant que représentants spéciaux du COMESA.

3.7 Cadres de certifications et ACQF: des contributeurs à l'intégration africaine?

Comme indiqué précédemment dans le présent rapport, on a assisté à une tendance à l'accélération de la mise en place de cadres nationaux et régionaux des certifications en Afrique. Il s'agit principalement d'instruments qui peuvent être utilisés pour développer, classer et reconnaître l'apprentissage formel et promouvoir la comparabilité et la mobilité des certifications entre les régions et le continent. Ce faisant, l'Afrique suit les pas de l'Europe, de l'Australasie et de la région Asie-Pacifique. Les cadres de certification contribuent à améliorer les aspects de la compréhension commune et de la confiance entre les systèmes d'éducation et de formation, ainsi que la comparabilité des certifications. Alors que davantage de pays et de régions du monde ont développé des cadres de certification au cours des années 1990, on a estimé que l'Afrique était à la traîne.

Bien que l'UA (et son précurseur, l'Organisation pour l'unité africaine) ait été créée il y a plus de 60 ans, l'Afrique reste largement fragmentée et présente les niveaux de mobilité les plus faibles de ses citoyens, en commerçant les uns avec les autres, voire en ce qui concerne l'intégration et la comparabilité de ses secteurs de la formation et de l'éducation. Bien que cela puisse s'expliquer par les différentes histoires coloniales des pays du continent, l'éducation et la formation formelles constituent un phénomène nouveau dans cette partie du monde. Mais les choses sont en train de changer: dans un passé récent, il y a eu un nouvel éveil. L'Afrique cherche à accroître la mobilité de ses citoyens et à promouvoir les échanges commerciaux grâce à la création de la ZLECA. Les échanges entre pays nécessitent la mobilité des personnes et des avantages, une reconnaissance accrue des certifications dans tous les pays, ainsi qu'une harmonisation et une comparabilité accrues des certifications. Par conséquent, le ACQF peut jouer un rôle de catalyseur pour le commerce et l'intégration en Afrique.

Toutefois, le ACQF se développe à un moment où de nombreux pays (voire régions du continent) ont déjà mis en place leurs cadres de certification. À l'heure actuelle, dix-neuf pays africains ont approuvé des cadres de certification actifs (avec des niveaux de réussite variables en matière de mise en œuvre) et huit pays disposent de CNC en matière de développement et de consultation. Au niveau régional, on assiste au CDAA et à l'évolution de la situation dans d'autres régions, notamment en Afrique de l'Est (EAQFHE) et à l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD). Les pays qui disposent de cadres de certification sont plus nombreux en Afrique australe, mais quelques-uns se consolident en Afrique de l'Est (Kenya, Rwanda). Dans le nord (Tunisie, Maroc et Égypte), les CNC sont en cours de développement et de consultation depuis plusieurs années, et les gouvernements ont récemment pris des mesures pour

progresser vers une mise en œuvre effective. Dans l'ouest du continent, quelques pays ont mis en place des cadres de certification de l'EFTP (Ghana, Gambie et Nigeria), et l'un d'entre eux dispose d'un CNC intégré avec plus de dix ans d'expérience (Cap-Vert). Le défi — et l'opportunité — pour le continent est de savoir comment créer un ACQF qui fonctionne pour tous, soutient les évolutions nationales et régionales et ne perturbe pas les cadres de certification déjà établis et opérationnels.

Le continent espère élaborer et mettre en œuvre un ACQF qui fonctionnera comme un outil de traduction afin de rendre les certifications nationales plus lisibles dans toute l'Afrique, de promouvoir la mobilité des travailleurs et des apprenants entre les pays et de faciliter leur apprentissage tout au long de la vie. Le ACQF vise à relier les systèmes nationaux de certification des différents pays à un cadre de référence africain commun. Les particuliers et les employeurs pourront utiliser le ACQF pour mieux comprendre et comparer les niveaux de qualification des différents pays et régions, ainsi que des différents systèmes d'éducation et de formation.

4 Certifications et cadres de certifications en Afrique

Le présent chapitre examine les données et les informations sur l'état d'avancement et la dynamique des cadres de certification (CNC et CNC) en Afrique. Un aperçu des certifications figurant dans les registres des CNC de cinq pays permet de comparer le panorama des certifications, réparti par niveau du CNC et par secteur. Les pays ont été sélectionnés sur la base de la disponibilité en ligne des répertoires du CNC (Cap-Vert, Kenya, Maroc, Mozambique, Afrique du Sud).

4.1 Cartographie des principales caractéristiques des cadres de certification

L'étude cartographique de l'ACQF intègre les connaissances et les données recueillies grâce à une combinaison de sources d'information:

- a) L'enquête en ligne, qui a reçu des réponses de 33 pays;
- b) Analyses approfondies aux niveaux national et régional;
- c) Recherches documentaires
- d) Échange d'expériences en ligne avec les pays et les CER

Les webinaires d'apprentissage par les pairs du ACQF, menés à partir de juillet 2020, se sont révélés comme des sources majeures d'informations actualisées sur la dynamique et les initiatives en cours concernant les CNC et les CRC en Afrique. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, ces sept webinaires d'apprentissage par les pairs ont largement remplacé les ateliers traditionnels de l'ACQF initialement prévus en 2020 et ont permis aux parties prenantes de la ACQF de rester connectées, conscientes et informées.

Au total, en octobre 2020, l'étude cartographique avait recueilli des informations pertinentes auprès de 41 pays. La portée, l'exhaustivité et la documentation recueillies auprès des différents pays et des CER varient. Au cours de l'exécution du projet ACQF actuel, la base d'information établie par cette étude cartographique devrait être mise à jour et intégrée dans le site web prévu de l'ACQF. L' [inventaire du ACQF](#) et d'autres instruments de référence élaborés en même temps que l'étude cartographique seront développés et soutenus par le site web de l'ACQF et publiés dans la communauté des institutions et organismes coordonnant et gérant les CNC et les certifications sur le continent.

L'étude cartographique comprend plusieurs types d'analyse: A) rapport d'enquête en ligne; [Treize rapports par pays et trois rapports REC](#), dont l'Angola, le Cameroun, le Cap-Vert, l'Égypte, l'Éthiopie, la Côte d'Ivoire, le Kenya, le Maroc, le Mozambique, le Nigeria, le Sénégal, l'Afrique du Sud, le Togo, la CAE, la CEDEAO et la CDAA; C) les rapports finaux, qui comprennent une analyse complète et une synthèse avec des infographies. D'autres rapports devraient inclure des pays et des régions ayant une couverture limitée dans les recherches publiées.

Les pays et les CER ont été sélectionnés pour les visites techniques sur la base de quatre critères: 1) couverture des quatre langues de l'UA; 2) couverture des différentes étapes du développement/de la mise en œuvre des CNC; 3) couverture de différentes régions géographiques africaines; Et 4) les CER avec un développement plus tangible de leurs CRC.

L'étude cartographique du ACQF a été à l'origine de la publication d'une analyse des cadres/systèmes de certification de plusieurs pays africains et CER, qui n'a pas été incluse dans les récentes éditions des inventaires des cadres de certifications.⁵ Il s'agit de pays dont l'expérience en matière de cadres de certifications est rarement connue: Angola, Cameroun, Cap-Vert, Mozambique, Sénégal, Togo et CAE. Ces

⁵ Cedefop, ETF, UNESCO et Institut de l'UNESCO pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, Inventaire mondial des cadres nationaux et régionaux de certifications (édition 2019). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/2019-global-inventory-certifications-frameworks-out>. Trois éditions précédentes sont disponibles en ligne.

cas ont enrichi notre connaissance de la diversité des approches pertinentes dans les différents contextes culturels et régionaux du continent. Il s'agit d'une question fondamentale pour le processus de développement du ACQF.

Comme prévu, les cadres de certification se trouvent à **différents stades de développement et de mise en œuvre** sur l'ensemble du continent. Discussions et échanges dévoilés de la dynamique du CNC de différents types et de différents calendriers. Pour l'analyse dynamique, l'étude cartographique comporte cinq étapes pour catégoriser les différentes situations de développement et de consolidation des cadres de certification:

1. Le cadre des certifications n'est pas en place, le processus de développement n'a pas commencé;
2. Cadre des certifications à un stade précoce de la réflexion;
3. Un cadre de certification pour le développement et la consultation des parties prenantes et des experts;
4. Cadre des certifications en place, approuvé en tant que loi, mise en œuvre entamée; Ainsi que
5. Cadre des certifications en cours de mise en œuvre depuis un certain temps, révisé, améliorations adoptées.

Certains pays sont passés de la phase de réflexion initiale à des étapes concrètes d'analyse et de consultation vers un CNC (par exemple Angola et Cameroun). D'autres pays passent désormais de cadres sectoriels parallèles (EFTP, enseignement supérieur) à la mise en place de CNC intégrés et complets (par exemple, le Malawi, le Mozambique et le Rwanda). D'autres pays sont passés à la phase 4, à la suite de l'approbation officielle de leur CNC (par exemple, Eswatini, en août 2020). Un autre développement récent concerne le Lesotho: Le pays a approuvé son CNC révisé en juin 2019 et a téléchargé le [manuel de procédures du CNC](#), qui peut être consulté par tout pays intéressé par les expériences du CNC locales.

Les situations suivantes se trouvent dans les différentes régions géographiques africaines:

- a. La majorité des cadres de certification en Afrique sont opérationnels dans les pays de la région d'Afrique australe, où le cadre des certifications de la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA) est bien établi. Ces CNC ont été mis en œuvre pour une période plus longue et, par conséquent, disposent de bases juridiques plus matures, d'instruments opérationnels et de structures de gouvernance maintenant et garantissant l'intégrité des CNC. Comme indiqué ci-dessus, deux des derniers CNC sont situés dans la CDAA: Eswatini (approuvé en août 2020) et Lesotho (approuvé en juin 2019).
- b. L'évolution récente de la situation en Afrique de l'Est, notamment au Kenya (depuis 2014), est notable, avec la mise en place de la base juridique, de la structure de gouvernance et d'un nouveau registre en ligne des certifications.
- c. Dans le nord, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont établi des CNC depuis un certain temps et continuent de travailler à la mise en place de structures de mise en œuvre et de registres des certifications.
- d. Dans la région de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), l'Éthiopie a conçu les bases technico-conceptuelles de son CNC, mais le début de sa mise en œuvre nécessite encore des facteurs favorables.
- e. En Afrique de l'Ouest, nous avons trouvé un panorama plus diversifié des cadres de certification: Certains pays, notamment le Sénégal et le Togo, ont mis en place des systèmes de certification, tels que le système de licence, de master et de doctorat (LMD) dans l'enseignement supérieur, mais il n'existe pas encore de CNC complet et intégré. Le Ghana met en œuvre un cadre d'EFTP de huit niveaux et élabore un CNC complet englobant l'enseignement supérieur. Le Cap-Vert est un exemple

rare dans la région d'un CNC complet, avec une expérience opérationnelle de dix ans gérée par une entité spécialisée, qui n'était pas bien connue avant le processus de cartographie de l'ACQF. D'autres pays d'Afrique de l'Ouest, tels que la Sierra Leone et la Guinée-Bissau, ont entamé les premiers stades de leurs processus de développement du CNC en 2020.

- f. En Afrique centrale, le Cameroun met en œuvre le cadre LMD dans l'enseignement supérieur depuis 2007, ainsi qu'un système de niveaux et de types de certifications pour l'EFTP. Étant donné que la stratégie 2020 du pays en matière d'éducation accorde la priorité à la mise en place d'un CNC, un groupe de parties prenantes a entamé une réflexion en 2017 et un projet spécifique doté de ressources importantes a été approuvé pour démarrer en 2020.

L'Angola mérite d'être relevé, étant donné que l'unité de coordination du CNC chargée de piloter le processus de développement a considérablement progressé en 2020, en parachevant la conception technico-conceptuelle du CNC et la proposition de structure de gouvernance et de registre des certifications. Ce processus repose sur une forte appropriation nationale et la participation des parties prenantes, soutenues par la coopération de l'UE.

Dans plusieurs cas analysés, le CNC est considéré et conçu comme l'un des piliers/composantes du **système national des certifications** ou du système éducatif au sens large. C'est le cas au Cap-Vert, au Mozambique et, plus récemment, en Angola. Ce dernier constitue un exemple utile d'un pays dans lequel le CNC est fermement ancré dans les principaux documents stratégiques nationaux, notamment dans le [plan de développement national 2018-2022 de l'Angola](#). En août 2020, la nouvelle loi 32/20 a apporté des modifications à la [loi sur les bases de l'éducation \(17/16\)](#), qui mentionne pour la première fois le système national des certifications (section 19) et le définit comme le garant de l'articulation entre les niveaux et les domaines des acquis d'apprentissage des différents sous-systèmes de l'enseignement et du système national de formation professionnelle.

La question du champ d'application du CNC concerne les niveaux, mais aussi les types de certifications, et la mesure dans laquelle les cadres intègrent les parcours d'apprentissage non formel et informel vers les certifications. En ce qui concerne le champ d'application, les cadres africains de certification analysés peuvent être regroupés dans plusieurs situations:

- a. Des cadres sectoriels fonctionnant de manière indépendante, c'est-à-dire, dans l'EFTP, et dans l'enseignement supérieur, sans cadre unifiant intégré;
- b. Des cadres de certification sectoriels qui sont opérationnels mais qui sont liés et collaborent avec le CNC intégré au sens large; Ainsi que
- c. Un type de cadre de certification: National, complet et inclusif.

La **structure** des niveaux des CNC analysés est variée. L'intégration régionale joue un rôle important dans la définition de la structure du CNC dans certaines parties du continent. En Afrique australe, la structure à dix niveaux prédomine. Au nord, deux des CNC ont huit niveaux, dont un en comporte sept. En Afrique de l'Ouest, une structure à huit niveaux est mise en place dans certains CNC. L'Éthiopie est passée d'un concept initial à dix niveaux à un cadre global à huit niveaux. Bien que le champ d'application sectoriel de l'encadrement conditionne la structure de niveau, il existe plusieurs cas de cadres sectoriels couvrant une grande partie ou l'ensemble des niveaux: C'est le cas du cadre de l'EFTP au Ghana (huit niveaux), du sous-cadre des certifications professionnelles en Afrique du Sud (huit niveaux) et de l'architecture proposée pour le sous-cadre des certifications professionnelles révisé au Mozambique (neuf niveaux). Le CNC du Kenya et le CNC du Lesotho ont tous deux des piliers de qualification de l'EFTP qui s'étendent à des niveaux plus élevés.

L'éventail des **descripteurs de niveau** figurant dans l'enquête montre une certaine diversité, mais dans les CNC complets et dans certains cadres sectoriels de l'EFTP et de l'enseignement supérieur, il existe une nette prédominance des domaines: Connaissances, aptitudes, compétences, autonomie et responsabilité. Le plus récent des CNC approuvés (eSwatini) combine le domaine «attributs personnels» aux deux domaines habituels «connaissances» et «compétences». Le Lesotho a opté pour une combinaison de «domaines de connaissance (profondeur, étendue et complexité)», de «nature des compétences» et de troisième domaine d'«agence et contexte». Deux pays (Maroc et Tunisie) ont opté pour une combinaison de plus de trois domaines d'apprentissage, ajoutant «complexité», «adaptabilité» et «communication».

Les CNC sont associés à une série d'objectifs stratégiques et stratégiques, qui peuvent être regroupés comme étant liés:

- a. L'intégration, la cohérence et la perméabilité entre les acquis d'apprentissage et les certifications des sous-systèmes;
- b. Qualité, transparence, visibilité accrue et confiance des utilisateurs finaux: En introduisant des approches fondées sur les acquis d'apprentissage, la participation des parties prenantes à l'élaboration et à l'approbation des certifications et l'accès à l'information des utilisateurs au moyen d'instruments numériques et en ligne;
- c. Égalité de l'estime et de la valeur de l'apprentissage dans différents contextes et sous-systèmes: Universitaires, professionnels, formels et non formels;
- d. Intégration: Les certifications peuvent être obtenues par la validation de l'apprentissage non formel, la reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la vie professionnelle, accessible aux personnes peu scolarisées;
- e. La comparabilité et la reconnaissance régionales et mondiales des diplômes et des certificats; Ainsi que
- f. Des objectifs sociétaux et économiques plus larges, en particulier: Accroître le stock de main-d'œuvre qualifiée, améliorer l'employabilité des titulaires de certifications, renforcer la compétitivité et la productivité des secteurs économiques, aligner le système de certifications sur la demande et l'évolution des besoins en compétences.

En ce qui concerne la **gouvernance** des CNC, il a été constaté que les CNC plus avancés en Afrique ont tendance à être supervisés par des agences de certification (autorités, unités de coordination), mais aussi, dans une large mesure, par des agences d'assurance qualité et des commissions spécialisées. Dans l'ensemble, on observe une tendance à la mise en place de cadres nationaux par opposition aux agences sectorielles. Dans les cas où les agences sectorielles, dans le domaine de l'EFTP, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement général, sont bien établies, les ministères nationaux assurent davantage de fonctions de coordination et de supervision. Les ministères jouent toujours un rôle clé dans la gouvernance du CNC et servent souvent d'incubateurs pour les agences nationales et/ou sectorielles qui suivent. Le risque d'une diversité de services et d'agences dont les mandats se recoupent est réel, surtout dans les pays disposant de ressources limitées. Certains pays peinent actuellement leur structure institutionnelle en matière d'éducation et de formation, en cherchant à optimiser les ressources, les rôles et les résultats.

Il a été constaté que les systèmes d'assurance de la qualité étaient étroitement associés aux sous-systèmes liés aux CNC analysés. Dans la plupart des cas, le secteur de l'enseignement supérieur a tendance à disposer de mécanismes d'assurance de la qualité mieux structurés que l'EFTP et l'enseignement général, ayant adhéré aux politiques et aux pratiques d'évaluation et d'accréditation internes et externes, dirigé par des agences (et des départements) d'assurance de la qualité à des degrés divers d'autonomie et de

capacité. Les niveaux national et régional interagissent grâce aux activités des conseils régionaux, qui jouent un rôle important dans la diffusion des bonnes pratiques et des lignes directrices relatives à l'assurance qualité et dans la fourniture d'un soutien méthodologique aux États membres. On peut citer à titre d'exemple le Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur (CAMES) et, à un autre niveau, le cadre panafricain d'assurance et d'accréditation de la qualité (PAQAF). Les normes et lignes directrices africaines pour l'assurance de la qualité (ASG-QA) élaborées par l'initiative «Harmonisation of African Higher Education Quality Assurance and Accreditation» (HAQAA) ont été approuvées en 2019. L'ASG-QA comprend des lignes directrices recommandant que les acquis d'apprentissage soient définis et documentés pour tous les programmes et évalués par rapport aux descripteurs de niveaux des CNC ou des CRC. En 2019, huit agences nationales africaines de la qualité ont participé à des évaluations externes pilotes de l'ASG-QA.

Dans plusieurs pays (Cap-Vert, Cameroun, Maroc, Tunisie), le cadre de l'assurance qualité dans l'EFTP est étroitement associé aux principes et méthodes de l' **approche fondée sur les compétences (approche par compétences - APC)**. Le cycle de l'APC comprend une analyse prospective des compétences en amont, avec pour la plupart une délimitation sectorielle, conduisant à l'élaboration de référentiels de compétence et d'évaluation. Les études de suivi des diplômés sont connues pour contribuer utilement au suivi, fondé sur des données probantes, de la qualité et de la pertinence de l'apprentissage et des certifications. Néanmoins, l'étude cartographique n'a relevé que de rares cas de réalisation régulière de telles études et d'utilisation des résultats pour améliorer la qualité (le Maroc est l'un de ces cas).

L'adoption des acquis d'apprentissage en tant que concept fondamental et instrument de conception et d'organisation des certifications et de l'apprentissage a gagné du terrain dans de nombreux pays. Avec cette affirmation d'approches fondées sur les acquis d'apprentissage, d'abord dans les certifications de l'EFTP, mais aussi progressivement dans l'enseignement supérieur, les systèmes et cadres sont de plus en plus ouverts à la reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RPL)/à la validation de l'acquis de l'expérience (VAE)/à la reconnaissance, à la validation et à la certification des compétences (RVCC).

De nombreux CNC reconnaissent la place des acquis de l' **apprentissage non formel et informel**. La terminologie et les concepts sont importants dans le contexte diversifié du continent africain. Parmi les pays francophones, le terme «validation de l'acquis de l'expérience» (VAE) est largement utilisé et concerne la documentation et l'évaluation des connaissances, des aptitudes et des compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle et à l'expérience de vie au regard des normes de certifications valables pour d'autres formes d'apprentissage (formel). Le VAE peut prendre différentes formes et comprendre une série d'étapes — centrées sur les candidats. Parmi les pays lusophones, en particulier l'Angola et le Cap-Vert, le terme principalement utilisé est Reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC). Dans le même temps, au Mozambique, le terme «Reconhecimento de competências adquiridas adquiridas» est privilégié. D'une manière générale, la signification de RVCC et de VAE est assez similaire. Dans le contexte des pays anglophones, le terme RPL est généralement accepté. Néanmoins, sa signification peut avoir une interprétation différente englobant la reconnaissance de toute forme d'apprentissage (pas seulement non seulement non formelle et informelle, de la vie et de l'expérience professionnelle).

Les rapports par pays du ACQF ont montré que le VAE, le RVCC et la RPL ont atteint un degré différencié d'intégration et de visibilité dans les politiques d'éducation et de formation et les systèmes de certification. Dans certains pays, le cadre des certifications est favorable à l'apprentissage non formel et informel, et des mécanismes et capacités de mise en œuvre réglementaire et technique sont en place ou développés. Quelques exemples sélectionnés illustrent l'éventail des situations en ce qui concerne la RPL/RVCC/VAE:

- En Angola, la mise en place du système de RVCC est définie dans [le plan national de développement 2018-2022 de l'Angola](#) comme l'un des objectifs clés du système national des

certifications. Deux objectifs du programme concernent la mise en œuvre du RVCC: L'approbation de la base juridique du RVCC et l'achèvement de 80 expériences de RVCC.

- La loi sur la reconnaissance, la validation et la certification des compétences ([décret-loi no 54/2014 du 22 septembre](#)) du Cap-Vert dispose: «Les personnes acquièrent, grâce à leur expérience de vie, notamment dans des activités professionnelles, des connaissances et des compétences pertinentes pour l'exercice de nombreuses activités. Ces compétences peuvent et doivent être officiellement certifiées et, si nécessaire, complétées par une formation adaptée aux besoins individuels, favorisant ainsi l'accès à des niveaux de qualification plus élevés.» La loi définit également les processus RVCC en trois phases, en commençant par des informations et des orientations, suivies par la reconnaissance et la validation des compétences, puis par la certification des compétences. Afin de soutenir les praticiens et les organismes chargés de la mise en œuvre, l'unité de coordination du système national des certifications (UC-SNQ) a publié des documents d'orientation, notamment: A) [Guide soutenant la mise en œuvre des processus de RVCC professionnel](#), mars 2016, et b) [Processus de reconnaissance, de validation et de certification des compétences professionnelles](#), mars 2013.
- Au Maroc, la [Vision stratégique 2030 pour une école de qualité et de promotion](#) de l'équité prévoit le développement d'un système global de VAE, notant: «Adopter un système unifié de validation des acquis cognitifs et professionnels des individus, supervisé par un organisme national indépendant, où seront représentés les différents départements de l'éducation et de la formation et les secteurs professionnels» (Lever 19, p. 70). Au cours des dix dernières années, VAE a acquis une certaine expérience, sur la base de partenariats du département de la formation professionnelle avec des fédérations sectorielles et des ministères sectoriels, qui ont mené [plusieurs projets VAE](#) dans des secteurs à forte demande de main-d'œuvre qualifiée. Le processus VAE est structuré en quatre phases: A) information et conseil des candidats; B) Recevabilité: Instruire le dossier de candidature et décider de l'admissibilité; Suivi avec le candidat; Et d) Certification: Le jury décide de la validation des compétences sur la base de l'expérience professionnelle — sur la base de la norme de certification.
- Depuis sa création, le CNC de l'Afrique du Sud a prévu l'obtention de certifications et de certifications partielles au moyen d'une PPR. Depuis 2014, date à laquelle la transmission des données est devenue obligatoire, l'autorité sud-africaine des certifications (SAQA) s'est efforcée systématiquement de sensibiliser les parties prenantes du CNC à cet aspect et de permettre la saisie des données RPL dans la base de données nationale des registres des apprenants (NLRD). La responsabilité de la responsabilité civile en Afrique du Sud est entreprise et attribuée de manière globale, qui comprend les principes et les processus par lesquels les connaissances et compétences préalables d'une personne sont rendues visibles, médiatisées et évaluées, et requiert la participation de l'ensemble des parties prenantes du CNC. Deux formes primaires de PPR sont distinguées, l'une visant à offrir d'autres voies d'accès aux programmes d'apprentissage dans les dénominations professionnelles, l'emploi et la progression de carrière, l'autre prévoyant l'octroi de crédits en vue de l'obtention d'une qualification ou d'une qualification partielle inscrite au CNC. [La politique ministérielle de coordination](#) en matière de PPR prévoit la coordination et le financement de la RPL et élabore et tient le SAQA et les conseils de la qualité responsables de l'exercice de leurs fonctions en ce qui concerne la responsabilité en matière de responsabilité civile, conformément à la loi sur le CNC. L' [étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur la responsabilité civile](#), impliquant plus de 20 pays, a positionné l'Afrique du Sud dans un groupe de seulement 5 pays à la «phase 5 sur 7», ce qui correspond à un pays présentant des «îlots de bonnes pratiques en matière de responsabilité civile».

Les **systèmes d'accumulation et de transfert de crédits** sont largement utilisés, même s'il existe des différences entre les pays et les secteurs. Le système LMD dans l'enseignement supérieur, adopté par un grand nombre de pays d'Afrique occidentale et centrale, est associé à un modèle standardisé de 30 crédits (charge de travail des étudiants) par semestre. Dans l'un des pays analysés, le système d'enseignement supérieur suit le modèle de 1 crédit = 25-30 heures de charge de travail des étudiants, tandis que le système EFTP utilise le modèle de 1 crédit = 10 heures de charge de travail des étudiants. Dans un certain nombre de pays, le modèle de crédit de 1 = 10 heures est établi. L'utilisation d'heures fictives est largement répandue, même si des interprétations différentes du concept peuvent être trouvées dans différents secteurs.

La pratique internationale montre que la création de **bases de données/registres des certifications** contribue à rendre les CNC opérationnels, en améliorant la transparence, la sensibilisation et l'utilisation publique. Les répertoires et registres des certifications ne peuvent être dissociés des taxinomies et des classifications. Tous les pays ne relient pas les certifications aux [domaines de l'éducation de la Classification internationale type de l'éducation](#) (CITE), mais beaucoup d'entre eux sont liés aux classifications professionnelles nationales. Cette question peut être traitée de manière harmonisée aux niveaux régional et continental, et le ACQF pourrait jouer un rôle. L'étude cartographique de l'ACQF a mis en évidence différentes situations et dynamiques en ce qui concerne les bases de données et les registres des certifications, qui peuvent être regroupés comme suit:

- a. Bases de données sur les certifications garanties de qualité liées au CNC, accessibles et consultables en ligne, notamment via le site web de l'institution du CNC. À titre d'exemple, on peut citer le [SAQA NLRD](#), qui comprend toutes les certifications de tous les sous-cadres, niveaux et certifications partielles. L'autorité nationale kényane des certifications ([KNQA](#)) finalise actuellement le développement du système national de gestion de l'information sur les certifications (NAQMIS), qui réunira les établissements qui délivrent des diplômes, les certifications qu'ils délivrent et les apprenants (lancement prévu en 2021). Les catalogues nationaux en ligne des certifications de [l'ANEP](#) (Mozambique) et du Cap-Vert ([UC-SNQ](#)) peuvent être inclus dans ce groupe, bien qu'ils ne comprennent que des certifications professionnelles et techniques pré-tertiaires liées au CNC.
- b. Listings et répertoires de cours et de certifications sous la supervision des différents sous-systèmes (tels que les agences d'assurance de la qualité) et institutions (prestataires, organisations sectorielles), accessibles en ligne dans des annuaires, des tableaux et des actes juridiques d'autorisation. L'étude cartographique a mis en évidence une série d'exemples de ces caractéristiques, comme en Angola, au Maroc et au Sénégal.
- c. Des informations sur les cours et certifications autorisés et accrédités, disponibles sur demande ou sans support internet (dans des publications imprimées), comme dans le cas du Cameroun. Certains types de bases de données sur les certifications fournissent des informations structurées et détaillées sur le profil des certifications et les résultats de sortie, les unités de compétence associées, les critères d'évaluation et les crédits. D'autres sont beaucoup plus célèbres listes de titres de certifications par secteur.

Les contraintes en matière de ressources et de capacité déterminent la qualité et l'exhaustivité de ces instruments, notamment la fréquence de leurs mises à jour. Afin de garantir la transparence et l'intégrité des bases de données sur les certifications, certains pays publient une législation et des orientations méthodologiques spécifiques (par exemple, le Cap-Vert).

Dans l'un des pays de l'étude (Angola), nous avons trouvé un exemple intéressant d'application mobile ([Qualificar](#)), soutenue par le programme national de formation des RH du gouvernement du grand public, qui comprend des informations sur tous les cours de l'ensemble du système d'éducation et de formation,

pouvant faire l'objet de recherches par différentes variables (secteur, niveau de qualification, situation géographique, institution). Cette application vise à soutenir les choix de carrière et d'études des jeunes et à améliorer la transparence du système de certification.

Le **suivi et l'évaluation** des CNC et la mesure de leur contribution à des objectifs plus larges ne sont pas souvent envisagés et organisés à un stade précoce. Un nombre croissant de pays d'Europe et d'autres continents procèdent à des examens et à des évaluations de leurs CNC. Le CNC sud-africain a fait l'objet de plusieurs évaluations qui sous-tendent les transformations structurelles et la nouvelle base juridique. Les discussions menées au cours de l'étude cartographique avec les instances du CNC ont montré que le problème du suivi et de l'évaluation du CNC n'est pas sous-estimé et de nombreux pays accueillent favorablement le soutien à la mise au point d'outils et de systèmes adéquats. Dans certains pays, la législation relative au CNC prévoit l'obligation de suivre les progrès et de mesurer l'impact (Cap-Vert). Dans d'autres pays, la loi sur l'éducation charge l'État d'assurer une évaluation régulière du système d'éducation et de formation par des organes spécialisés (Cameroun). Le Conseil national marocain de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique est chargé et doté des ressources nécessaires pour procéder à une évaluation régulière de tous les sous-systèmes de l'éducation et de la formation et d'autres analyses thématiques spécifiques.

Les gouvernements et les partenaires socio-économiques conviennent de la nécessité d'améliorer et de mieux utiliser les informations relatives au marché du travail pour suivre et anticiper la dynamique de l'offre et de la demande, l'employabilité, l'incidence des grandes tendances (numérisation, transformation écologique et événements tels que la pandémie de COVID-19) sur les compétences et les certifications — considérées comme indispensables pour améliorer l'adéquation et adapter/réorienter les systèmes de certification. Aujourd'hui, cela implique de s'engager dans l'innovation pour améliorer l'information sur le marché du travail: Renforcer les observatoires du marché du travail, explorer le potentiel des sources de données existantes et nouvelles (internet et administratives, dans le cadre de règles strictes en matière de protection des données), interconnecter les bases de données et les systèmes d'information, utiliser de nouveaux outils de visualisation et de nouvelles analyses de données. L'étude cartographique a recensé plusieurs observatoires du marché du travail travaillant avec différentes capacités techniques et analytiques dans des pays tels que l'Angola, le Maroc, le Mozambique et la Tunisie.

4.2 Certifications dans les registres des cadres de certifications: Panorama d'un échantillon de cas

Les registres des CNC sont des instruments importants pour la transparence dans le panorama des certifications des différents pays. La qualité, l'exhaustivité et l'accessibilité de ces informations sont essentielles pour les utilisateurs finaux (apprenants, employeurs et travailleurs). Le registre offre également un aperçu de l'état d'avancement réel de la mise en œuvre des CNC. Comme indiqué précédemment dans ce chapitre, la transition entre les concepts et les fondements juridiques et techniques approuvés des CNC peut être longue et inégale. Toutefois, la voie qui va de l'approbation de la législation à sa traduction en actions constitue une autre étape du cycle politique, axée sur la fourniture des résultats fondamentaux, tels que les certifications dans le CNC et les instruments destinés à fournir ces biens sociaux à la population.

Cette brève section examine deux questions principales:

- Que pouvons-nous tirer des registres et bases de données du CNC?
- Quelles sont les certifications figurant dans les registres et bases de données du CNC — par niveau et par secteur?

Aux fins de cette analyse succincte, nous avons examiné les registres des certifications existants et accessibles dans cinq pays: Cap-Vert, Kenya, Maroc, Mozambique et Afrique du Sud. L'étude cartographique du ACQF comprend des rapports par pays sur ces cinq CNC, mais cette section va au-delà de l'étude cartographique, puisqu'elle analyse les données extraites des registres du CNC. Nous remercions les experts nationaux qui nous ont aidés à avoir accès aux données.

Les registres des certifications du CNC et les bases de données des cinq cas sont structurés différemment.

- À l'exception du Maroc, les registres des certifications du CNC sont disponibles en ligne et tenus à jour sur le site web de l'institution chargée de la coordination et de la mise en œuvre du CNC. Le Maroc publie des informations sur ses certifications existantes et élabore actuellement un système complet d'information consultable sur les normes, les programmes et les certifications de l'EFTP, et prévoit d'établir ultérieurement un registre complet du CNC.
- Dans le cas du Kenya et de l' [Afrique du Sud](#), les registres du CNC sont exhaustifs et inclusifs, comprenant toutes les certifications dans les sous-secteurs et les niveaux. Les registres respectifs peuvent faire l'objet de recherches et sont accessibles en ligne aux utilisateurs. Dans les deux cas, le registre contient les descriptions détaillées des certifications, présentées conformément aux exigences standard/champs de données.
- Le Cap-Vert met en œuvre un CNC inclusif et déjà revu à huit niveaux. Le registre du CNC (catalogue national des certifications) est disponible [en ligne](#) et géré par l'institution principale du CNC, l'unité de coordination du système national des certifications (UC-SNQ). Toutefois, elle ne comprend que les certifications de l'EFTP (niveaux 2 à 5). Toutes les certifications figurant dans le registre du CNC sont entièrement affichées selon un modèle standard, qui inclut le profil des certifications, les normes de formation et l'évaluation, décrits dans les acquis d'apprentissage de granularité variée. Les certifications du système d'enseignement supérieur sont enregistrées par l'autorité de réglementation de l'enseignement supérieur, Agência Reguladora do Ensino Superior (ARES). Analyse: Figures 4 et 5.
- Au Mozambique, deux CQ sectoriels fonctionnent en parallèle (EFTP et enseignement supérieur), chacun sur une base juridique différente, définissant les descripteurs de niveaux, les types de certifications et les exigences en matière d'assurance de la qualité. Le cadre QF est mis en œuvre par l'autorité nationale d'EFTP (ANEP), tandis que le CQ de l'enseignement supérieur est coordonné par le Conseil national d'évaluation de la qualité (CNAQ). Les données relatives aux certifications de l'enseignement supérieur ne sont pas disponibles dans un registre en ligne, mais ont été obtenues au moyen d'une demande adressée à la CNAQ. Toutes les certifications figurant dans le [registre](#) de l'EFTP (catalogue national des certifications) sont entièrement affichées selon un modèle standard, qui inclut le profil des certifications, le niveau de formation et l'évaluation, décrits dans les acquis d'apprentissage de granularité variée.

La répartition du nombre de certifications dans les registres du CNC indiqués, par niveau et par secteur, est visualisée par deux graphiques par pays. Un graphique illustre la répartition des certifications par niveau; L'autre montre la répartition par secteur.

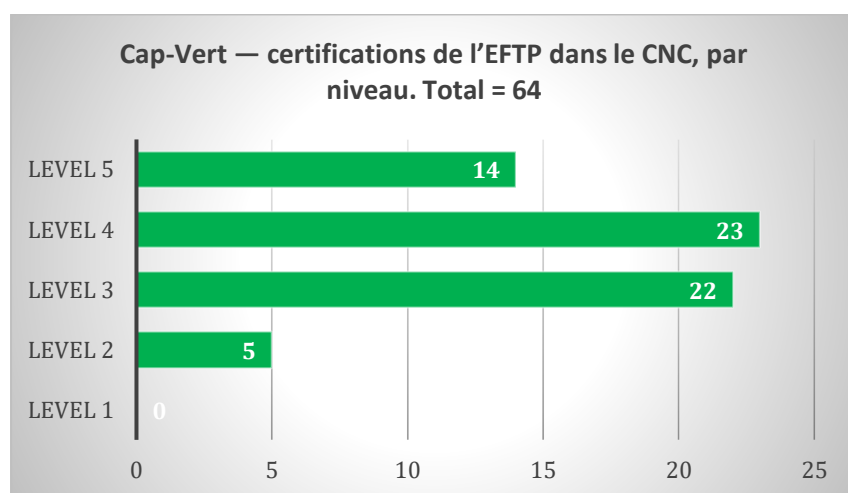
- Une constatation importante concerne la grande différence dans le nombre total de certifications figurant dans les registres du CNC. Comparaison des deux cas qui disposent de registres complets à tous les niveaux: Le Kenya possède 1 262 certifications, tandis que l'Afrique du Sud en possède 22 026. La répartition par niveaux dans ces deux cas montre un profil différent de concentration des certifications en niveaux supérieur, moyen et inférieur. Le registre sud-africain des CNC affiche une nette concentration des certifications dans les niveaux supérieurs (en particulier les niveaux 8

et 9), tandis que le registre des CNC du Kenya affiche une répartition équilibrée entre les niveaux 3 à 7.

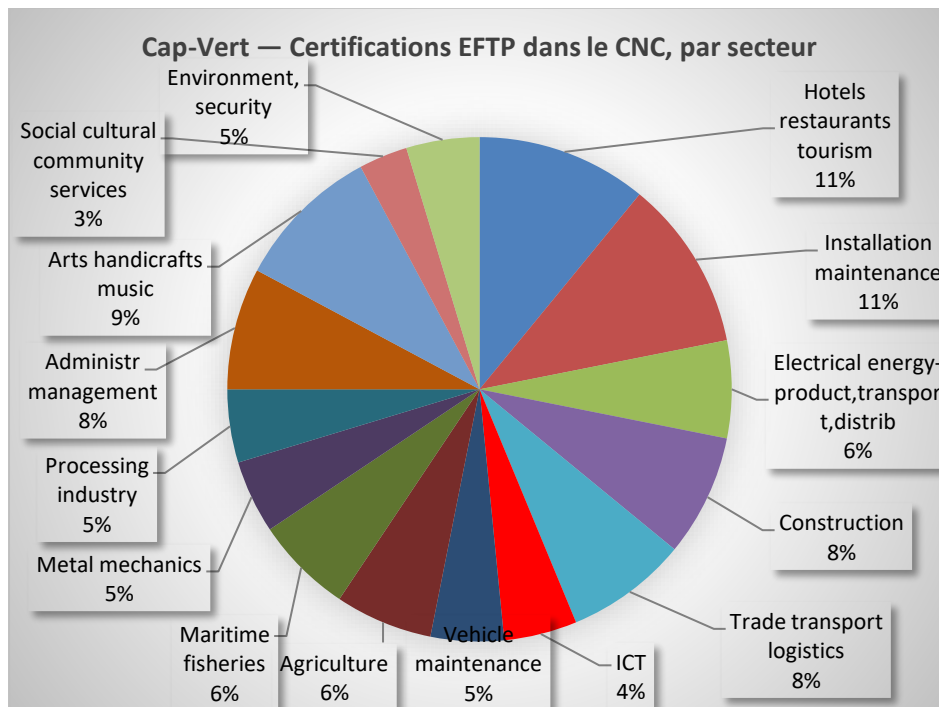
- Une analyse fine et contextualisée de la répartition des certifications par secteurs n'est pas nécessaire dans le chapitre et sera effectuée avec un échantillon plus large de pays à un stade ultérieur du projet ACQF. Pour le présent rapport, il est important de prendre note des constatations suivantes:
 - o Différentes classifications sectorielles utilisées: Différents concepts sous-jacents, gamme et nombre de secteurs différents. Certains pays utilisent une classification fondée sur les secteurs de l'enseignement (registre de l'enseignement supérieur du Mozambique), d'autres utilisent une combinaison de secteurs éducatifs et économiques, tandis que d'autres appliquent une structure plus professionnelle de leur classification des certifications.
 - o Une analyse plus approfondie de la concentration de la distribution par secteur montre que, pour l'instant, la plupart de ces CNC ont un nombre assez limité de certifications dans le domaine des TIC, ce qui soulève des questions sur la capacité du système de certification à permettre la transition numérique et l'adaptation de la main-d'œuvre aux exigences de l'automatisation et de la quatrième révolution industrielle.
 - o Les registres analysés du CNC présentent des certifications dans tous les secteurs de la classification utilisée, généralement dans différents secteurs des services, de l'industrie et de l'agriculture. Il existe des asymétries telles que la concentration élevée (plus de 40 %) des certifications dans un secteur (par exemple, les sciences sociales, les entreprises et le droit).

Cap-Vert

Graphique 4: Certifications de l'EFTP dans le catalogue des certifications du CNC, par niveau

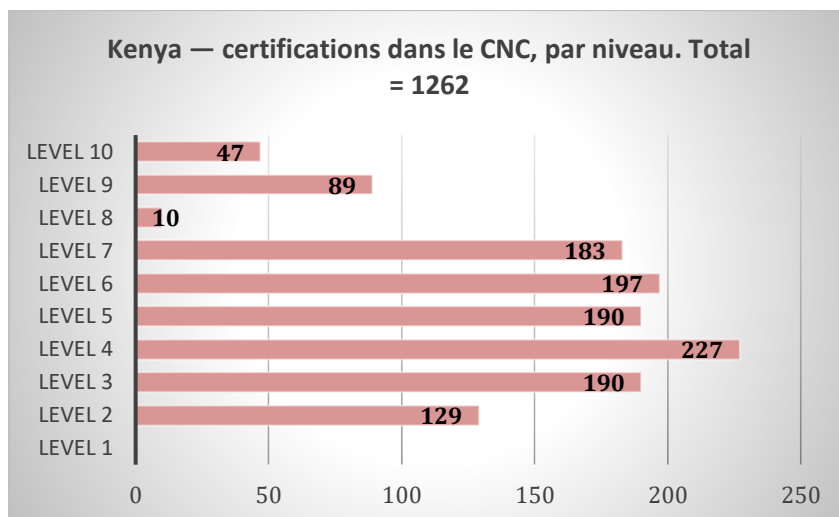


Graphique 5: Certifications EFTP dans le CNC — Catalogue national des certifications, par secteur

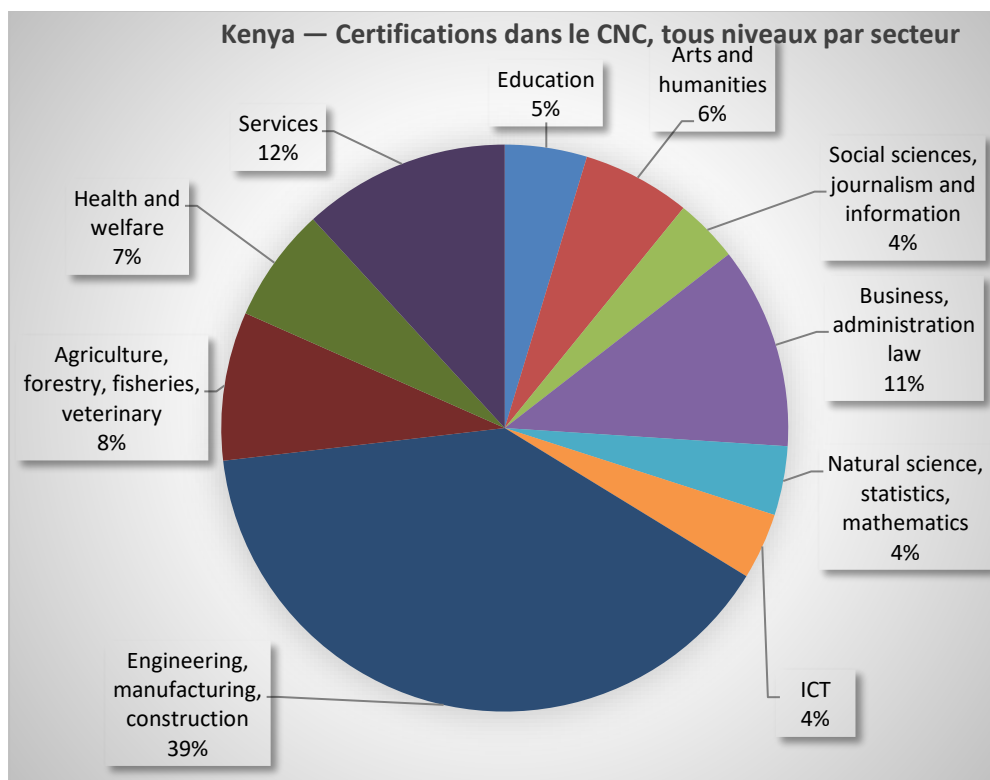


Kenya

Graphique 6: Certifications dans le registre du CNC, par niveau

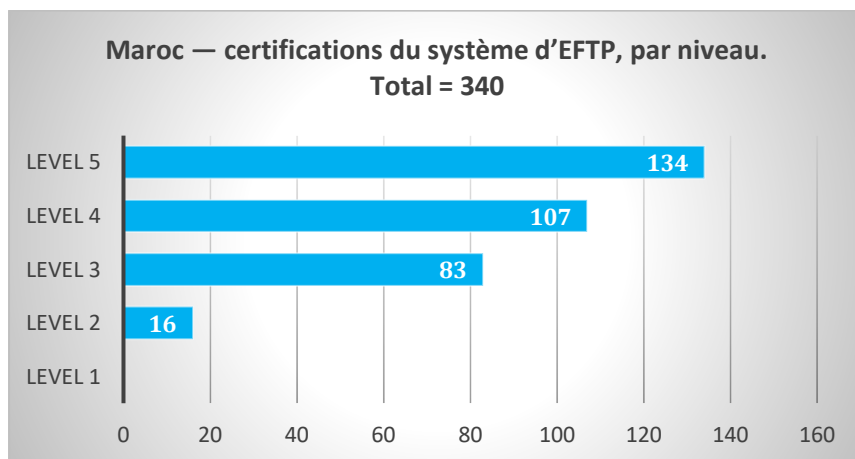


Graphique 7: Certifications dans le registre du CNC, par secteur

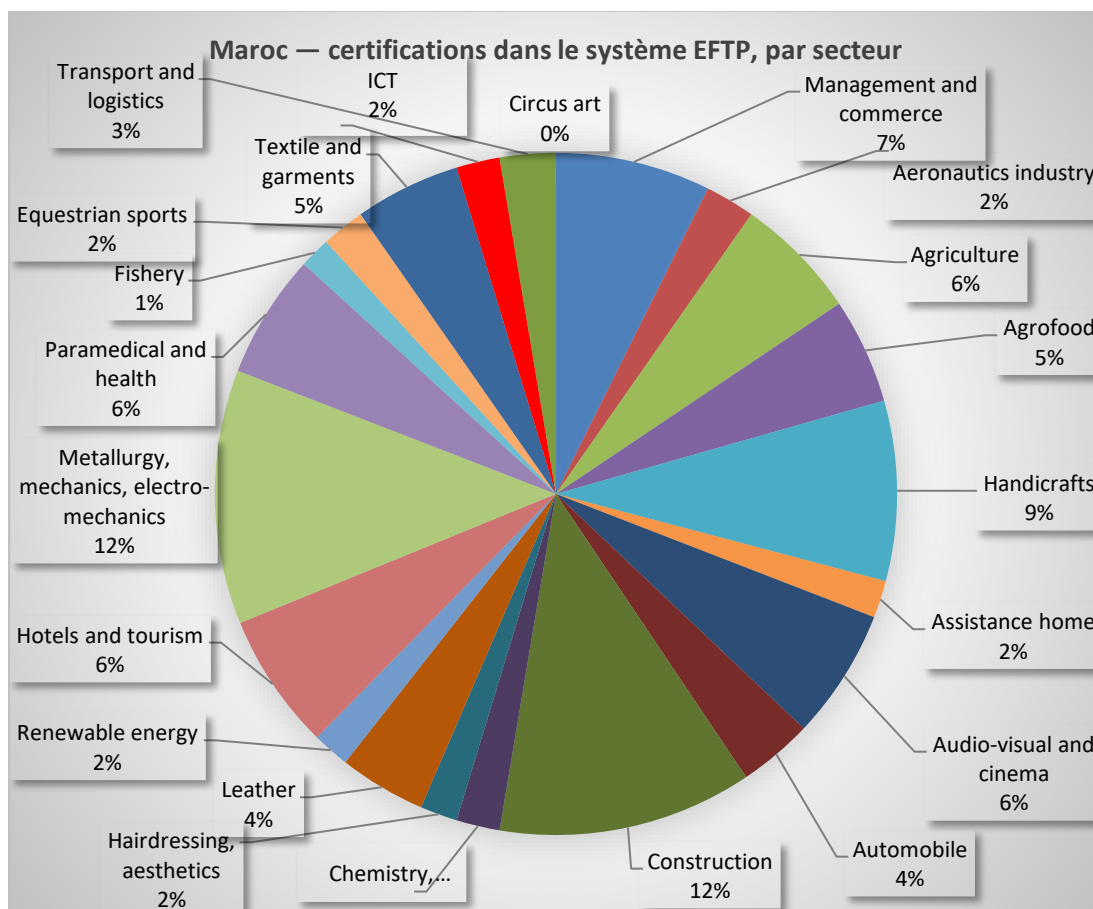


Maroc

Graphique 8: Certifications dans le registre de l'EFTP, par niveau

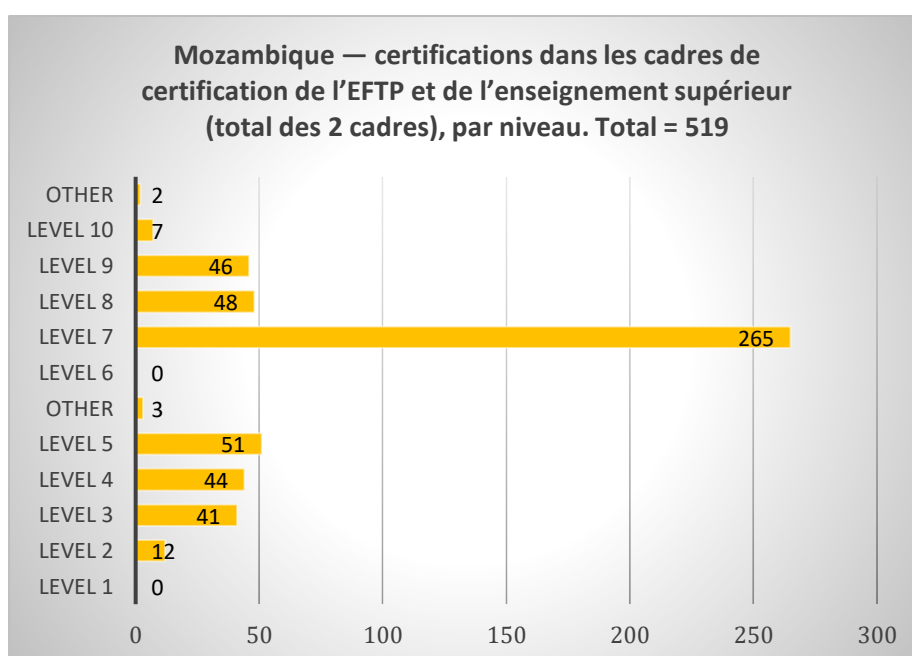


Graphique 9: Certifications dans le registre de l'EFTP, par secteur

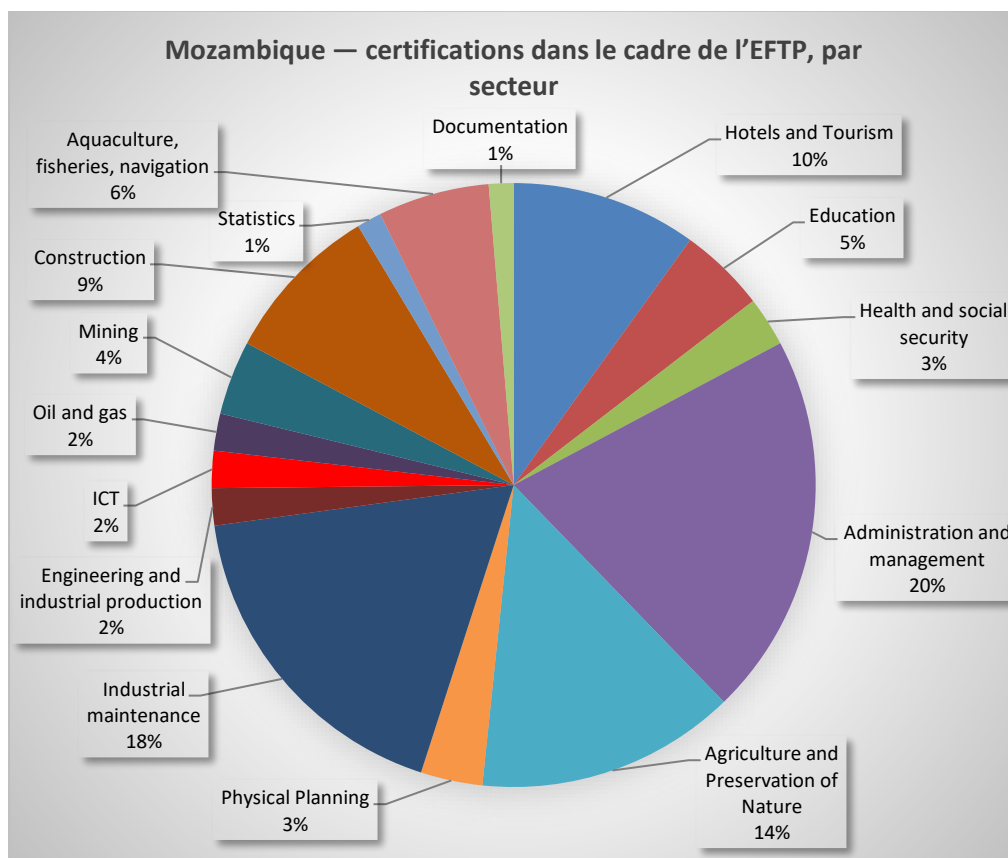


Mozambique

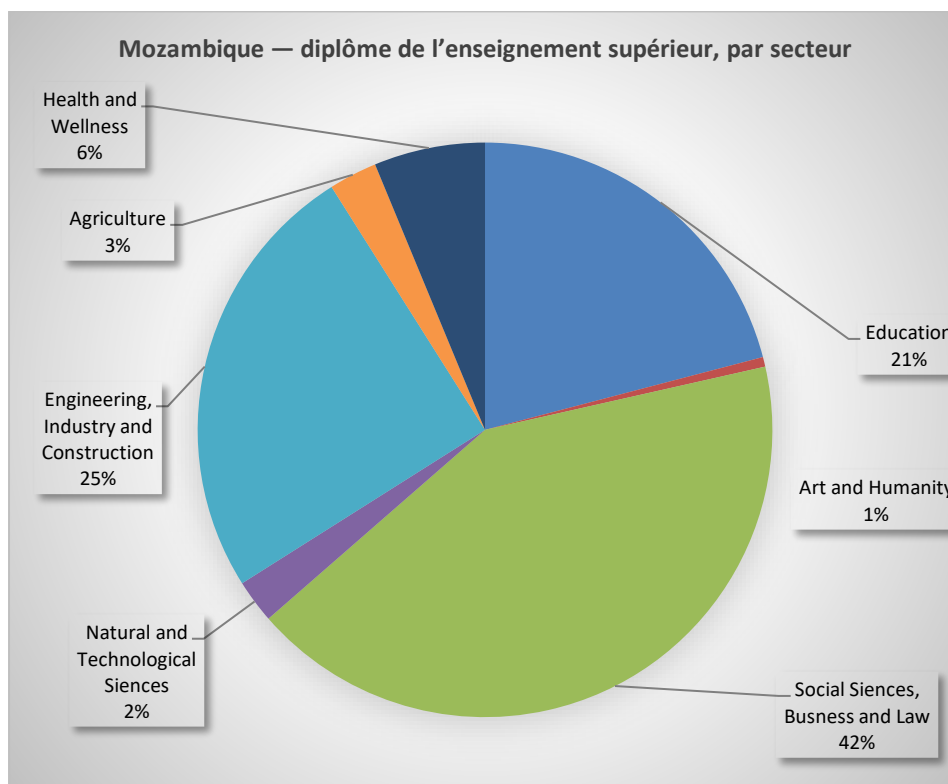
Graphique 10: Certifications (EFTP et enseignement supérieur), par niveau



Graphique 11: Certifications dans le catalogue national de l'EFTP (registre), par secteur

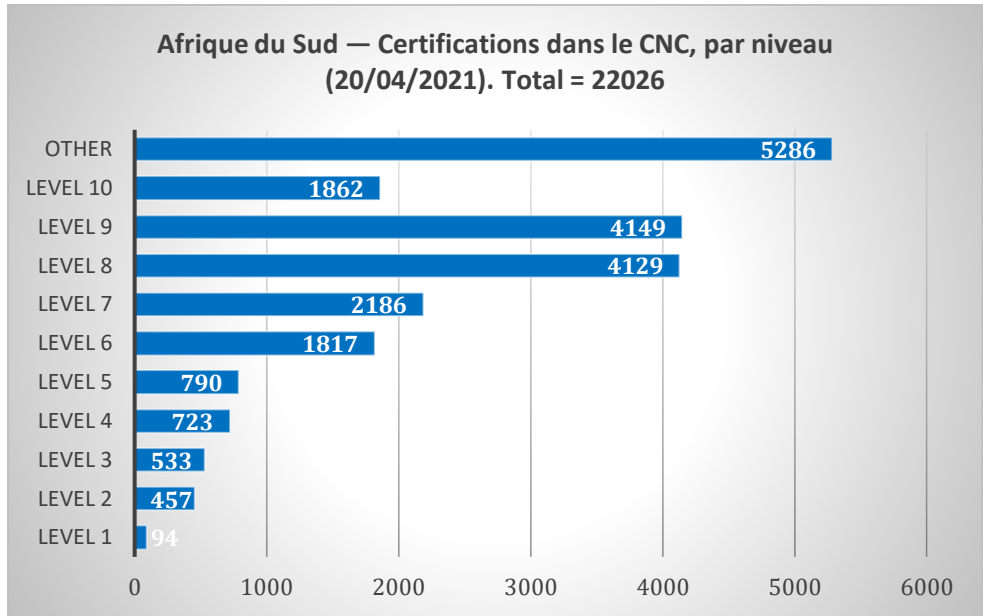


Graphique 12: Certifications dans le registre de l'enseignement supérieur, par secteur



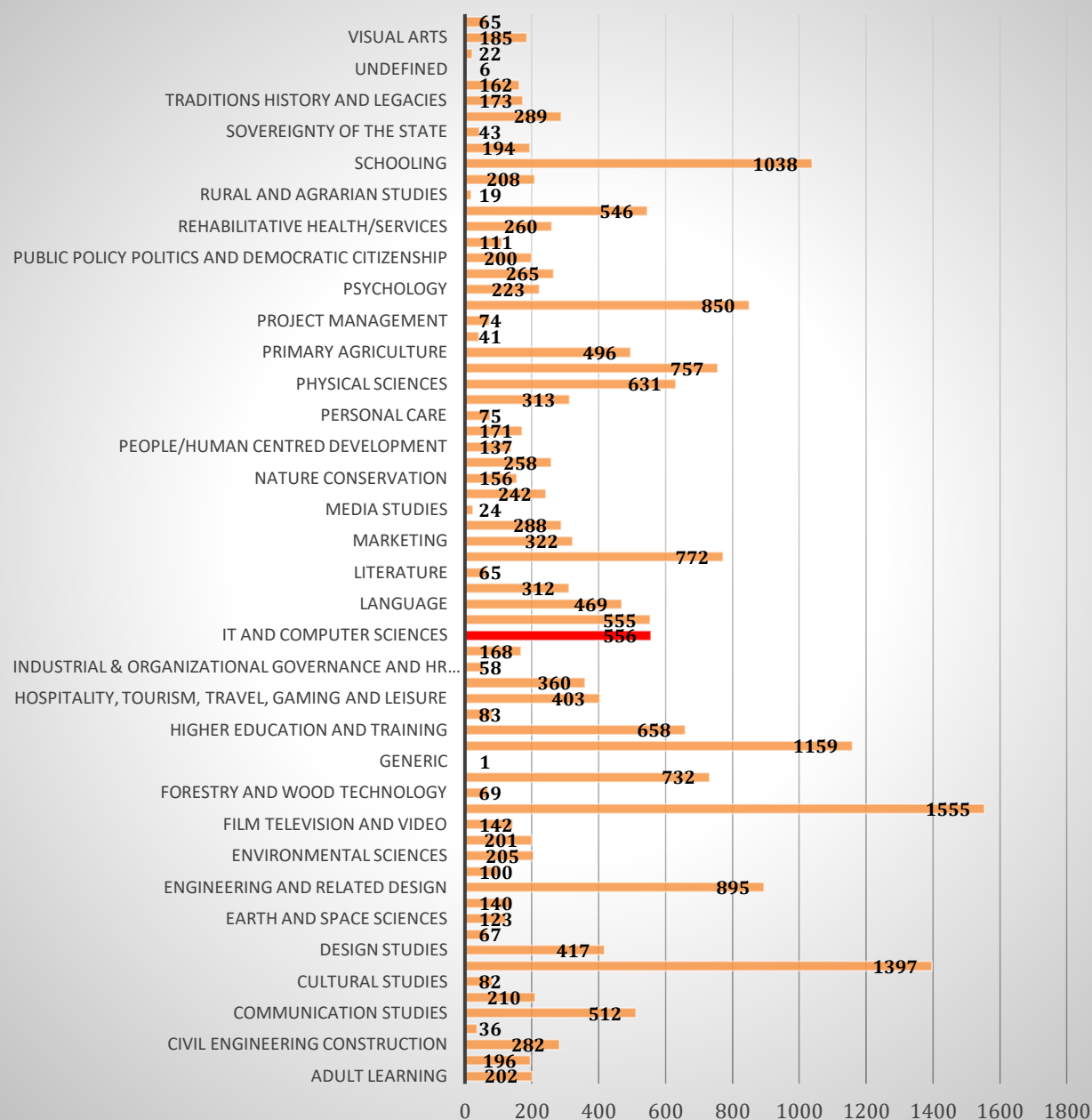
Afrique du Sud

Graphique 13: Certifications dans le registre SANQF, par niveau



Graphique 14: Certifications dans le registre SANQF, par secteur

CNC Afrique du Sud — Certifications à tous les niveaux, par secteur (20/04/2021)



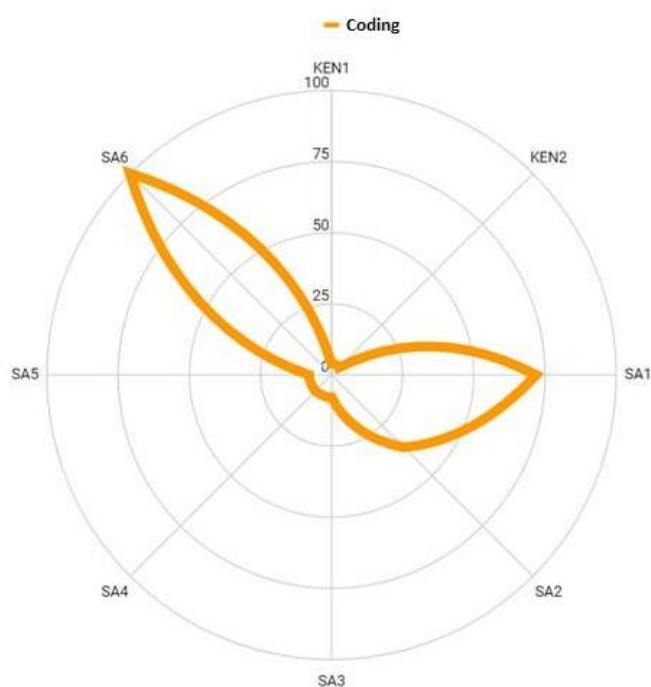
4.3 Analyse des certifications

Une sélection de certifications du Kenya, d’Afrique du Sud, du Botswana et de Namibie a également été analysée. L’approche a été fondée sur un ensemble de critères convenus pour sélectionner un échantillon de certifications provenant de pays africains qui pourraient être mises en correspondance avec les aptitudes, compétences, certifications et professions européennes (ESCO), et présentées sous la forme de profils de certifications.

Dans le cadre de cette étude cartographique, des exemples comparables de certifications d’assistant hôtelier n’ont pas été trouvés et ont été remplacés par des certifications qui sont courantes dans le secteur de la formation à l’hôtellerie et reflètent une formation étendue aux services d’hôtellerie au niveau des certificats. En ce qui concerne les certifications d’un comptable, il a été constaté que les cours de premier cycle en comptabilité n’étaient pas courants. Des cours de codage pédagogique ont également été inclus

dans l'analyse. Il a été constaté que les certifications d'hospitalité n'avaient pas nécessairement la même priorité que les certifications ESCO, tandis que l'étendue et la profondeur des certifications comptables différaient également des certifications ESCO aux mêmes niveaux. L'analyse du profil de cours de codage de l'ESCO est présentée à la figure 4 ci-dessous.⁶

Graphique 4: Acquis d'apprentissage des cours de codage — profil de comparaison avec les compétences ESCO



Coding, Digikids and @iLabAfrica, Strathmore University	Coding workshops, Pwani Teknogalz	WeThinkCode	Umuzi	Project CodeX	CodeSpace	Quirky30	CapaCITI
KEN1	KEN2	SA1	SA2	SA3	SA4	SA5	SA6

4.4 Cadres régionaux des certifications

Parmi les cadres de référence, la CDAA a été considérée comme la plus avancée en termes de base juridique, technique et institutionnelle, le CDAQ ayant été approuvé depuis 2011 et réactivé en 2017. A l'absence de la CEDEAO, les ministres de l'éducation ont approuvé les lignes directrices et la feuille de route pour la mise en œuvre des CNC et des CNC dans la région en octobre 2013. Au sein de la CAE, l'EAQFHE a été adopté par les ministres en avril 2015, en complémentarité avec les systèmes régionaux d'assurance qualité. L'EAQFHE comporte huit niveaux, allant de l'enseignement primaire inférieur à un doctorat. Le comité technique de certification et d'accréditation (TCCA) de la CDAA s'est distingué en tant qu'organe de contrôle de longue date qui a promu le CDAQ. Dans la CAE, la coordination générale de la section de l'enseignement supérieur du CCR incombe au Conseil interuniversitaire pour l'Afrique de l'Est (IUCEA), qui

⁶L'analyse des profils de certifications comptables et d'hospitalité de l'ESCO est présentée de la même manière dans le rapport cartographique.

est l'organe de tutelle et de direction délégué par la CAE. Les CNC de deux États membres de la CDAA ont été alignés sur le CDAA (Afrique du Sud et Seychelles) et l'alignement est en cours à Maurice.

CEDEAO

Le CCR de la CEDEAO n'a pas été approuvé, malgré les travaux préparatoires réalisés en 2012 et l'approbation par les ministres de l'éducation (2012) des orientations et de la feuille de route annexées au [rapport UNESCO-CEDEAO-UNDP \(2013\)](#).

Le CRC de la CEDEAO pourra s'appuyer sur les travaux en cours dans les États membres, notamment au Nigeria, en Gambie, au Ghana, au Cap-Vert et au Sénégal. À l'heure actuelle, le Nigeria, la Gambie, le Ghana, le Cap-Vert et le Sénégal dans la région de la CEDEAO ont des niveaux de CNC décrits: Le Nigeria compte six niveaux (jusqu'au niveau postuniversitaire), la Gambie en compte cinq (dont un niveau fondamental), le Sénégal cinq niveaux (jusqu'au niveau d'ingénierie), le Cap-Vert à huit niveaux (du diplôme d'enseignement de base au doctorat) et au Ghana (cadre national de certifications de l'EFTP). En outre, au cours des dernières années, de nombreux pays de la sous-région de la CEDEAO ont élaboré des politiques et des stratégies visant à renforcer leurs établissements d'EFTP et leurs programmes de développement des compétences.

De même qu'une approche commune sera nécessaire pour harmoniser les descriptions des acquis d'apprentissage, l'élaboration de certifications en général et les CNC en particulier requièrent une approche commune. L'«inventaire mondial des cadres nationaux et régionaux de certifications» (Cedefop, ETF, UNESCO et Institut de l'UNESCO pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2017, 2019) indique que de nombreux pays participent désormais d'une manière ou d'une autre à la conception ou à la mise en œuvre de cadres de certification. Que l'accent soit mis sur l'amélioration de la pertinence et de la flexibilité des programmes d'éducation et de formation, sur l'assouplissement des procédures de responsabilité civile, sur l'amélioration de l'apprentissage tout au long de la vie, sur l'amélioration de la transparence des systèmes de certification, sur la création de possibilités d'accumulation et de transfert de crédits ou sur le développement de systèmes d'assurance qualité, les gouvernements se tournent de plus en plus vers les cadres de certification en tant qu'outil de réforme (UNESCO, CEDEAO et PNUD 2013).

SADCQF – SADC (CDAA)

Un contexte politique solide pour le SADCQF

Le SADCQF a acquis une place plus importante dans les plans de développement de la région pour la décennie (2020-30). Ce nouvel élan pour renforcer la mise en œuvre du SADCQF tire parti des résultats de la première phase de mise en œuvre (2017-20) et vise à encourager le développement de CNC alignés sur le SQDCQF, et à travailler en complémentarité avec d'autres outils soutenant la reconnaissance des certifications dans toute la région. Ce soutien renouvelé au SADCQF est conforme à la place de l'éducation dans les stratégies de la SADCQF, énumérées ci-dessus.

En 2020, la SADC a réaffirmé son intention de donner un nouvel élan à la promotion et à la mise en œuvre du SADCQF, en incluant des mesures pertinentes dans deux plans stratégiques clés pour la décennie: RISDP 2020-30 et plan d'action de la SADC sur la migration de la main-d'œuvre (2020-25). Le RISDP 2020-30 comprend un ensemble complet de mesures conçues pour le développement du capital social et humain (pilier 3). L'amélioration de la mise en œuvre du SADCQF et du développement des compétences pour l'industrialisation régionale fait partie de ces priorités, dans le cadre de «l'accès des citoyens de la SADC à un enseignement et au développement de compétences de qualité et pertinents, y compris dans les domaines de la science et de la technologie» (objectif stratégique n° 2).

Dans son troisième résultat («Renforcer la participation des travailleurs migrants aux processus de développement socio-économique dans les pays d'origine et de destination»), le plan d'action sur la migration de la main-d'œuvre 2020-25 définit des actions visant à promouvoir le SADCQF:

- soutenir les États membres dans l'élaboration de CNC alignés sur le cadre SADCQF;
- soutenir le développement de dispositifs régionaux de reconnaissance mutuelle sectoriels conformément au cadre SADCQF;
- organiser des ateliers de sensibilisation et de renforcement des capacités, le cas échéant, ciblant les représentants du monde du travail et des employeurs dans la région afin de promouvoir le SADCQF;
- réaliser des audits de compétences afin d'établir un profil de l'offre et de la demande pour certains secteurs.

SADCQF: Caractéristiques, gouvernance et mise en œuvre

Le CRC de la SADC a été officiellement désigné sous le nom de «SADCQF» lors d'une réunion de septembre 2016 de la SADC. Le principal document stratégique et technique du SADCQF, [tel que révisé en 2017](#), définit l'objectif, le champ d'application, les caractéristiques de conception et les principes sous-jacents du SADCQF, ainsi que sa structure de gouvernance. L'annexe 1 du document SADCQF précise les [descripteurs de niveau SADCQF](#) et l'annexe 2, les [lignes directrices pour l'assurance qualité SADCQF](#).

Le CDAA est un mécanisme régional de comparabilité et de reconnaissance des certifications complètes, de transfert de crédits, de création de normes régionales et de facilitation de l'assurance qualité. Il se compose d'un ensemble de principes, de pratiques, de procédures et d'une terminologie normalisée convenus, destinés à répondre aux objectifs du SADCQF:

- prévoir un mécanisme de comparabilité et de reconnaissance des certifications dans la SADC;
- faciliter la reconnaissance mutuelle des certifications dans tous les États membres;
- harmoniser les certifications dans la mesure du possible;
- promouvoir le transfert de crédits au sein des États membres et entre ceux-ci, voire au-delà; Ainsi que
- la création de normes régionales de la SADC, le cas échéant.

Le SADCQF a été créé sous la forme d'un cadre de référence à dix niveaux, avec des descripteurs de niveaux fondés sur les acquis d'apprentissage dans trois domaines d'apprentissage: Connaissances, compétences, autonomie et responsabilité. Son champ d'application repose sur le principe de l'inclusion englobant toutes les formes, tous les types, tous les niveaux et toutes les catégories d'éducation et de formation. Cela inclut l'apprentissage extrascolaire, formel, non formel et informel; L'enseignement général, l'EFTP, l'enseignement supérieur et divers modes d'apprentissage, y compris à distance et en ligne. Il définit [seize principes d'assurance de la qualité](#) pour le gouvernement et les institutions concernées de chaque État membre. L'assurance et la vérification de la qualité sont des objectifs importants du SADCQF, en complémentarité avec le réseau de [vérification des certifications de la SADC](#) et le réseau d'assurance qualité de l'Afrique australe.

Le Conseil des ministres de la SADC, les ministres chargés de l'éducation et de la formation, le TCCA, le comité exécutif du TCCA et une unité chargée de la mise en œuvre sont les principales structures de gouvernance pour la mise en œuvre du CDAA. Toutefois, l'unité de mise en œuvre n'a pas encore été mise en place, par conséquent son rôle est assuré par un accord de responsabilité partagée entre les États membres de la SADC et le secrétariat de la SADC pour les six programmes de mise en œuvre du SADCQF. Les États membres se sont portés volontaires pour renforcer les capacités du secrétariat de la SADC en fournissant un soutien administratif par rotation, en utilisant leurs capacités (humaines, techniques et financières) en l'absence de l'unité de mise en œuvre pour diriger la mise en œuvre des six programmes du SADCQF:

- 1er programme: Alignement des CNC sur le SADCQF — Afrique du Sud;
- 2ème programmes: Assurance qualité — Botswana;
- 3ème programme: Vérification — Royaume d’eSwatini;
- 4ème programme: L’articulation, la responsabilité civile et l’accumulation et le transfert de crédits — Namibie;
- 5ème programme: Sensibilisation et communication — Zambie;
- 6ème programme: Gouvernance — TCCA et secrétariat de la SADC.

Mise en œuvre du SADCQF

Une ligne directrice pour l’alignement sur les critères d’alignement et les étapes du processus d’alignement (exercice d’autoévaluation) et du processus d’adjudication a été élaborée pour le SADCQF. Les États membres ont commencé à aligner leurs CNC sur le SADCQF en utilisant la ligne directrice. À ce jour, deux pays ont achevé le processus d’alignement — l’Afrique du Sud (SAQA 2019)⁷ et les Seychelles (CCS 2018)⁸ — et Maurice⁹ a soumis son rapport d’alignement au secrétariat de la CDAA pour validation (MQA 2019).

Critères d’alignement SADCQF
1. Les responsabilités des organismes nationaux concernés par le processus d’alignement sont déterminées et publiées par les autorités compétentes concernées.
2. Il existe un lien clair et démontrable entre les niveaux de qualification dans le CNC/SNC et les descripteurs de niveau du SADC
3. Le CNC/NQS repose sur les acquis d’apprentissage et les liens avec l’apprentissage non formel et informel et les systèmes d’unités capitalisables (lorsqu’ils existent).
4. Les procédures permettant d’inclure les certifications dans le CNC ou de décrire la place des certifications dans le NQS sont transparentes
5. Le système national d’assurance de la qualité pour l’éducation et la formation fait référence au CNC/NQS et est conforme aux lignes directrices pour l’assurance de la qualité du SADC.
6. Il existe une indication claire des autorités nationales compétentes chargées de vérifier les certifications obtenues dans le système national.
7. Le processus d’alignement comprend un accord explicite des organismes d’assurance qualité concernés.
8. Les organismes nationaux compétents certifient l’alignement du CNC/NQS sur le SADC. Un rapport complet sur l’alignement et ses éléments de preuve doit être publié par les organismes nationaux compétents.
9. La plateforme officielle du pays doit prévoir un processus de consultation publique pour le rapport d’alignement.
10. Des plans clairs ont été élaborés en vue d’apporter des modifications à la législation et à la politique en faveur de l’alignement sur les niveaux de l’SADCQF en ce qui concerne les nouveaux certificats de qualification, diplômes et autres documents délivrés par les autorités compétentes.

Pour soutenir la mise en œuvre, la SADCQF a mis au point un ensemble de brochures d’information, d’infographies et de lignes directrices pour une diffusion accessible. Le «Manuel de reconnaissance des certifications» de la SADC (12/2020) a été élaboré par une équipe de représentants de pays (Botswana, eSwatini, Namibie, Afrique du Sud et Zambie). Les «lignes directrices pour l’accumulation et le transfert de

⁷Rapport final: SAQA (2019), Rapport sur l’alignement du cadre national des certifications sud-africain (SANQF) sur le cadre des certifications de la Communauté de développement de l’Afrique australe (CDAA). <https://www.saqa.org.za/sites/default/files/2020-02/SADCQF%20alignment%20report%20%28is%2907012020.pdf>

⁸SQF (2018). Projet de rapport: SQF (2018), Projet de rapport sur l’alignement du cadre national des certifications des Seychelles sur le cadre des certifications de la Communauté de développement de l’Afrique australe (CDAA). <http://www.sqa.sc/Resources/DocsForComment/DraftReportAlignmentSeychellesNQFSADCQF.pdf>

⁹MQA (2019), Rapport sur l’alignement du cadre national des certifications de la République de Maurice sur le cadre des certifications de la CDAA. <http://www.mqa.mu/English/Documents/FS/Report15042019.pdf>

crédits de la SADC» ont été présentées à la TCCA en octobre 2020 et examinées pour validation en avril 2021.

État d'avancement du développement des CNC dans la SADC (ACQF, 2021)

Plus de 50 % des États membres de la SADC disposent de CNCs intégrés (inclusifs), couvrant tous les niveaux et sous-secteurs de l'éducation et de la formation: I) trois pays ont mis en place des CNC (acte juridique approuvé, mise en œuvre entamée): Eswatini, Lesotho et Zimbabwe; II) six pays disposent de CNC opérationnels depuis un certain temps, voire réexaminés: Botswana, Maurice, Namibie, Seychelles, Afrique du Sud et Zambie. Quatre autres pays sont en phase de développement et de consultation de leurs CNC, certains ayant enregistré des progrès satisfaisants en 2020: Angola, Malawi, Mozambique et Tanzanie. Deux pays en sont à un stade très précoce du développement du CNC: Comores et RDC. Madagascar a progressé dans l'élaboration et la consultation du concept de CNC. Certains pays disposent de cadres de certifications sectoriels opérationnels (EFTP et enseignement supérieur) et, dans le même temps, ont commencé à élaborer des CNC intégrés/complets, par exemple au Mozambique.

Des pays tels que le [Botswana](#), [Maurice](#), la [Namibie](#), les [Seychelles](#), l' [Afrique du Sud](#) et la [Zambie](#) disposent d'autorités nationales de certification bien établies, responsables de l'intégrité du CNC, des bases de données nationales sur les certifications, de l'enregistrement des certifications, de la vérification des certifications, de l'établissement de normes et de la diffusion d'informations aux utilisateurs finaux par l'intermédiaire de sites web et de services numériques. Le Lesotho et eSwatini disposent des derniers CNC (approuvés respectivement en 2019 et 2020 avec des lignes directrices et des outils). L'Angola, le Malawi et le Mozambique sont en train d'adopter des CNC intégrés. L'Angola a mis au point un CNC à dix niveaux, dans le cadre de la mise en place d'un SNC réformé, intégrant une proposition technique et stratégique globale pour le registre des certifications, la mise en place de la gouvernance et le système de validation de l'apprentissage non formel et informel — ce train de mesures fait actuellement l'objet d'une consultation législative au moment de la rédaction du présent rapport. Quatre pays sont en train de piloter une initiative régionale de certification électronique (Botswana, Namibie, Afrique du Sud et Zambie).

La structure à dix niveaux est utilisée par tous les CNC complets de la SADC, quel que soit le stade de développement. Exemples de domaines de descripteurs de niveau appliqués dans les CNC SADC:

1. connaissances, aptitudes et compétences (Botswana);
2. connaissances, compétences, autonomie et responsabilité (Mozambique, Angola) — CNC complets à un stade avancé de développement;
3. domaines de connaissance; Nature des compétences; Agence et contexte (Lesotho)
4. degré de complexité; Raisonnement et résolution de problèmes; Connaissances; Autonomie et responsabilité (Zambie);
5. compétences appliquées: L'étendue des connaissances; Maîtrise des connaissances; Méthode et procédure; Résolution de problèmes; Éthique et pratique professionnelle; L'accès à l'information, son traitement et sa gestion; Production et communication d'informations; Contexte et systèmes; Gestion de l'apprentissage; Responsabilité (Afrique du Sud).

Dimensions internationales du SADCQF

La SADC dispose du cadre de certification régional le plus avancé en Afrique et devrait tirer profit du fait que la stratégie de développement de la SADC contient des mesures visant à renforcer et à consolider la mise en œuvre du SADCQF. Le nombre de pays faisant référence au SADCQF devrait augmenter dans les années à venir, grâce aux nouvelles mesures de soutien et à la disponibilité des ressources.

Depuis le lancement de la mise en œuvre en 2017, le SADCQF a recherché une coopération et un apprentissage par les pairs avec d'autres cadres régionaux. À l'heure actuelle, le SADCQF n'est référencé à aucun cadre de certification continental ou régional, mais a réalisé une étude comparative avec le cadre de référence des certifications de l'ASEAN et le CEC des descripteurs de niveaux, les mécanismes de coordination et de mise en œuvre de ces CRC. L'évaluation comparative a été facilitée par une étude

comparant, entre autres, le SADCQF avec trois CNC et avec le ASEAN QRF et le CEC (SADC 2017). Les critères d'alignement/de référencement du SADCQF, du CEC et du ASEAN QRF sont très similaires

En 2017, le comité exécutif du TCCA a effectué une visite d'apprentissage par les pairs dans l'UE afin d'étudier les dispositions institutionnelles du CEC et leur applicabilité au SADCQF.

La sensibilité culturelle et politique ancrée dans les principes du SADCQF devra être prise en considération lors de la gestion des exercices de comparaison avec d'autres CRC: «Le SADCQF facilitera l'interaction avec les évolutions et les normes internationales pertinentes d'une manière qui renforce la position et le respect de la région au niveau mondial tout en affirmant efficacement les cultures, les valeurs et les bonnes pratiques locales.» (SADCQF, 2017)

EAC . CAE

Le premier cadre de référence à mettre au point par la CAE a été l'EAQFHE. Ce cadre a été élaboré en 2015 par l'UCEA, avec le financement de la coopération internationale suédoise au développement. L'EAQFHE est un cadre de certification de huit niveaux, avec des descripteurs de niveau pour tous les niveaux. Le cadre repose sur un système de crédit fondé sur les heures notionnelles dans lesquelles un crédit est de dix heures fictives.

L'EAQFHE relie les systèmes de certification nationaux de l'État partenaire de la CAE à un cadre de référence commun de la CAE. Elle affirme également être un «point de référence indépendant» visant à développer la confiance entre les différentes parties prenantes de la région. L'objectif déclaré est que l'EAQFHE fournisse l'ensemble des politiques, objectifs et informations au centre de l'organisation, de la gestion, de la mise en œuvre et du suivi du cadre des certifications. L'EAQFHE:

- fournit des points de référence importants pour la définition et l'évaluation des normes universitaires pour les établissements d'enseignement supérieur;
- aide à l'identification des voies de progression potentielles, en particulier dans le contexte de l'éducation et de la formation tout au long de la vie; Ainsi que
- favorise une compréhension commune et commune des attentes liées aux certifications types en facilitant une utilisation cohérente des titres de certification dans l'ensemble du secteur de l'enseignement supérieur dans la région (EAQFHE 2015: 11).

L'EAQFHE vise à:

- veiller à ce que les certifications de l'enseignement supérieur soient décrites sur la base des acquis d'apprentissage réalisables grâce à l'achèvement d'un système d'éducation et de formation sanctionné par un prix délivré par un établissement d'enseignement supérieur/professionnel;
- permettre aux particuliers et aux employeurs de mieux comprendre et comparer les niveaux de qualification des systèmes d'éducation et de formation dans les États partenaires de la CAE et dans d'autres pays;
- renforcer la reconnaissance internationale des certifications obtenues dans les pays partenaires, tant pour les études que pour l'employabilité;
- permettre aux employeurs de mieux comprendre le processus éducatif et les aptitudes et compétences attendues des candidats à un emploi;
- permettre aux apprenants de choisir des programmes d'éducation en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins et de comprendre les besoins dans chaque domaine d'étude, et donc de planifier leur apprentissage avec plus de succès; Ainsi que
- offrir des possibilités plus larges en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de responsabilité civile.

Outre l'EAQFHE, il a été noté qu'à partir de 2020, la CAE s'est engagée dans un processus d'élaboration d'un cadre de certifications de l'EFTP, avec l'aide de l'Agence suisse pour le développement et la coopération et de la Banque mondiale. Des projets sont également en cours en vue de l'élaboration d'un cadre de formation des enseignants pour la région.

L'évaluation de la contribution de l'EAQFHE aux systèmes d'éducation et de formation et aux systèmes de certification dans la région nécessitera des données et des analyses spécifiques, et la CAE est consciente de la pertinence du suivi et de l'évaluation de cet instrument politique. L'analyse de l'impact ou de la contribution de l'EAQFHE dans la région et pour ses pays membres en termes de référencement, de reconnaissance mutuelle et de qualité des certifications en matière d'éducation et de formation peut également contribuer à renforcer la coopération et l'intégration régionales.

En ce qui concerne son champ d'application déclaré,

L'EAQFHE s'applique à tous les types d'enseignement, aux modes de prestation, à la formation et aux certifications, de l'enseignement de base à l'enseignement supérieur, aux établissements professionnels et professionnels, obtenus dans le cadre d'un apprentissage formel et/ou non formel et/ou informel. L'EAQFHE est au cœur des réformes de l'éducation en cours dans la Communauté. Le cadre ne fait pas de distinction entre les profils ou orientations des certifications, étant donné que ces distinctions doivent être faites dans les cadres nationaux des certifications. Étant donné que les pays partenaires ont des titres différents pour les certifications obtenues dans le cadre de programmes d'enseignement supérieur à orientation professionnelle ou universitaire, cette distinction est illustrée dans l'EAQFHE. Cela signifie qu'outre la distinction entre les niveaux des programmes, l'EAQFHE précise également leur orientation. (EAQFHE 2015).

Les instruments juridiques suivants fournissent le cadre juridique de l'EAQFHE:

- le traité instituant la CAE;
- le protocole sur le marché commun de la Communauté de l'Afrique de l'Est (PEACCM);
- la loi IUCEA;
- la politique et la législation nationales en matière d'enseignement supérieur de chaque État partenaire; Ainsi que
- Législation de la CAE pour le cadre européen de la qualité.

Les chefs d'État ont signé la déclaration pour la CAE en tant qu'espace commun de l'enseignement supérieur. [L'UICCEA](#) poursuit la vision d'être l'«institution chef de file de la CAE pour un CHEA exemplaire pour une CAE prospère et durable». Sur son site internet, l'IUCEA publie une série d'[outils](#) (manuels et critères de référence) à l'appui d'approches harmonisées, notamment en matière d'assurance de la qualité.

L'EAQFHE renvoie à l'article 102 du traité de la CAE, qui comporte quatre piliers d'intégration, dont l'un est le protocole sur le marché commun. L'article 102 du traité est principalement lié à l'engagement de coopérer dans le domaine de l'éducation et de la formation, ce qui constitue la base de l'harmonisation et du développement de ces cadres régionaux. Elle porte sur le protocole sur le marché commun, mais pas sur tous les autres piliers de l'intégration.

L'article 11 du traité dispose que la mobilité des professionnels au sein de la communauté d'Afrique de l'Est doit être facilitée (EAC, 1999). À cette fin, les États de la CAE se sont engagés à signer un accord de reconnaissance mutuelle entre les autorités compétentes régissant les différentes professions. En 2019, des accords de reconnaissance mutuelle avaient été signés pour les comptables, les architectes, les ingénieurs et les vétérinaires. Les négociations en vue de la conclusion d'accords de reconnaissance mutuelle pour les géomètres et les défenseurs de l'Afrique de l'Est ont été conclues et attendent leur signature. Une étude sur l'efficacité des accords de reconnaissance mutuelle a été entreprise depuis lors.

Des réunions de sensibilisation en vue de l'accord de reconnaissance mutuelle pour les pharmaciens ont débuté en 2017 et sont en cours.

4.4.1 Approches différenciées pour soutenir le développement des CNC

Le ACQF vise à contribuer au développement des cadres de certification sur le continent et à leur permettre de le faire. Le soutien au développement des CNC devrait être contextualisé, tout en tirant les enseignements d'autres expériences, et être adapté à l'objectif poursuivi. Cette étude cartographique a mis en évidence plusieurs niveaux de différenciation des cadres de certification. Le stade d'élaboration et de mise en œuvre du CNC est une ligne fondamentale de différenciation.

Comme cela a été souligné plus haut, les pays africains se situent clairement à différents niveaux de développement du CNC. Plus important encore, l'affectation des pays aux stades de développement peut être assez fluide compte tenu de la dynamique actuelle et devrait donc être revue et actualisée, étant donné que davantage de pays se déplacent d'un stade à l'autre.

La présente étude de cartographie recense les traces de ces mouvements. D'autres caractéristiques spécifiques ne peuvent être négligées, par exemple celles liées à certaines caractéristiques régionales. Les différences entre les pays anglo-lusophones, francophones et arabes constituent un chevauchement critique entre les groupes. Ces différences ne doivent pas être surpassées et des engagements spécifiques avec les pays de chacune de ces catégories linguistiques ont lieu entre les groupes résumés dans le tableau ci-dessous. Le projet ACQF poursuit le dialogue avec les pays, afin de recueillir des informations actualisées sur leurs initiatives en cours et prévues au titre du CNC et de combler les lacunes en matière d'information sur un certain nombre de pays.

Tableau 4: Soutien différencié aux CNC — en tenant compte des différents stades de développement

Stade de développement du CNC	Type de soutien qui pourrait être le plus précieux
Mise en place et mise en œuvre du CNC pendant un certain temps, et révision	Mise en réseau, collaboration, évaluation par les pairs, référencement, exploration de nouvelles méthodologies. Rationalisation du suivi et de l'évaluation. Alignement sur d'autres politiques telles que le marché du travail. Ces CNC devraient partager leurs expériences, défis et perspectives avec toutes les autres initiatives du CNC en Afrique.
CNC en place, base juridique approuvée, mise en œuvre entamée.	Soutien technique, apprentissage par les pairs lié aux principaux facteurs de mise en œuvre (dimensions), tels que: Conception et planification organisationnelles, instruments opérationnels, registre des certifications, train de mesures méthodologiques; Gouvernance et gestion du CNC en faveur de la durabilité et de l'impact; Inventaire des certifications existantes. Participation à des réseaux régionaux, continentaux et internationaux.
CNC en développement et consultation	Soutien technique, apprentissage par les pairs lié aux questions et thèmes politiques et techniques majeurs, déblocage des principaux obstacles, orientations sur les aspects réglementaires et juridiques.
Le CNC à un stade précoce de la réflexion	Assistance technique, apprentissage par les pairs, partage d'expériences à l'appui de l'élaboration d'une vision et de la participation. Analyse des options, analyse SWOT, planification stratégique, développement des capacités et adhésion des parties prenantes.
Le CNC n'est pas en place, le développement n'a pas commencé	Soutien technique de haut niveau, partage d'expériences entre pairs — renforcement des capacités locales, autoévaluation et analyse de référence.

4.4.2 L'interaction entre les CNC, les CRC et le ACQF

L'étude cartographique a mis en évidence le fait que l'interaction entre les CRC émergents, les différents CNC en Afrique et le ACQF proposé constituera un facteur essentiel pour les travaux futurs dans ce domaine. Bien que les CNC soient assez distincts dans leur orientation et leur finalité, la coopération et la complémentarité potentielles entre les CRC et le ACQF nécessitent une base fondée sur une vision commune, la reconnaissance des principaux objectifs et intérêts régionaux spécifiques et la prise en compte des économies d'échelle. Le dialogue, la consultation et le renforcement de la confiance seront essentiels pour définir les fonctions prioritaires et les modes opérationnels du ACQF vers les CNC et les CNC en Afrique. Il est important d'adopter une vision tournée vers l'avenir, dans laquelle de nouveaux types d'apprentissage, de nouveaux types de certificats et d'outils d'attribution font partie du menu de chaque réforme et cadre des certifications.

L'objectif prioritaire no 4 (c) et (d) du CESA 16-25 fournit la vision politique et le fondement du vaste champ d'application du ACQF dans ses relations avec les cadres régionaux et nationaux des certifications sur le continent. Les résultats de cette étude cartographique et les échanges entre pairs en cours avec les CER et les autorités nationales fournissent des éléments de preuve étayant les options de développement du ACQF en vue d'une coopération efficace, durable et pertinente avec les CRC existants sur le continent (tels que le CDAA, le CRC EAC et d'autres en cours de développement), ainsi qu'avec des CRC impliquant des CNC africains (tels que le cadre arabe des certifications). Les objectifs concrets, les modalités et le format juridique des interrelations entre les niveaux continental, régional et national feront l'objet de délibérations politiques et d'analyses techniques et organisationnelles. Les avantages et inconvénients de chaque scénario doivent être soigneusement éliminés et, d'un point de vue critique, le processus et l'obtention d'une certaine forme de consensus devraient être réalisés dans le cadre du dialogue social. L'instauration d'un climat de confiance au cours de ce processus sera essentielle pour garantir que la mise en œuvre du modèle puisse se faire de manière durable, constructive et coordonnée.

4.4.3 Le ACQF: Un catalyseur?

Les pays africains sont très intéressés par le partage d'expériences et l'apprentissage par les pairs en ce qui concerne les questions liées aux cadres et systèmes de certification. Le ACQF est considéré comme un catalyseur de l'apprentissage des politiques, de la convergence des pratiques et des outils permettant des certifications comparables et transparentes, et, à terme, d'une mobilité équitable. La plupart des pays attendent du ACQF qu'il soutienne le développement de cadres de certification et de mécanismes opérationnels aux niveaux régional et national.

Cette étude cartographique ainsi que le processus et les résultats prévus dans le cadre du projet de développement du ACQF contribuent à une première étape (ou un scénario) vers le futur cadre ACQF: Une plateforme et un réseau pour une harmonisation accrue, une transparence accrue et des informations facilement accessibles sur les cadres et systèmes de certification sur l'ensemble du continent. Plus important: Un cadre continental de certifications pour les citoyens.

5 Scénarios et stratégie du ACQF

Le présent chapitre décrit le ACQF, depuis sa vision et ses principes jusqu'à un vaste plan de réalisations et d'indicateurs à l'appui de sa mise en place et de sa mise en œuvre futures. Les trois scénarios de l'ACQF ont été conçus sur la base de caractéristiques communes et présentés au groupe consultatif de l'ACQF lors de sa deuxième réunion, le 8 avril 2021. L'approche fondée sur la construction de scénarios qui a été utilisée est présentée ici. La section sur les moteurs du changement de travail et de compétences met l'accent sur le rôle essentiel de l'apprentissage, de la reconversion professionnelle et de l'amélioration des écosystèmes de compétences au cours de la période de rétablissement post-COVID-19. Les informations de base et les considérations relatives à la construction du ACQF présentées dans le présent chapitre concernent la conception technico-conceptuelle, les descripteurs de niveau, la gouvernance ainsi que le suivi et l'évaluation.

5.1 Vision de l'ACQF

Le développement de la CAQ a été officiellement lancé lors de l'atelier inaugural organisé au siège de la Commission de l'Union africaine (CUA) du 2 au 3 septembre 2019. Ce processus est mené par la CUA, en partenariat avec l'Union européenne, la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) et la Fondation européenne pour la formation (ETF). Le processus est participatif, fondé sur une analyse et des éléments probants, et s'appuie sur l'expérience africaine et mondiale. D'ici le troisième trimestre de 2022, la politique et le document technique de l'ACQF, étayés par un plan d'action, seront soumis à la prise de décision de l'UA. Un ensemble de lignes directrices techniques, une plateforme web dotée d'outils accompagneront le document de l'ACQF et un réseau d'experts formés offrira la capacité d'assurer une exploitation durable du ACQF.

Vision et aspirations du ACQF

Selon la vision initiale de l'ACQF présentée lors de l'atelier inaugural de septembre 2019, le ACQF est envisagé comme un cadre global de certifications pour le continent, fondé sur les principes suivants:

- a) Caractère inclusif de tous les types d'apprentissage et niveaux de certification (tous les sous-systèmes de l'éducation et de la formation);
- b) Ouverture aux besoins des apprenants et des parties prenantes, à l'apprentissage des politiques et aux enseignements tirés d'autres cadres de certifications; Ainsi que
- c) Degré de préparation à l'innovation: Notamment la transformation des compétences et de l'apprentissage dans le contexte de la numérisation, de l'écologisation et au-delà de la reconstruction de la COVID-19.

Les objectifs du cadre ACQF envisagé sont les suivants:

- a) Comparabilité, qualité et transparence des certifications et soutien à l'apprentissage tout au long de la vie;
- b) Faciliter la reconnaissance des diplômes et des certificats et soutenir la mobilité (apprenants, travailleurs, services);
- c) Travailler en coopération et en complémentarité avec les CNC et les CRC et soutenir la création d'un espace africain pour l'éducation et les certifications; Ainsi que
- d) Promouvoir la coopération, l'alignement/le référencement entre les cadres de certification (nationaux et régionaux) en Afrique et dans le monde.

En tant qu'instrument politique, l'ACQF devrait jouer un rôle de catalyseur et remplir une série de fonctions, telles que:

- a) Une plateforme offrant des avantages aux pays et aux CER, par exemple des informations facilement accessibles et actualisées sur les CNC sur le continent; Bases de données et inventaires; Divers dispositifs de renforcement des capacités, d'apprentissage par les pairs et de mise en réseau et ressources en ligne; Les activités de sensibilisation du public (des utilisateurs);
- b) Un pôle et un catalyseur pour le développement et le soutien à la mise en œuvre des cadres de certification au niveau national; Ainsi que
- c) Une référence pour la coopération avec les cadres africains et internationaux.

Le ACQF coopérera et interagira avec les CNC, les communautés économiques régionales (CER) et les CRR respectifs.

5.2 Développement de l'ACQF

Le processus de développement du ACQF est déjà en cours (2019-2022) et repose sur des éléments probants et une analyse, la participation des parties prenantes, la direction politique de la CUA, la sensibilisation, la mise en réseau et le développement des capacités. Ce processus s'articule en deux phases:

Phase 1 (septembre 2019 à septembre 2020) (achevée)

- Éléments de référence et analyse: Cartographie de l'état d'avancement, de la dynamique, des principales caractéristiques et perspectives des cadres de certification sur le continent; Ainsi que
- Engagement avec les parties prenantes, début du développement des capacités et de l'apprentissage par les pairs sur des thèmes clés liés aux cadres et systèmes de certification.

Phase 2 (2020-2022): Élaboration de la politique et du document technique et de l'action de l'ACQF (en cours)

- Le processus passe de la création d'éléments probants à la réflexion sur les options et scénarios pour le ACQF en tant qu'instrument de politique durable;
- Le document d'orientation et le document technique du ACQF refléteront les orientations de la discussion avec la CUA et le groupe consultatif de l'ACQF sur les scénarios et les options pour le ACQF.
- Des lignes directrices accompagneront la politique et le document technique du ACQF. Les lignes directrices du ACQF soutiendront la poursuite de sa mise en œuvre et aideront les pays et les parties prenantes (institutions et praticiens) dans le domaine des REC à interagir avec le ACQF.
- Le programme de développement des capacités du ACQF s'appuiera sur une combinaison de modalités de mise en œuvre et de mise en réseau afin de diffuser des informations, de former des équipes nationales/régionales, de soutenir un réseau d'experts formés et de mener certaines activités de recherche.

S'appuyant sur les compétences communes d'une équipe d'experts sélectionnés dans différents pays africains, la réflexion sur les scénarios possibles pour le ACQF portera sur les objectifs plus larges de l'intégration continentale (l'aspiration), les conclusions de l'étude cartographique (situation actuelle et dynamique prévisible aux niveaux national et régional) et le contexte général de transformation des compétences et de l'apprentissage accéléré par la réaction à la COVID-19.

5.2.1 Domaines thématiques sous-tendant les analyses du ACQF

L'étude cartographique a été conçue en fonction de onze domaines thématiques, mis en évidence au chapitre 2 du présent rapport de faisabilité. Ces onze thèmes ont fourni le cadre conceptuel dans lequel l'analyse a eu lieu, élaboré dans le document principal de planification du projet ACQF et dans le cahier des charges de l'étude.¹⁰

Ces domaines thématiques guideront les prochaines phases du projet de développement du ACQF, en jetant une base cohérente dans la conception de la politique et du document technique du CCPA, en veillant à ce que toutes les dimensions essentielles soient prises en compte. Ces thèmes sont les suivants: Objectifs et base juridique des cadres de certification; Gouvernance et suivi; Conception conceptuelle et technique, portée, niveaux et descripteurs, validation de l'apprentissage non formel et informel; L'assurance de la qualité; Rôle et statut de l'approche fondée sur les acquis d'apprentissage; Systèmes de crédit; Registres et bases de données des certifications; Référencement/alignement des CRC du CNC; Coûts/financement; La communication et la diffusion auprès des utilisateurs finaux; Contribution aux politiques nationales pertinentes.

5.3 Considérations de base

La transformation du travail et de l'apprentissage a été au cœur de nombreuses recherches et débats au cours de la dernière décennie au sein des organisations et réseaux internationaux, nationaux et sectoriels. Un instrument politique tel que le ACQF est particulièrement sensible à l'incidence et à la dynamique des changements liés au travail, à la technologie, aux exigences sociétales, aux emplois et à l'évolution de leur génome de compétences.

Les moteurs de ce changement sont multiples et leur influence est étroitement liée. Cette vue d'ensemble conclut que la transition est une question d'apprentissage.

5.3.1 Les moteurs du changement

L'ACQF émergera, se développera et évoluera dans un environnement marqué par les efforts de relance post-COVID-19, étroitement liés aux multiples transitions de notre époque (sociales, écologiques, numériques et technologiques); L'ACQF naissant sera confronté aux défis du ralentissement économique et de la récession provoqués par la pandémie, ainsi qu'aux pertes d'apprentissage considérables résultant de la fermeture généralisée des écoles en 2020.

D'autre part, l'Afrique a déjà adopté une série de politiques répondant aux besoins de l'adaptation écologique et numérique et a commencé en janvier 2021 avec la mise en œuvre des échanges commerciaux dans le cadre de la ZLECA. En mai 2019, les dirigeants africains ont lancé la ZLECA. L'accord correspondant fournit un cadre pour la libéralisation des échanges de biens et de services et, une fois pleinement mis en œuvre, il devrait couvrir l'ensemble des 55 pays africains, avec un PIB cumulé estimé à 2.5 milliards d'USD et une population de plus de 1.3 milliards d'habitants. En termes de population, la ZLECA est la plus grande zone de libre-échange au monde.

L'intégration commerciale en Afrique est considérée depuis longtemps par les décideurs politiques africains comme un mécanisme de promotion de la prospérité. Plusieurs groupes d'intégration commerciale et régionale ont été constitués au fil des ans. La ZLECA est l'initiative la plus ambitieuse dans ce sens. Il soutiendra la réalisation de la promesse économique du continent en contribuant à accroître la productivité et les investissements et, partant, à augmenter les niveaux de revenus et à réduire la pauvreté.

¹⁰Développement de l'ACQF: Portée des travaux et feuille de route 2019-2022 (2019), document de travail technique, programme UA-EU Skills for Youth Employability: Coopération technique du SIFA.

Plus important encore, la mise en œuvre de la ZLECA nécessitera des réformes politiques pour en maximiser les avantages, notamment des réformes dans le domaine de la transparence et de la reconnaissance des compétences et des certifications dans tous les pays, considérées comme des conditions essentielles pour la mobilité et le libre-échange.

Transformation du travail, des compétences et de l'apprentissage

L'avenir du travail est arrivé en avance sur le calendrier. Au moins quatre grands moteurs de changement stimulent la dynamique de cette transformation et de cette adaptation:

1. la numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle;
2. Pandémie de COVID-19;
3. écologisation de l'économie et de la société;
4. mouvements sociétaux: Droits, démocratie, information, innovation.

L'effet combiné de ces forces est de remodeler la manière dont les gens travaillent, communiquent, apprennent et développent leurs certifications. Les modèles économiques doivent s'adapter à la nouvelle norme. Cette crise multidimensionnelle a également créé un scénario de double perturbation pour les travailleurs — le tandem de la récession de la COVID-19 aggravé par les perturbations causées par l'automatisation et la numérisation. Les perturbations à court et à long terme sont étroitement liées.

Les recherches du Forum économique mondial (WEF 2020a) sur l'avenir de l'emploi et du McKinsey Global Institute (2021) sur l'avenir du travail après la COVID-19 mettent en lumière les effets, les défis et les possibilités de reprise et de renforcement des économies, de l'emploi et des systèmes de développement des compétences des pays.

Cette accélération de la transformation a été tangible dans de nombreuses régions du monde, y compris en Afrique. Deux années d'innovation numérique ont eu lieu en deux mois. Le travail à distance et les formes hybrides de travail sont devenus la norme dans de nombreux métiers et secteurs, bien que toutes les professions ne puissent pas s'adapter et se réorganiser. Une vague d'innovation et une nouvelle génération d'entrepreneurs émergent, tirant parti des possibilités offertes par la nécessité d'adaptation. Les gains de productivité liés au numérique accélèrent la quatrième révolution industrielle.

Dans ce contexte de transformation du travail, la reconversion et le perfectionnement professionnel deviennent urgents, étant donné qu'un plus grand nombre de travailleurs passent à des emplois fondés sur une combinaison changeante de tâches et de compétences. L'apprentissage — à tout moment, n'importe où, quoi qu'il en soit — doit s'adapter pour répondre à un besoin si important de requalification d'une grande partie de la population en âge de travailler. De nouveaux types de certifications et de modalités de reconnaissance de l'apprentissage émergent et les concepts de microcertifications et de certificats numériques font désormais partie des politiques et des pratiques des systèmes de certification.

Transition verte, adaptation écologique

Le vert est considéré comme un levier majeur et indispensable pour les plans de relance et les investissements post-Covid, comme nous le voyons dans les trains de mesures de relance à grande échelle dans le monde entier.

Pour faire face à la crise financière de 2008-09, d'importants programmes de relance ont été mis en place par le gouvernement, mais peu d'entre eux ont intégré des actions en faveur du climat ou de l'environnement. Cette fois, c'est différent. Il ne s'agit pas seulement de l'ampleur des ressources des plans de relance, mais aussi de la philosophie de la relance. Il ne s'agit pas de reproduire le même modèle, mais de se rétablir par l'écologie.

De nombreux pays et régions utilisent leurs plans de relance pour faire progresser les priorités de la politique environnementale. Par exemple:

- La Banque africaine de développement a annoncé en janvier 2021 le lancement du programme d'accélération de l'adaptation en Afrique (PAAA) afin de mobiliser 25 milliards de dollars américains pour intensifier et accélérer les actions d'adaptation au changement climatique dans toute l'Afrique. L'annonce a eu lieu lors du sommet sur l'adaptation au changement climatique qui s'est tenu en 2021. L'initiative phare «Adaptation des jeunes» de l'AAAP permettra de débloquer 3 milliards de dollars pour les jeunes, de soutenir 10 000 petites et moyennes entreprises dirigées par des jeunes en matière de résilience face au changement climatique et de renforcer les capacités d'un million de jeunes en matière d'adaptation au changement climatique.
- Dans l'Union européenne, la stratégie de croissance est le pacte vert pour l'Europe. L'UE a adopté *NextGenerationEU*, un instrument temporaire de relance de 750 milliards d'euros destiné à aider à réparer les dommages économiques et sociaux immédiats causés par la pandémie de COVID-19. L'Europe de l'après-COVID-19 sera plus verte, plus numérique, plus résiliente et mieux adaptée aux défis actuels et à venir. [La facilité pour la reprise et la résilience](#), adoptée en février 2021, est la pièce maîtresse de *NextGenerationEU* et offre une occasion sans précédent d'accélérer la reprise durable en Europe et de renforcer l'engagement en faveur de la double transition: Vert et numérique. Ce mécanisme mettra à disposition 672.5 milliards d'euros sous forme de prêts et de subventions pour soutenir les réformes et les investissements entrepris par les États membres. Le mécanisme soutient les investissements et les réformes dans sept domaines phares: La montée en puissance (technologies propres et énergies renouvelables); Rénovation (efficacité énergétique des bâtiments); Recharge et ravitaillement (stations de transport et de recharge durables); Connexion (déploiement de services à haut débit rapide); Modernisation (numérisation de l'administration publique; Expansion (capacités en nuage de données et sous-traitants durables); Et la reconversion et la mise à niveau des compétences (éducation et formation pour soutenir les compétences numériques). Chaque plan de relance et de résilience des États membres de l'UE prévoit un minimum de 37 % de dépenses pour les investissements et les réformes en matière de climat et un minimum de 20 % pour favoriser la transition numérique.
- [France Relance](#), le nouveau plan de relance et de croissance de 100 milliards d'euros pour 2030 repose sur trois piliers: Écologie, compétitivité et cohésion sociale. La composante écologique bénéficie d'un portefeuille de 30 milliards d'euros et vise à transformer la France en première grande économie sans carbone en Europe. Cette composante consacre un investissement important au développement des compétences nécessaires à l'écologisation des emplois et du travail.
- Le New Deal de la Corée du Sud prévoit d'investir environ 144 milliards d'USD dans la création de 1 901 000 emplois d'ici à 2025. Ce plan met l'accent sur un nouveau pacte numérique et un nouveau pacte vert et comprend un soutien politique global visant à renforcer les filets de sécurité sociale et d'emploi. Le nouveau pacte vert est axé sur les énergies renouvelables, l'infrastructure verte et le secteur industriel. Son programme de subventions pour les voitures vertes propose jusqu'à 17 millions d'USD de subventions aux personnes achetant des voitures électriques en 2021 et jusqu'à 33.5 millions d'USD pour les véhicules électriques à pile à hydrogène.
- Le Canada renforce la portée et les mesures de son cadre pancanadien pour une croissance propre et le changement climatique de 2016.
- Le Nigeria prévoit de supprimer progressivement les subventions aux combustibles fossiles et d'installer des systèmes d'énergie solaire pour environ 25 millions de personnes.

De même que les entreprises de l'économie numérique ont généré des rendements boursiers au cours des dernières décennies, les technologies vertes pourraient jouer ce rôle au cours des prochaines décennies. Les possibilités de croissance verte s'étendent à d'importants secteurs tels que l'énergie, la mobilité, la construction et l'agriculture. Les banques et les investissements entrent également dans l'espace vert pour soutenir la relance et l'adaptation vertes, ce qui nécessite également de nouvelles compétences.

L'écologisation des tâches, des emplois et des compétences est déjà en cours, mais l'écologisation a maintenant une nouvelle chance de passer de la marge à l'étape centrale et de devenir un moteur dominant. Les principales conséquences de l'écologisation pour l'emploi, l'éducation, la formation et les compétences sont les suivantes:

- la nécessité de développer des technologies, des procédés de production, des produits, des services et des modèles commerciaux respectueux de l'environnement dans tous les secteurs de l'économie;
- modifier la manière dont les professions traditionnelles sont exercées (et enseignées) et créer de nouvelles tâches, de nouveaux processus et même de nouvelles professions;
- créer une demande de compétences et de connaissances nouvelles et la nécessité d'améliorer les compétences et de reconverter un grand nombre de personnes;
- la nécessité d'accroître la sensibilisation à l'environnement dans les programmes d'éducation et de formation; Ainsi que
- exige une interaction étroite entre les systèmes d'éducation et de formation et leurs environnements afin de créer des écosystèmes de compétences dans lesquels le développement des compétences va de pair avec l'évolution économique, technologique et sociale.

Numérisation, automatisation et intelligence artificielle: Puissant moteur de changement du travail, des emplois et des compétences

Le rapport du Forum économique mondial sur l'avenir de l'emploi (2020a) estime que les professions émergentes connaîtront une croissance plus forte qu'avant la pandémie, accompagnée d'une demande de nouvelles compétences (transversales, hybrides et techniques). Les déficits de compétences restent élevés étant donné que les compétences à la demande dans l'ensemble des emplois évolueront au cours des cinq prochaines années. En moyenne, les entreprises estiment que 40 à 50 % des travailleurs nécessiteront une reconversion (six mois ou moins) et 94 % des chefs d'entreprise déclarent s'attendre à ce que les salariés reprennent de nouvelles compétences sur le marché du travail, contre 65 % en 2018.

La dynamique des emplois déplacés et des emplois émergents a une incidence sur la combinaison des professions au sein des économies et sur la combinaison des compétences au sein des professions. Bien que le nombre d'emplois détruits soit supérieur au nombre d'«emplois de demain» créés, contrairement aux années précédentes, la création d'emplois ralentit tandis que la destruction d'emplois s'accélère. Néanmoins, les employeurs s'attendent à ce que d'ici à 2025, les professions émergentes se développent. Selon les estimations du Forum économique mondial, d'ici à 2025, 85 millions d'emplois pourraient être déplacés en raison d'une réorientation de la division du travail entre les hommes et les machines, tandis que 97 millions de nouveaux rôles pourraient apparaître, plus adaptés à la nouvelle division du travail entre les humains, les machines et les algorithmes.

La COVID-19 a accéléré l'avenir du travail dans le cadre de la transition vers des formes de travail à distance et hybrides. En réaction au risque que représente pour la vie la propagation du virus de la COVID-19, les gouvernements ont adopté une législation prévoyant des fermetures totales ou partielles des activités commerciales, causant un grave choc aux économies, aux sociétés et à l'emploi. Le passage au télétravail a été massif. La pandémie a montré qu'une nouvelle méthode de travail hybride était possible à plus grande

échelle que ne l'imaginait les années précédentes. Le Forum économique mondial (WEF 2020a) estime que 84 % des employeurs sont appelés à numériser rapidement les processus de travail, y compris une expansion significative du travail à distance, avec la possibilité de déplacer 44 % de leur main-d'œuvre pour opérer à distance à l'avenir. Les modèles hybrides de travail à distance devraient persister dans le sillage de la pandémie, principalement pour une minorité hautement instruite et bien rémunérée. La pandémie a accéléré les tendances actuelles en matière de travail à distance, de commerce électronique et d'automatisation, avec jusqu'à 25 % de travailleurs de plus que ce qui avait été estimé précédemment, qui pourraient devoir changer de poste. La COVID-19 peut favoriser une adoption plus rapide de l'automatisation et de l'intelligence artificielle, en particulier dans les domaines de travail à forte proximité physique. En outre, la demande d'emplois dans le secteur de la santé et des soins est de plus en plus forte, l'émergence de la télémédecine et la révolution biopharmaceutique.

En outre, il existe un marché émergent pour le travail à distance (croissance de l'offre et de la demande). Les données du graphique économique de LinkedIn montrent que le nombre de travailleurs à la recherche d'emplois à distance a presque doublé, tandis que le nombre de détachements a progressivement augmenté, avec des pics de deux fois à la mi-avril et de trois fois à la mi-juin 2020. Les tendances accélérées par la COVID-19 pourraient entraîner des changements plus importants dans la composition des emplois au sein des économies que ce qui avait été estimé avant la pandémie. Des recherches menées par le McKinsey Global Institute (2021) montrent qu'après la pandémie, un éventail de professions nettement différent pourrait apparaître dans les huit grandes économies des États-Unis, de l'Espagne, du Royaume-Uni, de la France, de l'Allemagne, du Japon, de la Chine et de l'Inde.

Par rapport aux estimations antérieures à la COVID-19, l'impact négatif le plus important de la pandémie a diminué sur les travailleurs dans les secteurs des services de restauration, des ventes à la clientèle et des services, ainsi que sur les fonctions d'assistance aux bureaux moins qualifiées. L'emploi dans le secteur de l'entreposage et des transports peut augmenter en raison de la croissance du commerce électronique et de l'économie de livraison, mais il est peu probable que ces augmentations compensent la perturbation de nombreux emplois à bas salaires. Aux États-Unis, par exemple, les emplois dans les services à la clientèle et les services de restauration pourraient diminuer de 4.3 millions, tandis que les emplois dans les transports pourraient augmenter de près de 800 000. La demande de travailleurs dans les professions des soins de santé et des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques pourrait augmenter davantage qu'avant la pandémie.

Compte tenu de la concentration attendue de la croissance de l'emploi dans les professions à salaires élevés et des baisses dans les professions à bas salaires, l'ampleur et la nature des transitions de main-d'œuvre requises dans les années à venir seront difficiles.

Dans le scénario post-COVID-19, une plus grande proportion de travailleurs pourraient devoir passer à de nouvelles professions nécessitant un éventail de compétences différent. Le temps consacré à l'utilisation des compétences sociales et émotionnelles et des compétences technologiques augmentera face à une diminution de l'utilisation des compétences cognitives de base et des compétences physiques/manuelles.

Adoption technologique

Au cours des deux dernières années, l'adoption de nouvelles technologies par toutes les entreprises et institutions s'est nettement accélérée. L'informatique en nuage, les mégadonnées et le commerce électronique restent des priorités absolues, suivant une tendance établie les années précédentes. Toutefois, l'intérêt pour le chiffrement a également augmenté de manière significative, reflétant les nouvelles vulnérabilités de notre ère numérique, et une augmentation significative du nombre d'entreprises qui s'attendent à adopter des robots non humains et l'intelligence artificielle, les deux technologies devenant peu à peu un pilier du travail dans toutes les industries.

Les changements sur le marché du travail ont une incidence sur le contenu des certifications

La liste «Top 10 skills of 2025» du rapport du Forum économique mondial (WEF 2020a) est en train de changer. La liste montre que la pensée critique et la résolution de problèmes occupent la première place dans la liste des compétences dont les employeurs estiment qu'elles vont gagner en importance au cours des cinq prochaines années, ce qui est constant depuis 2016. Mais les compétences en autogestion, telles que l'apprentissage actif, la résilience, la tolérance au stress et la flexibilité, sont apparues récemment en 2020:

1. Réflexion analytique
2. Stratégies actives d'apprentissage et d'apprentissage
3. Résolution de problèmes complexes
4. Esprit critique et analyse
5. Créativité, originalité et initiative
6. Leadership et influence sociale
7. Utilisation, surveillance et contrôle des technologies
8. Conception technologique et programmation
9. Résilience, tolérance au stress et flexibilité
10. Raisonnement, résolution de problèmes et idéation

L'analyse estime également la dynamique des compétences spécialisées transversales — celles qui sont applicables et facilement transférables d'une profession à l'autre. Cette considération est importante dans un contexte de transition croissante des travailleurs vers différentes professions (WEF 2020a: 37).

Certifications en temps de crise

Les certifications en temps de crise peuvent être envisagées sous au moins trois angles:

- l'acquisition de nouvelles compétences pour les nombreuses transitions au moyen d'une combinaison d'instruments ancrés dans l'innovation: Apprentissage numérique, microcertifications, compétences et apprentissage pratique;
- la connaissance n'est pas moins importante dans les certifications, mais devrait être enrichie de valeurs, d'attitudes et de dispositions comportementales; Ainsi que
- Le message inoubliable de Nelson Mandela continue d'inspirer le monde en cette période de transformations: «Le pouvoir de l'éducation va au-delà du développement des compétences dont nous avons besoin pour réussir économiquement. Elle peut contribuer à la construction nationale et à la réconciliation. C'est l'outil le plus puissant pour changer le monde.»¹¹

Renouvellement des certifications en période de crise: Les données vous aident!

L'ère des données numériques et de l'analyse fondée sur l'intelligence artificielle offre des informations nouvelles et quasi en temps réel sur le marché du travail et sur les compétences.

- Les innovations en matière d'analyse de données peuvent fournir des flux continus d'informations sur l'évolution des demandes et des taux de compétences, par profession et par secteur, avec une grande granularité et une grande référence géographique — ce qui peut constituer un avantage majeur et invisible pour le renouvellement des certifications, la reconception des cours et l'apprentissage.

¹¹ <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2013/12/05/nelson-mandelas-famous-quote-on-education/>

- Nouveaux types de compétences: Des observatoires sont apparus, analysent les téraoctets de données et peuvent contribuer à de nombreuses questions — le principe est de «laisser les données parler».
- Les sources de données devraient être davantage combinées afin de fournir des informations globales, approfondies et tournées vers l'avenir, utiles à la conception des normes de certification et des programmes d'études. Cette complémentarité implique la triangulation des données issues du suivi des diplômés, des études de demande des employeurs, des perspectives et d'autres sources.
- Les universités et les établissements de formation professionnelle peuvent exploiter les immenses possibilités offertes par de nouvelles méthodes d'analyse de données et de tableaux de bord pour repérer et analyser l'inadéquation entre, d'une part, les compétences demandées/par profession et, d'autre part, le contenu et les acquis d'apprentissage de leurs cours et certifications.

Les données relatives à la demande en temps réel des employeurs aident à découvrir l'ADN des emplois en tant que faisceau de compétences, à fournir des informations sur la diversité sous-professionnelle (compétences de base, compétences de base et compétences distinctes) et à identifier l'émergence d'un génome hybride des compétences des emplois dans une croissance à forte demande. Le génome hybride combine des compétences dans différents domaines, tels que la technologie et la commercialisation, la gestion des produits et l'analyse des données.

2021 une année de transition: La transition et la reprise passent par l'apprentissage

La transition et l'adaptation constituent un immense chantier de construction souple. La moitié d'entre nous devra redémarrer au cours des cinq prochaines années, alors que la double perturbation de l'impact économique de la pandémie et la transformation croissante de l'automatisation des emplois se feront sentir. Les pénuries de compétences sont plus criantes dans les professions émergentes. Une plus grande proportion de travailleurs devra effectuer davantage de transitions vers des professions exigeant des compétences différentes et plus élevées. Dans le cadre du pacte pour les compétences mis en place dans l'Union européenne au cours de la pandémie, les entreprises et les pouvoirs publics ont consacré 7 milliards d'euros au renforcement des compétences de quelque 700 000 travailleurs du secteur automobile.

La transition et la reprise passent par l'apprentissage:

1. l'apprentissage, le recyclage et le perfectionnement professionnel — une priorité majeure et urgente pour la *période de reconstruction*;
2. les systèmes doivent eux aussi apprendre — l'éducation, le développement des compétences et les certifications doivent saisir les opportunités et la demande pressante de plusieurs millions de personnes. C'est le moment car il n'y a pas de temps;
3. engagement des entreprises et du secteur public à inculquer une culture de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le soutien à une culture et à une pratique de l'éducation et de la formation tout au long de la vie requiert des conditions, des ressources et des incitations appropriées, telles que la validation de l'apprentissage dans différents contextes, le soutien à l'autogestion de l'apprentissage et l'introduction d'instruments tels que des comptes de formation individuels;
4. tant les entreprises que les décideurs politiques devraient collaborer pour soutenir les travailleurs migrants d'une profession à l'autre. Un soutien accru du secteur public est nécessaire pour la formation, la reconversion des travailleurs à risque ou déplacés, les jeunes et les femmes, dont l'emploi a été le plus durement touché par la crise de la COVID-19. Les gouvernements pourraient également envisager d'étendre les avantages et les protections aux travailleurs indépendants et

aux travailleurs qui travaillent pour développer leurs compétences et leurs connaissances en milieu de carrière; Ainsi que

5. les décideurs politiques pourraient soutenir les entreprises en développant et en améliorant l'infrastructure numérique. Même dans les économies avancées, près de 20 % des travailleurs des ménages ruraux n'ont pas accès à l'internet.

5.3.2 Considérations relatives à la convergence/harmonisation des certifications en Afrique

L'étude cartographique du ACQF propose un ensemble de considérations clés pour la convergence des certifications en Afrique, qui sont prises en compte dans le débat sur les scénarios de l'ACQF en tant qu'instrument politique pour la transparence des certifications et le métacadre pour l'alignement/la mise en correspondance avec les CNC.

1. Systèmes de certification adaptés à l'usage prévu en Afrique
2. Fondements juridiques et politiques des CNC: Réflexion et analyse documentées dès la phase de consultation
3. Gouvernance des CNC: Forme et fonction
4. Architecture du CNC: Forte convergence vers les acquis d'apprentissage, parité d'estime et d'articulation
5. Données et évaluation des CNC: Un risque et une chance
6. Le ACQF peut jouer un rôle de catalyseur pour le CESA et l'AfCFTA, ainsi que pour d'autres initiatives politiques visant à reconstruire de meilleurs résultats après la COVID-19.
7. Financement des CNC: Un petit rien qui fait beaucoup
8. Diffusion et communication sur les CNC: Commençons par l'utilisateur final
9. Alignement et mise en correspondance: Perspectives du CNC
10. S'appuyer sur les initiatives continentales et régionales existantes
11. Les relations entre les CNC, les CRC et le ACQF
12. Fondements juridiques et politiques des CRC: Trouver un juste équilibre
13. Gouvernance des CRR: Le lien vers les CER et la CUA
14. Un soutien différencié aux CNC/pays
15. Durabilité et harmonisation des certifications en Afrique

5.4 Approches d'élaboration de scénarios

5.4.1 Dans le contexte de l'éducation

L'élaboration de scénarios est utilisée dans la réflexion stratégique dans divers domaines politiques et commerciaux, notamment pour déterminer les options et les orientations futures en matière d'éducation. L'hypothèse de base de l'élaboration d'un scénario est que différents contrats à terme, et pas seulement «un» avenir, sont possibles et devraient donc être envisagés.

Les scénarios sont soigneusement conçus pour donner un aperçu de l'avenir et des possibilités de développement d'un secteur. Les scénarios permettent de concentrer la réflexion sur les facteurs les plus importants qui sont à l'origine du changement dans un domaine particulier. En tenant compte des

interactions complexes entre ces facteurs, nous pouvons améliorer notre compréhension du fonctionnement du changement et de ce que nous pouvons faire pour l'orienter.¹²

Scénarios et éducation

Les scénarios ne prédisent pas l'avenir; Il s'agit d'outils qui nous aident à explorer les différentes manières dont l'avenir pourrait se dérouler, de manière à former une vision commune, à élaborer des stratégies et à créer des politiques à fort impact à mettre en œuvre dès maintenant. Un scénario pour un domaine donné, tel que l'éducation ou la scolarisation, devrait nous indiquer ce que chacun des principaux acteurs pourrait attendre dans un certain nombre de circonstances, de sorte que les décideurs à tous les niveaux devraient trouver des scénarios utiles. Dans le cas de la scolarité, un scénario devrait nous donner un aperçu de la structure de base des écoles de demain, ainsi que de l'attitude des secteurs privé et public, des enseignants, des élèves et des parents à l'égard de la scolarisation. En outre, il devrait nous fournir des informations sur chacun de ces groupes: Les enseignants des futurs professionnels à temps plein sont-ils des experts sous contrat de courte durée? Les étudiants s'attendent-ils à apprendre des informations et des faits, ou des compétences qui les aideront plus tard dans la vie? Et les écoles du futur sont-elles axées sur l'apprentissage ou sur le fait d'agir en tant que centres sociaux plus vastes, ou peut-être une combinaison des deux? Un examen isolé de chaque scénario peut contribuer à mettre en évidence différents moyens d'atteindre le même résultat.

Que contiennent-ils?

Un scénario bien construit doit contenir suffisamment de détails pour être utile à la planification stratégique, mais pas au point de devenir trop spécifique et sans rapport avec les questions d'intérêt. Nous devons être inventifs et imaginatifs, sans laisser nos images devenir trop obscures ou fantaisistes. Dans des scénarios succincts:

- Présenter des instantanés sur les perspectives d'avenir possibles;
- Sont des outils permettant de concentrer la réflexion, de développer des visions communes et de définir des politiques; Ainsi que
- Ne préparez pas l'avenir, mais aidez-nous à décider de ce qu'il convient de faire maintenant pour le façonner.

5.4.2 Autres approches de planification de scénarios

La planification des scénarios est devenue un outil de gestion stratégique largement utilisé pour comprendre l'incertitude environnementale future (Bowman et al. 2013). Hakyeon Lee et Youngjung Geum (2017) décrivent l'utilisation de scénarios comme l'une des questions les plus importantes dans les affaires actuelles, étant donné que l'environnement dynamique rend les organisations plus compétitives. Par conséquent, les entreprises doivent répondre à des environnements dynamiques en élaborant une stratégie qui soit durable à plusieurs niveaux.

Dans la littérature, il existe plusieurs définitions de la planification des scénarios. Peter Bishop, Andy Hines et Terry Collins (2007) proposent qu'un scénario soit «un produit qui décrit un état futur éventuel et/ou qui raconte l'histoire de la sortie d'un tel État». Dans cette définition, nous trouvons une distinction dans laquelle un scénario fait référence à un état final et/ou à une chaîne d'événements. En outre, Paul Schoemaker (1993) affirme que la planification de scénarios est un outil important pour évaluer les incertitudes fondamentales et élargir la pensée des citoyens. Il définit les scénarios de manière générale

¹² Source principale sur l'élaboration d'un scénario envisagé dans le présent chapitre:

<https://www.oecd.org/site/schoolingfortomorrowknowledgebase/futuresthinking/scenarios/whatarescenarios.htm>

comme des «descriptions ciblées des contrats à terme fondamentalement différents présentés de manière cohérente sous forme de scénarios ou narratifs». Cette description précise que les scénarios consistent en des histoires cohérentes. Dans le cadre de ces histoires, chaque scénario révèle l'interaction de différents éléments dans certaines conditions, dans lesquelles la cohérence entre les histoires est importante.

Les scénarios contiennent des histoires d'avenir multiples, allant de l'avenir attendu à l'extrême (Bishop, Hines et Collins 2007). Commentaire de l'évêque, de la viande de houille et du Collins: «Un bon scénario nous emmène par le collier et dit: «prenez bon regard sur cet avenir. Ce pourrait être votre avenir. Allez-vous être prêt?» (2007)

Joseph Coates (2000) indique que la planification des scénarios utilisée dans les affaires peut être divisée en deux catégories. D'une part, des scénarios peuvent être utilisés pour dire un état ou une situation futur dans lequel la situation est intégrée. Ces scénarios sont appelés «scénarios descriptifs» et sont utilisés pour motiver les utilisateurs à élaborer des choix pratiques, des politiques et des actions de substitution, qui pourraient faire face aux conséquences du scénario. La deuxième catégorie de scénarios suppose que la politique a été mise en place et qu'elle sera intégrée avec ses conséquences dans un récit sur un état futur. Cette catégorie est qualifiée de scénarios normatifs et, plutôt que de stimuler le choix politique, elle présente les conséquences d'un ensemble de choix. Ainsi, la première catégorie vise à stimuler la réflexion sur les politiques et la seconde à étudier les conséquences des décisions politiques.

Approches

Bishop, Hines et Collins (2007) recensent huit catégories générales de techniques de scénarios. Les huit catégories d'élaboration de scénarios comprennent le jugement, le scénario de référence/prévu, l'élaboration de scénarios fixes, les séquences d'événements, la rétrodiffusion, les dimensions de l'incertitude, l'analyse d'impact croisé et la modélisation. Ces huit catégories sont brièvement décrites ci-dessous.

Les techniques de jugement sont les plus faciles à décrire et sont considérées comme la pratique la plus courante en matière de planification de scénarios. Les techniques de jugement reposent sur le jugement d'une personne ou d'un groupe qui décrit l'avenir. Ces techniques pourraient s'appuyer sur des informations, des analogies et des raisonnements à l'appui d'affirmations.

Les méthodes de référence/les méthodes prévues ne produisent qu'un seul scénario, considéré comme prévu ou futur de référence. Cette approche est considérée comme le fondement de tous les scénarios alternatifs. Il est indiqué que l'avenir attendu est un futur plausible. Même si des événements imprévus changent l'avenir, ils ne changent pas l'avenir de quelque manière que ce soit selon les méthodes de référence/les méthodes prévues. La technique qui sous-tend cette approche consiste à mesurer les tendances existantes et à extrapoler les effets à l'avenir, ce qui pourrait se faire au moyen de jugements ou de techniques mathématiques. Outre l'appréciation, cette approche est considérée comme l'approche la plus courante de la planification des scénarios.

L'élaboration de scénarios fixes commence par l'examen de scénarios multiples. En général, les scénarios sont élaborés à partir de zéro et commencent par des scénarios prédéfinis. Par la suite, la logique des scénarios et les implications des contrats à terme alternatifs sont examinées.

Les séquences d'événements supposent que les séries futures d'événements peuvent être considérées comme des séquences d'événements passées, à l'exception de la survenance d'événements qui ne sont pas connus. Par conséquent, des probabilités seront attribuées aux événements. Si un événement se produit, l'avenir sera guidé dans cette direction.

La cinquième série d'approches rétrospectives se compose d'une méthodologie de mission prospective, de l'impact des technologies futures et de la cartographie future. Ces approches supposent que la plupart des

gens considèrent l'avenir comme une extension du présent, ce qui constitue un désavantage dans la mesure où les «bagages» du passé et du présent sont transportés dans l'avenir. Cela limite la créativité et présuppose un avenir sûr. Par conséquent, la première étape de cette approche consiste à explorer un état futur à un moment donné, qui peut être plausible ou imaginable. Par la suite, il s'agit de relier les points d'aujourd'hui à l'avenir. Par conséquent, au lieu de prévoir des prévisions, cette approche recourt à la rétropolation.

Les dimensions de l'incertitude supposent que l'utilisation de scénarios s'explique par l'incertitude dans les prévisions prédictives. Les informations sont incomplètes, les théories du comportement humain ne sont pas aussi bonnes que les théories des phénomènes physiques et un état imprévisible de chaos et d'états émergents existe. L'élaboration de scénarios dans la dimension de l'incertitude est créée par l'identification des États imprévisibles et leur utilisation comme base pour d'autres contrats à terme.

L'objectif du septième flux, l'analyse d'impact croisé, est non seulement d'identifier les caractéristiques des conditions, des événements et des scénarios, mais aussi de calculer les probabilités relatives d'occurrence. Dans cette approche, il est également considéré que la probabilité d'un événement est également fondée sur la survenance d'autres événements. Ces conditions/événements sont insérés dans les lignes et colonnes de la matrice et la probabilité conditionnelle est fournie compte tenu de la survenance d'autres conditions/événements. Cette matrice pourrait être mise en œuvre afin de créer une répartition des probabilités.

La dernière approche, la modélisation, utilise des équations qui associent les effets des variables sur d'autres pour modéliser les valeurs attendues des variables cibles. Il est indiqué que cette méthode pourrait également produire des scénarios en modifiant les entrées ou la structure des modèles.

5.5 Imaginer les scénarios pour le ACQF

Le présent projet de proposition reflète l'analyse et la discussion de l'équipe d'experts de l'ACQF et tient compte des connaissances acquises dans le cadre des rapports et analyses de l'étude cartographique de l'ACQF et de certaines publications internationales (voir «Sources»). Les premières idées pour l'élaboration d'un scénario ont été examinées lors de la réunion de l'équipe du 25 novembre 2020. Lors des réunions hebdomadaires de suivi de l'équipe en décembre 2020 (les 2, 9, 16 et 21), les idées initiales ont gagné en substance et une brève note technique de travail a été élaborée pour servir de base commune à la poursuite du débat, à la remise en question et à l'affinement. La proposition actuelle représente le cinquième projet de cette composante essentielle de la réalisation 1 de la phase 2 du plan de projet ACQF.

5.5.1 Scénarios liés

Les trois scénarios proposés sont structurés sur la base d'un ensemble de caractéristiques cumulatives: Le scénario 2 exploite les caractéristiques du scénario 1; Le scénario 3 se fonde sur le scénario 2. Cela implique l'existence d'un fil conducteur commun aux «contrats à terme» de 3.

Les titres proposés pour chaque scénario soulignent sa valeur ajoutée:

- **Scénario 1: «L'ACQF connecte»** — souligne le soutien à l'efficacité de la mise en réseau, de l'expérience et du partage des connaissances, du développement des capacités et de la communication. Le site web de l'ACQF est fondamental et il s'agit d'une plateforme pour tous les pays et les CER du continent.
- **Scénario 2: «Le CNC crée une confiance mutuelle»** — au-delà de l'échange d'expériences et de la communication, ce scénario met l'accent sur la mise en correspondance des CNC/RQF avec le ACQF et, en fin de compte, sur l'utilisation des niveaux du ACQF et du label sur les certifications des CNC/RQF liés,

- **Scénario 3: «L'ACQF ouvre de nouveaux horizons»** — outre qu'il s'agit d'un métacadre pour le référencement, l'ACQF promeut de nouvelles certifications (normes, profils) de nature continentale, soutient la reconnaissance mutuelle automatique des certifications (sur la base de l'assurance de la qualité et d'autres considérations) et soutient les certificats numériques.

Les trois scénarios sont conceptualisés sur la base d'un ensemble de «caractéristiques» essentielles, qui servent de références communes pour comparer les scénarios. Les principales caractéristiques à ce stade sont les suivantes:

- Principaux objectifs et fonctions;
- Instruments: Site web, inventaire du CNC, lignes directrices, méthodes, bases de données, plateforme d'apprentissage en ligne;
- Architecture: Champ d'application, niveaux, descripteurs;
- Gouvernance;
- Ressources
- Sensibilisation, soutien politique;
- Facilitateurs existants: Politiques, conventions, outils, réseaux;
- Interaction avec d'autres cadres, conventions; Ainsi que
- Prestations, cotisations, acceptabilité.

La matrice conceptuelle des scénarios permet une vue horizontale (entre les scénarios) de chacune des caractéristiques communes ainsi qu'une vue verticale — scénario par scénario. À l'étape suivante de la réflexion, les experts et les parties prenantes du ACQF peuvent envisager des ajustements dans la combinaison de certaines caractéristiques essentielles des scénarios et l'inclusion d'éléments innovants compatibles avec les tendances de transformation de nature sociétale, économique, technologique et écologique.

Tous les scénarios visent à:

- Prendre dûment en considération les objectifs attendus du ACQF, son champ d'application inclusif (tous niveaux et types de certifications), ses principes et ses principales fonctions. Tous les scénarios devraient comprendre les fonctions et les outils permettant à l'ACQF de tenir (progressivement) sa promesse. Le ACQF est un «catalyseur» qui soutient le développement de systèmes/cadres de certification nationaux/régionaux et le référencement, tout en tenant compte de la diversité et de l'hétérogénéité des systèmes, des concepts et des niveaux de certification, entre les pays et les régions;
- Être axées sur l'innovation (compétences, apprentissage, certifications, technologies) et contribuer au-delà de la reprise/transformation de la COVID-19, à des sociétés vertes et inclusives. Elle devrait également tenir compte des perspectives pertinentes en matière de fracture entre les hommes et les femmes, entre les zones rurales et urbaines et dans le domaine numérique;
- Être contextualisé et adapté aux besoins des systèmes et sociétés africains;
- Être ouvert à la coopération avec tous les types de cadres de certification sur le continent, sur la base des critères de transparence et de comparabilité. Si les pays n'ont pas intégré les CNC, le ACQF se rapporte et travaille avec leur «système» de certification (niveaux de certification, types de certifications, filières). De nombreux pays francophones ne disposent pas de CNC intégrés, mais ont défini des niveaux de certification et des systèmes de certification structurant les différents sous-systèmes, tels que le système de certification de l'EFTP au Sénégal et le système LMD dans tous les systèmes d'enseignement supérieur des pays francophones;

- Être conscient des points communs et des différences de concepts et de structures des systèmes d'éducation et de formation dans les pays francophones, anglais, portugais et arabophones. Examiner la question: Qui sont les interlocuteurs principaux de l'ACQF (au niveau national): Les CNC, les niveaux de qualification nationaux, les systèmes nationaux de certification (NQS); Ou tous?

Questions et questions à examiner:

- L'harmonisation: Signification, portée et implications dans ce contexte; Compromis et équilibre (harmonisation forte ou faible).
- Équilibre entre les prérogatives nationales en matière de cadres et systèmes d'éducation et de certification et la coopération/alignement continental sur les cadres/systèmes de certification.
- Interaction et soutien mutuel entre les trois piliers de la transférabilité des certifications dans une perspective continentale: ACQF — assurance qualité — reconnaissance (règles, pratiques et organismes). Un cercle vertueux et une interaction mutuellement bénéfique entre les trois piliers sont essentiels pour parvenir à une reconnaissance équitable et facilitée des périodes d'apprentissage et des certifications, ainsi qu'à la mobilité des apprenants, des travailleurs et des citoyens sur l'ensemble du continent. Le ACQF doit renforcer sa force par des liens et des réseaux avec les politiques, les conventions et les composantes pertinentes du domaine africain de l'éducation et des certifications, permettant ainsi un écosystème continental au service de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, de l'employabilité et de la mobilité équitable. À ce stade de la réflexion, deux grandes voies ont été envisagées en vue de l'établissement de liens systématiques entre les trois piliers: i) l'échange systématique d'informations entre l'ACQF, les organismes d'assurance qualité et les organismes de reconnaissance; Par exemple: Partage par les pairs, manifestations et activités communes, espace commun d'information sur le site web de l'ACQF; Et ii) protocole de coopération entre le ACQF et les organes nationaux et régionaux d'assurance de la qualité et les organismes de reconnaissance — afin de favoriser la compréhension mutuelle, la confiance mutuelle et l'inclusion des informations relatives au CNC/ACQF dans les pratiques d'assurance et de reconnaissance de la qualité.
- Conséquences et réponses liées à la pandémie de COVID-19, reprise après la pandémie de COVID-19: Dans le contexte de l'UA, des régions et des pays, dans les domaines de l'éducation et de la formation, du développement des compétences pour l'emploi, de la gouvernance et de la gestion des certifications et des cadres de certification. Égalité entre les hommes et les femmes, agenda de numérisation de l'UA, inclusion sociale, croissance verte.
- Avenir du travail et des compétences prévus pour l'Afrique: Dans le contexte de l'Agenda 2063 et de ses initiatives et politiques phares, la politique et le document technique du ACQF devraient prendre en considération les informations prospectives sur les compétences requises à un horizon de cinq à dix ans. Ces informations tournées vers l'avenir revêtent une grande importance pour un certain nombre de composantes essentielles du futur ACQF, en particulier la conception de descripteurs de niveaux, le (s) modèle (s) de gouvernance, les liens du ACQF avec le marché du travail et le plan d'action du ACQF. À titre de référence initiale et indicative, il est suggéré d'utiliser également des analyses prospectives, des perspectives et des rapports sur le thème «L'avenir du travail et les compétences» élaborés par différentes organisations internationales, notamment le Forum économique mondial et l'OCDE (voir «Sources»), ainsi que les publications les plus récentes sur l'avenir et les perspectives du développement en Afrique (secrétariat 2020 de l'AfCFTA; Coopération au développement entre l'UA et l'OCDE, 2021; Brookings Africa Growth Initiative 2021)

5.6 Trois scénarios du ACQF: Synthèse

Les trois principaux scénarios de l'ACQF sont structurés selon les neuf caractéristiques communes décrites au sous-chapitre 5.5.

Caractéristiques communes des trois scénarios

1. Principaux objectifs et fonctions;
2. Instruments: Site web, inventaire du CNC, lignes directrices, méthodes, bases de données, plateforme d'apprentissage en ligne;
3. Architecture: Champ d'application, niveaux, descripteurs;
4. Gouvernance;
5. Ressources
6. Sensibilisation, soutien politique;
7. Facilitateurs existants: Politiques, conventions, outils, réseaux;
8. Interaction avec d'autres cadres, conventions; Ainsi que
9. Prestations, cotisations, acceptabilité.

Les trois principaux scénarios de l'ACQF sont structurés selon les neuf caractéristiques communes décrites au sous-chapitre 5.5.

Scénario 1: «L'ACQF conecte / lie»

Calendrier: 2023

Le financement actuel du projet ACQF et soutient la mise en place d'éléments de ce scénario à l'horizon 2022.

Tableau 5: Scénario 1 pour l'ACQF — Description synthétique des principales caractéristiques

Caractéristiques	Description du scénario
1.Principaux objectifs et fonctions de l'ACQF	<ul style="list-style-type: none"> • Transparence des CNC/SNC/CRC: Informations accessibles en ligne • Plateforme de dialogue, apprentissage par les pairs, développement des capacités, évaluation comparative, bonnes pratiques • Suivi des CNC/CRC en Afrique • Contribue à la réalisation des objectifs stratégiques du CESA 16-25 (notamment 4c et 4d) en soutenant les capacités et la circulation des connaissances et des expériences sur les CNC.
2.Instruments, orientations, politiques et réseaux	<ul style="list-style-type: none"> • Document politique et technique de l'ACQF • 10 Lignes directrices de l'ACQF: Résultats de l'apprentissage, descripteurs de niveau, critères et procédures de référencement/d'alignement, validation de l'apprentissage (systèmes de crédits, RPL, reconnaissance), assurance qualité, registres des CNC/certifications, suivi et révision des CNC, innovation et technologie dans les CNC, communication, CNC/NQS — vue systémique. • Site web — avec base de données, CNC d'inventaire et mises à jour régulières • Modèles de reconnaissance de l'apprentissage préalable (RPL): Partage des connaissances, développement des capacités. • Plate-forme d'apprentissage en ligne • Activités de renforcement des capacités • Réseau des institutions du CNC/RQF (autorités, agences, commissions) • Réseau de points focaux ACQF — national, régional • Réseau d'entraîneurs/experts de l'ACQF

	<ul style="list-style-type: none"> • Réseau avec les organismes nationaux de reconnaissance
3. Architecture de l'ACQF: Niveaux et descripteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Architecture ACQF: Niveaux (10, 8... niveaux...) et descripteurs • Descripteurs: Comme référence pour les réformes — en tenant compte des nouvelles compétences — par exemple, les compétences vertes, numériques et sociales et les orientations liées à la sortie de la crise de Covid-19 • À titre d'orientation pour les CNC en cours d'élaboration/de révision
4. Gouvernance du ACQF	<ul style="list-style-type: none"> • Réseau des organes du CNC (agences, commissions, unités de coordination) — principaux interlocuteurs pour le CNC. Le réseau soutient la mise en œuvre — protocole de coopération avec la CUA. • ACQF AG: Pilotage et supervision stratégiques. Soutenir la participation des partenaires sociaux, des étudiants et des jeunes. • CUA: Chef de file politique; Soutient la coordination. • Les CER sont: Points focaux; Liens avec les commissions/responsables de l'éducation • Réseau avec les institutions/organes de reconnaissance • Acteurs du marché du travail: Participe à ACQF AG • Note: Création d'une agence panafricaine d'assurance qualité et d'accréditation (PAQAA) peu probable d'ici à 2023
5. Ressources de l'ACQF: Ressources financières, ressources humaines, capacités	<ul style="list-style-type: none"> • Financement de la CUA • Jusqu'à la fin de 2022, l'actuel ACQF finance le projet et soutient plusieurs activités liées aux caractéristiques du scénario 1. • Après 2022: La CUA finance le site web de l'ACQF — hébergement, maintenance, mises à jour • Partenaires (organisations africaines et internationales): Assistance technique pour soutenir les activités de développement des capacités, l'analyse et le suivi des CNC
6. Défense, soutien politique	<ul style="list-style-type: none"> • Champions: Aux niveaux national et régional, groupements CESA, associations et syndicats continentaux • Comité technique spécialisé pour l'éducation, la science et la technologie (STC-EST)
7. facilitateurs existants: Politiques, outils, réseaux, données	<ul style="list-style-type: none"> • Les CNC et CNC existants en Afrique sont prêts à partager leur expérience avec d'autres pays/CNC • 2020: Recensés 22 cas de cadres de certifications (nationaux et sectoriels) dont la base juridique a été approuvée et mise en œuvre, et certains d'entre eux ont déjà fait l'objet d'un réexamen. • 2020: Recensés 8 cas de CNC faisant l'objet d'un processus avancé de développement et de consultation, certains ayant une base juridique dans le processus d'approbation officielle • 2020: 8 cas de CNC ont été recensés à un stade précoce de développement. Ils peuvent être soutenus par le processus ACQF. • Données et analyses: Collection de l'étude cartographique du ACQF (13 rapports par pays, 3 CER, rapport complet, CNC d'inventaire) • Analyse des descripteurs de niveaux • Analyse des certifications (manuelle et basée sur l'IA) • Page web de l'ACQF sur l'apprentissage par les pairs • Cadre continental de l'assurance qualité — PAQAF (ASG-QA, AQRM, système africain de crédit); Adaptation de l'Afrique • Convention d'Addis-Abeba sur la reconnaissance • Mise en service de la ZLECA
8. Interplay avec d'autres cadres, projets et conventions de certification	<ul style="list-style-type: none"> • Convention d'Addis-Abeba — collaboration systématique, pilotage d'activités conjointes liées à la reconnaissance, à l'assurance qualité et aux CNC • Harmonisation de l'assurance qualité et de l'accréditation de l'enseignement supérieur africain (HAQAA)

9. Avantages, contribution, acceptabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat facile à atteindre: Accessible, réalisable et abordable. S'appuie sur les résultats du projet ACQF • Non «invasif», mais axé sur la synergie et l'apprentissage mutuel. Donc: Visibilité, acceptabilité par les pays et les CER • Prépare un développement plus large des CNC sur l'ensemble du continent
---	--

Scénario 2: «ACQF crée une confiance mutuelle»

Calendrier: 2025

Tableau 6: Scénario 2 pour l'ACQF — Description synthétique des principales caractéristiques

Caractéristiques	Description du scénario
1.Principaux objectifs et fonctions de l'ACQF	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en correspondance du cadre des méta-certifications — travailler avec les CNC et les CRC • Dispositif de traduction pour comparaison/référencement • Qualité et comparabilité des certifications des CNC/NQS référencées au ACQF • Niveaux de CNC appliqués aux certifications des CNC/NQS référencés au ACQF • Diffusion et domestication des lignes directrices communes de l'ACQF • Niveaux ACQF, descripteurs peuvent être utilisés comme référence par les cadres de certification au niveau national et régional • Espace africain commun de l'éducation et des certifications Analyse: Tendances en matière de compétences et de certifications
2.Instruments, orientations, politiques et réseaux	<ul style="list-style-type: none"> • Politique ACQF et document technique (mis à jour) • Manuel ACQF: Y compris les critères et procédures de référencement, les lignes directrices de l'ACQF, les outils, y compris • Référence numérique ACQF — pour faciliter la mise en correspondance des CNC/RQF avec le ACQF, avec la base de données factuelles et jalons de tous les processus de référencement et rapports — mise à jour • Base de données des certifications des CNC référencées au ACQF • Outil de comparaison des CNC référencés • Reconnaissance des acquis: Politique commune, outils
3. Architecture de l'ACQF: Niveaux et descripteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Pierre angulaire pour le référencement du ACQF, du CNC/RQF • Thésaurus: Tenir compte du panorama des cadres de certification en Afrique; • Ligne directrice sur les descripteurs de niveau: Faire progresser les objectifs communs liés au programme à l'horizon 2063; Inclusion des compétences de la connaissance et des compétences liées aux transitions sociétales, numériques et vertes.
4.Gouvernance du ACQF	<ul style="list-style-type: none"> • Organisme de mise en œuvre — options: A) Réseau des agences du CNC; B) PAQAA — s'il inclut tous les niveaux et tous les types d'apprentissage¹³ • ACQF AG • CUA • Les CER sont: Points focaux; Liens avec les commissions/responsables de l'éducation • Réseau des organes du CNC (autorités, agences, commissions) • Réseau avec les institutions/organes de reconnaissance • Acteurs du marché du travail • ZLECA
5.Ressources de l'ACQF: Ressources financières,	<ul style="list-style-type: none"> • Financement de la CUA — pour les opérations clés du ACQF, en particulier: Personnel, site web, communications, réunions clés avec ACQF AG

¹³Une analyse de faisabilité est en cours pour soutenir le développement de l'Agence africaine d'accréditation (AAA). À examiner: Options pour l'inclusion d'une composante certifications (ACQF) dans son mandat et ses fonctions.

ressources humaines, capacités	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources de l'AAA • Partenaires, donateurs (Afrique) • Coopération internationale (UE, autres) • Contribution de la ZLECA14
6. Défense, soutien politique	<ul style="list-style-type: none"> • Champions: Aux niveaux national, régional et autres (acteurs du marché du travail, étudiants, enseignants et jeunes) • STC-EST
7. facilitateurs existants: Politiques, outils, réseaux, données	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux CNC approuvés et entrés en vigueur — sur la base des données de l'étude cartographique • PAQAF (ASG-QA, AQRM, système africain de crédit); • Coopération avec le réseau africain de vérification des certifications (AQVN) • Adaptation de l'Afrique • Convention d'Addis-Abeba sur la reconnaissance <p><u>Prévu à moyen terme:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • AAA • CESA de nouvelle génération et clusters • Réforme de la CUA — ressources • ZLECA en service dans un grand nombre de pays
8. Interplay avec d'autres cadres, projets et conventions de certification	<ul style="list-style-type: none"> • Coopération/référencement avec d'autres méta-cadres: Cadre européen des certifications (CEC), cadre de référence des certifications de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), cadre transnational des certifications (TQF), entre autres • Participation régulière aux réseaux et plateformes internationaux
9. Avantages, contribution, acceptabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution: Développement et mise en place d'un plus grand nombre de CNC sur l'ensemble du continent • Il est possible de faire référence au ACQF, compte tenu de l'état actuel des CNC. Idem 2020: Env. 17 CNC approuvés, démarrés ou avancés • Coopération structurée et approfondie et convergence des CNC/CRC — avec le ACQF • Espace africain d'éducation et de certifications pour le peuple africain • Avantages pour les apprenants: Une reconnaissance plus aisée des certifications, une mobilité équitable, de meilleures perspectives d'insertion professionnelle sur l'ensemble du continent • Visibilité internationale et reconnaissance de l'ACQF

Scénario 3: «ACQF ouvre de nouveaux horizons»

Délai de démarrage: Env. 2027

Tableau 7: Scénario 3 pour l'ACQF — Description synthétique des principales caractéristiques

Caractéristiques	Description du scénario
1. Principaux objectifs et fonctions de l'ACQF	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre de certifications avec certifications continentales (normes, profils, unités) aux niveaux de l'ACQF • L'ACQF contribue à la ZLECA • Soutient la reconnaissance mutuelle automatique des certifications • Délivrance de certificats numériques • Espace africain commun pour l'éducation et les certifications • Analyse: Tendances en matière de compétences et de certifications

¹⁴Format et sources à explorer — par exemple, peu de frais pour soutenir la formation aux compétences et le développement des capacités de l'AfCFA, y compris les activités de l'ACQF.

2. Instruments, orientations, politiques et réseaux	<ul style="list-style-type: none"> • Document politique et technique ACQF (mis à jour) • Certifications continentales (normes minimales communes, profils, unités, évaluation fiable), en particulier pour les nouveaux domaines, les nouvelles tâches/emplois et les nouvelles compétences¹⁵ • Accord continental sur la reconnaissance mutuelle automatique (lié à des facteurs de transparence tels que: Existence d'un CNC opérationnel, assurance qualité, référence au ACQF) • Infrastructure des certificats numériques: Pour les émetteurs et les utilisateurs • Analyse des données
3. Architecture de l'ACQF: Niveaux et descripteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Comme référence pour le développement des certifications continentales (normes, profils)
4. Gouvernance du ACQF	<ul style="list-style-type: none"> • ACQF AG • Organisme de mise en œuvre: Réseau d'agences du CNC, PAQAA ou similaires avec des fonctions et capacités étendues • Les CER sont: Points focaux; Liens avec les commissions/responsables de l'éducation • Réseau avec les institutions/organes de reconnaissance • Acteurs du marché du travail • ZLECA
5. Ressources de l'ACQF: Ressources financières, ressources humaines, capacités	<ul style="list-style-type: none"> • Financement mixte: CUA, nationale, africaine, internationale • Secteur privé • Contribution de la ZLECA
6. Défense, soutien politique	<ul style="list-style-type: none"> • Champions: Aux niveaux national, régional et autre (acteurs du marché du travail, étudiants, enseignants et jeunes) • STC-EST • Soutien de la ZLECA et partenariat en matière de compétences et de certifications
7. facilitateurs existants: Politiques, outils, réseaux, données	<ul style="list-style-type: none"> • PAQAF, AAA • Convention d'Addis-Abeba sur la reconnaissance <p><u>Prévu</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • AAA • CESA de nouvelle génération et clusters? • Réforme de la CUA — ressources? • La ZLECA est pleinement opérationnelle
8. Interplay avec d'autres cadres, projets et conventions de certification	<ul style="list-style-type: none"> • Contributeur/membre régulier et influent d'initiatives et de réseaux mondiaux liés aux certifications/à l'apprentissage • Certifications de l'ACQF reconnues par d'autres méta-cadres (CEC, cadre de référence des certifications de l'ASEAN, etc.)
9. Avantages, contribution, acceptabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Sur la base des caractéristiques du scénario 3, l'ACQF atteint un nouvel horizon: Une série de certifications/profils continentaux communs et la reconnaissance mutuelle automatique • La ZLECA bénéficie de certifications comparables et facilement reconnues pour les secteurs prioritaires du commerce des services • Visibilité internationale et reconnaissance des certifications de l'ACQF et de l'ACQF

¹⁵Certifications continentales — l'ACQF les développe et les enregistre, mais l'attribution est effectuée par les organismes et institutions certificateurs au niveau national, conformément à la réglementation applicable.

5.7 Analyse SWOT des scénarios

Cette analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités et menaces/défis) est présentée à un point de jonction critique de l'évaluation des scénarios recensés.

L'identification et l'évaluation des forces et des faiblesses et de leur interaction avec les possibilités et les défis de chacun des scénarios reposent sur la connaissance actuelle des facteurs internes et externes susceptibles d'influencer l'élaboration et la feuille de route de mise en œuvre du ACQF dans le contexte donné.

L'analyse SWOT est un outil de soutien à la prise de décision et, dans le contexte du présent rapport, elle contribue à la définition du plan d'action pour la poursuite du développement et de la mise en œuvre du ACQF. Les indications de cette analyse AFOM concernant les menaces et les défis sont examinées en liaison avec les facteurs d'atténuation et les mesures proposées dans le plan d'action.

Ce rapport met en lumière les défis anciens et nouveaux auxquels sont confrontés l'ensemble du continent africain et les pays dans leur diversité. La voie à suivre pour un avenir meilleur est influencée par la trajectoire, mais elle n'est pas entièrement dépendante de la trajectoire. L'innovation, les nouvelles idées et les leçons tirées d'une crise sans précédent déclenchée par la pandémie de COVID-19 doivent jouer un rôle.

Le continent africain souhaite disposer de son propre cadre de méta-certification car il le considère comme un instrument politique visant à améliorer la transparence et la transférabilité des certifications et à faciliter la mobilité des apprenants et des travailleurs. Ces objectifs sont essentiels à l'intégration africaine, au libre-échange et à la libre circulation des personnes. Le ACQF devrait apporter sa contribution en soutenant la mise en correspondance et la comparaison des cadres/systèmes de certification et des cadres/systèmes de certification des pays membres de l'UA. Enfin, le ACQF contribuera à améliorer le rapprochement et l'interaction entre les acteurs du marché du travail et les établissements d'enseignement et de formation.

La réalisation de ces objectifs résultera de l'interaction de toutes les politiques citées, de la coopération entre les différents niveaux de gouvernance continentale (national, régional et continental), d'une mise en œuvre technique efficace, d'une participation significative des parties prenantes, de la diffusion des résultats et des bonnes pratiques pour promouvoir l'adhésion et, enfin, de la mise en réseau et de la diffusion des capacités.

Pour avoir une vision dynamique des possibilités de gérer les risques et les défis, nous avons sélectionné quatre des défis recensés et les avons accompagnés de stratégies d'atténuation réalistes:

1. Les systèmes d'éducation et de formation et les certifications qu'ils délivrent sont variés

Les différences de nature conceptuelle, structurelle et culturelle sont une caractéristique majeure à prendre en considération. Cette diversité n'est pas dissuasive pour la coopération et le référencement dans le contexte d'un cadre de méta-certifications tel que le ACQF. La diversité des systèmes d'éducation et de formation peut être transformée de défi en opportunité, vue sous l'angle de la richesse de l'enrichissement mutuel entre les pays et les expériences. Le dialogue, la comparaison et, à terme, le référencement entre les systèmes et les cadres sont des moyens efficaces de générer de la transparence et de la confiance mutuelle — à terme l'un des principaux résultats de l'ACQF.

- Le plan d'action du ACQF comprend des mesures visant à soutenir le dialogue entre les cadres de certification, à rendre le partage d'informations facilement accessible et, à terme, à comparer/mettre en correspondance les CNC/NQS et le ACQF.
- La comparaison et le référencement entre les cadres/systèmes de certification de différentes structures (niveaux et descripteurs) fonctionnent sur la base de méthodes et de processus testés,

qui visent à clarifier les différences et à mettre en évidence la compatibilité. Le résultat du référencement est un tableau renouvelé des liens entre les niveaux de certification.

2. Les pays se trouvent à différents stades d'élaboration et de mise en œuvre de leurs cadres de certification et un grand nombre de pays n'ont pas de cadre de certification opérationnel.

Le ACQF vise à aider les pays et les régions à développer leurs capacités et à promouvoir la dynamique des politiques et des parties prenantes, en permettant la mise en œuvre des cadres de certification et de leurs outils de mise en œuvre. La boîte à outils des modalités et instruments de soutien est variée, allant des programmes de formation et du partage d'expériences au coaching et en orientant les conseils techniques vers les équipes nationales travaillant sur les CNC.

- Le plan d'action du ACQF comprend des activités axées sur le renforcement des capacités et le soutien aux pays dans la conception, la consolidation et la mise en œuvre de leurs CNC et de leurs systèmes.
- Le site web de l'ACQF constituera une source d'informations, d'expériences et d'outils pertinents pour tout pays intéressé par l'élaboration d'un CNC.

3. Les capacités de mise en œuvre du ACQF dans de nombreux pays sont limitées/limitées

La capacité du pays à contribuer et à bénéficier de manière résolue et efficace du processus de mise en œuvre du ACQF dépend d'une combinaison de facteurs, dont le soutien gouvernemental, l'adhésion des parties prenantes et les ressources déployées par les partenaires/institutions nationaux concernés.

Le plan d'action de l'ACQF comprend une combinaison de mesures abordant différents angles, et la priorité sera donnée:

- soutenir un réseau d'agences africaines du CNC (autorités, commissions et unités) afin de faire progresser et de renforcer le programme commun en matière de transparence, de comparabilité, de confiance mutuelle et de reconnaissance des certifications;
- soutenir les points focaux nationaux et régionaux du ACQF;
- diffuser les lignes directrices de l'ACQF et former les points focaux de l'ACQF à leur utilisation;
- mise en œuvre d'outils numériques pour faciliter les processus de comparaison et de référencement; Ainsi que
- activités de renforcement des capacités: Le partage d'expériences et de solutions concrètes avec les pairs; Accompagnement:

4. Aucun organisme ne peut jouer le rôle de champion de la mise en œuvre de l'ACQF dans tous les pays.

Le rôle des champions d'un programme commun est pertinent s'il est informé et sensible aux spécificités et aux intérêts régionaux et nationaux, et représenté par des organisations et des personnalités reconnues.

Parmi les plateformes susceptibles de jouer le rôle de champions de l'ACQF:

- L'ACQF travaille avec son groupe consultatif, qui représente 39 institutions et organisations d'importance nationale et régionale. Les membres du groupe consultatif peuvent être invités à s'exprimer au sein du ACQF, à diffuser des informations, à susciter l'intérêt et la confiance entre les différentes circonscriptions.
- Le réseau des agences africaines du CNC (autorités, commissions) proposé dans le plan de travail du ACQF peut jouer un rôle complémentaire par rapport au groupe consultatif, notamment en tirant parti des compétences techniques spécifiques et de l'expérience de ses organisations membres.

Tableau 8: Analyse SWOT des trois scénarios pour l'ACQF

	Scénario 1: «ACQF connecte, lie» Calendrier: 2023	Scénario 2: «ACQF crée une confiance mutuelle» Calendrier: 2025	Scénario 3: «ACQF ouvre de nouveaux horizons» Calendrier: 2027
Atouts	<ul style="list-style-type: none"> • Politiques et stratégies de l'UA à l'appui de l'ACQF: CESA 16-25, EFTP, AfCFTA, protocole sur la libre circulation de l'UA • Éléments clés et outils de l'ACQF disponibles à la fin de 2022: Document stratégique et technique du ACQF, lignes directrices de l'ACQF, site web de l'ACQF avec plateforme d'apprentissage en ligne et inventaire des CNC/RQF; Réseau d'experts nationaux et REC formés • Champ d'application inclusif du ACQF: Tous les sous-secteurs et tous les niveaux de qualification • Existence du groupe consultatif ACQF • Division de l'éducation de l'AUC ESTI — personnel affecté • Convention d'Addis-Abeba sur la reconnaissance • Mise en œuvre de la ZLECA • Équipe d'experts travaillant sur le ACQF 	<ul style="list-style-type: none"> • Liaison ACQF avec CESA (successeur — nouvelle phase) • Approbation de la politique et du document technique ACQF • Diffusion des lignes directrices de l'ACQF • Mise à jour/mise à jour et utilisation du site web de l'ACQF • Approche et instruments de référencement numérique de l'ACQF • Inventaire accessible et actualisé des CNC et des CRC • Descripteurs de niveau de l'ACQF diffusés 	<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs CNC/CRC ont fait référence au ACQF • Des normes de certifications continentales sont utilisées et facilitent la reconnaissance • Une reconnaissance plus efficace (compétences et certifications) • Lien entre le ACQF et le CESA et la stratégie EFTP (révisée) • Processus politique de la CUA: Planification, évaluation, consultation, Comité technique spécialisé — Technologies scientifiques de l'éducation (STC-EST)
Limitations de Weaknesses or	<ul style="list-style-type: none"> • Incidence directe et immédiate relativement limitée sur la reconnaissance et la mobilité • Faible capacité de la CUA à soutenir pleinement/financer les opérations de l'ACQF • Les initiatives en matière de cadre de certification en Afrique sont généralement soutenues par des partenaires de coopération extérieure et leur viabilité n'est pas établie. • Sensibilisation insuffisante — adhésion limitée (pays, CER) • Problèmes importants liés à la disponibilité des capacités (techniques, humaines, institutionnelles) pertinentes pour les domaines du cadre ACQF/cadre des certifications 	<ul style="list-style-type: none"> • L'Afrique possède des systèmes éducatifs, des systèmes d'assurance de la qualité et des milieux éducatifs différents — cette diversité est un fait et le ACQF et d'autres initiatives de l'UA contribuent à la compréhension mutuelle et à une certaine convergence/harmonisation • Le cadre pour la responsabilité civile et l'apprentissage tout au long de la vie est mal développé et mal compris • La politique/le cadre continental pour l'assurance de la qualité de tous les types/niveaux d'apprentissage reste incertain • Problèmes liés à la disponibilité des capacités (techniques, humaines, institutionnelles) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune source de financement claire et durable n'a été identifiée • Faible financement des CNC dans les pays • Faiblesse du financement et de la fonctionnalité des CRC • Problèmes liés à la disponibilité des capacités (techniques, humaines, institutionnelles), en particulier dans les nouveaux domaines politiques et thématiques et les technologies pertinentes pour le cadre ACQF

		pertinentes pour les domaines du cadre ACQF/cadre des certifications	
Opportunités	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité des systèmes — richesse, enrichissement mutuel, apprentissage mutuel • Adhésion par le biais de la communication, des champions et de la promotion et du dialogue politique de la CUA • Collectivités régionales — masse critique • CNC et CNC en Afrique • PAQAF • Émergence d'une expertise nationale et régionale — en faveur de la durabilité et de la bonne qualité de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques 	<ul style="list-style-type: none"> • ACQF s'appuyant sur les bonnes pratiques et les expériences du CCR existant • Plusieurs CNC dont les pays peuvent tirer des enseignements • Existence de CNC avec des organes de gouvernance compétents en tant qu'interlocuteurs importants du ACQF • Champions: Réunions des chefs d'État et de gouvernement • CER jouant un rôle actif dans le processus ACQF • Associer tous les pays à l'élaboration et à la mise en œuvre du CNC (partenariat continental étendu) • Possibilité de nouer un dialogue précoce avec l'AfCFTA afin d'étudier les lacunes et la demande de compétences et de certifications contribuant à l'élaboration de profils communs • Programmes de relance post-COVID-19 et investissements, y compris dans les (nouvelles) compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lien entre l'ACQF et la ZLECA • Politiques de l'UA en faveur de l'intégration continentale
Menaces/défis	<ul style="list-style-type: none"> • Manque d'encadrement efficace — peut avoir une incidence sur l'avancement de la mise en œuvre à l'étape suivante • Une participation effective des acteurs du marché du travail nécessitera une approche spécifique • Vagues de COVID-19 — Atteinte à la scolarisation, aux acquis d'apprentissage, à la socialisation et à l'équité • Instabilité et insécurité dans certaines parties du continent • Langue — L'Afrique a de nombreuses langues, ce qui fait du lien et de la communication un défi 	<ul style="list-style-type: none"> • Avenir du travail/des compétences en Afrique: Savons-nous suffisamment? • L'application du protocole de l'UA sur la libre circulation reste incertaine • Restrictions à la libre circulation des citoyens de l'UA • La mise en œuvre de la ZLECA dans un plus grand nombre de pays nécessitera l'adhésion et la direction au niveau national et continental. • Absence de contexte et d'intégration de la mise en œuvre du ACQF dans les politiques des pays membres 	<ul style="list-style-type: none"> • L'application du protocole de l'UA sur la libre circulation reste incertaine • Mise en œuvre intégrale de la ZLECA avec une dimension «compétences/certifications tangibles» • Absence d'anticipation/prévision des tendances et de l'avenir du travail et des compétences • Faible soutien politique et adhésion (nationale, régionale, continentale) • Questions relatives à la continuité et au suivi des priorités politiques liées aux cadres de certifications/ACQF

	<ul style="list-style-type: none"> • Protectionnisme et restrictions à la libre circulation des personnes <p>Note: En conséquence directe de la crise de la COVID-19, à la fin de 2020, les économies africaines sont confrontées à une récession économique, à une pauvreté accrue et à des pertes de résultats en matière d'éducation.</p>	<p>Note: La reprise après la COVID-19 pourrait prendre du temps. Les ressources des pays et de l'UA seront mises à rude épreuve pour faire face à d'importantes priorités concurrentes.</p>	— aux niveaux national et continental
--	---	---	---------------------------------------

Étant donné que le ACQF est un nouvel instrument politique, son développement et sa mise en œuvre future doivent tenir compte de ces défis. Des domaines clés, tels qu'un soutien politique cohérent, des capacités humaines et techniques pour soutenir le ACQF et les CNC, un financement adéquat, ainsi que la communication et la sensibilisation à la ACQF et à ses modalités opérationnelles et avantages potentiels devraient être intégrés dans le développement et la planification de la mise en œuvre.

Compétences nécessaires pour soutenir le ACQF

En tant que nouveau concept pour tous les pays du continent africain, le ACQF nécessitera un programme rigoureux de formation et de développement des capacités afin de doter les différentes parties prenantes des compétences nécessaires pour comprendre et mettre en œuvre le ACQF aux niveaux national, régional et continental. L'équipe d'experts qui met au point le ACQF fournira un plan complet de formation et de renforcement des capacités, contribuant ainsi à la viabilité future du ACQF.

5.8 Quelques premières conclusions sur la faisabilité et l'efficacité des trois scénarios

Tableau 9: Synthèse sur la faisabilité et l'efficacité des trois scénarios

	Scénario 1: «ACQF connecte, lie» Calendrier: 2023	Scénario 2: «ACQF crée une confiance mutuelle» Calendrier: 2026	Scénario 3: «ACQF ouvre de nouveaux horizons» Calendrier: 2028-2030
Aperçu de la faisabilité	Réalisable, avec un soutien supplémentaire après 2022, pour soutenir la diffusion, l'adhésion, la mise en œuvre, la maintenance et la poursuite du développement d'outils, de réseaux et d'actions de développement des capacités	Réalisable, mais nécessite un soutien plus important en faveur d'un soutien substantiel, cohérent et doté de ressources suffisantes au développement du CNC CUA: Joue un rôle de premier plan dans le pilotage des relations avec les pays et les CER Gouvernance continentale de l'ACQF: Facteur de réussite essentiel	ACQF tourné vers l'avenir: De nouvelles compétences et de nouveaux types de certifications pour de nouveaux secteurs. Nécessite des outils et des capacités plus avancés pour recenser et analyser les nouveaux besoins en compétences et les nouveaux emplois, ainsi que les compétences et certifications essentielles à la croissance et à l'intégration africaines

<p>Aperçu de l'efficacité:</p> <p>Contribution relative à la réalisation des objectifs du CCPA</p>	<p>Ce scénario contribue principalement à la réalisation des objectifs suivants du ACQF:</p> <p><u>Objectif 1</u>: Transparence et comparabilité des certifications/cadres de certification, mais la contribution à la comparabilité est relativement limitée</p> <p><u>Objectif 3</u>: Travailler en complémentarité avec les pays</p> <p><u>Objectif 4</u>: ACQF — pour la coopération entre les CNC/CRC en Afrique</p>	<p>Ce scénario contribue de manière substantielle:</p> <p><u>Objectif 1</u>: Transparence et en particulier comparabilité des certifications et des cadres de certification et apprentissage tout au long de la vie</p> <p><u>Objectif 2</u>: Reconnaissance et mobilité — avec l'appui du référencement de l'ACQF</p> <p><u>Objectif 3</u>: Travailler en complémentarité avec les pays, promouvoir le développement du CNC — soutenu par le processus et les outils de référencement de l'ACQF</p> <p><u>Objectif 4</u>: Contribution visible au ACQF fonctionnant comme cadre de référence et au domaine africain de l'éducation et des certifications</p>	<p>Ce scénario contribue à atteindre l'ensemble des objectifs dans le cadre d'une approche globale et innovante:</p> <p><u>Objectif 1</u>: Contribution accrue à la transparence et à la comparabilité</p> <p><u>Objectif 2</u>: Contribution très significative à des formes avancées, fluides et fiables de reconnaissance</p> <p><u>Objectif 3</u>: Les certifications (normes) de l'ACQF (continentales) complètent les certifications nationales; Domaine de l'éducation et des certifications en Afrique</p> <p><u>Objectif 4</u>: Le ACQF en tant que cadre de référence pour la transparence mondiale — pour les régions et continents africains et autres</p>
--	---	---	--

5.9 ACQF: Conception et conception technique

La conception conceptuelle et technique de l'ACQF prendra en considération et s'inspirera des objectifs et principes définis dans la vision.

5.9.1 Une combinaison de facteurs de réussite

L'efficacité, la pertinence et la viabilité du ACQF seront déterminées par une combinaison de facteurs, notamment:

- architecture adaptée aux besoins des composantes clés, allant de la logique politique à la conception structurelle et conceptuelle, aux outils techniques, aux ressources et à la gouvernance;
- l'adhésion des utilisateurs et des parties prenantes;
- suivi et réglage fin; Ainsi que
- complémentarité avec les politiques et institutions d'assurance et de reconnaissance de la qualité aux niveaux national, régional et continental.

La conception et la conception techniques de l'ACQF incluront et tiendront compte d'un certain nombre de dimensions essentielles:

- **Objectif** — un métacadre continental, fonctionnant en synergie avec les politiques pertinentes et visant à améliorer la transparence, la qualité et la comparabilité des certifications et des cadres de certifications; Contribuer à faciliter la reconnaissance des certifications et, à terme, la mobilité des apprenants et des travailleurs; Travailler en coopération et en complémentarité avec les cadres nationaux et régionaux de certification; Et de promouvoir la confiance et la mise en correspondance avec les cadres de certification en Afrique et dans d'autres régions du monde.
- **Champ d'application** — complet et inclusif, fondé sur des principes d'innovation, d'ouverture aux bonnes pratiques et aux besoins des parties prenantes

- **Niveaux et descripteurs de niveau** — structure de l'ACQF en tant que métacadre pour la comparaison/mise en correspondance avec les CNC et le CRC.
- **Soutien et coopération avec les pays** en phase de développement des CNC et des CNC sur le continent.

5.9.2 Objectif de l'ACQF en tant que méta-cadre

En tant que métacadre, l'ACQF vise à contribuer à une «méta-transparence» des certifications sur le continent et, par conséquent, à l'objectif assigné de mobilité équitable et de reconnaissance des certifications et des compétences des personnes dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Les principales modalités de travail du ACQF sont le rapprochement, la collaboration, la confiance mutuelle, des concepts communs, le référencement/alignement et l'articulation systématique avec les politiques et institutions de reconnaissance et d'assurance de la qualité.

Le ACQF vise à favoriser le rapprochement et la compréhension commune entre les cadres de certification des pays. En tant que métacadre pour le continent africain, le ACQF œuvrera à la comparaison, à l'alignement/mise en correspondance et aux étapes de référence communes entre les CNC (et les CRC) sur le continent. Le ACQF aidera les pays et les CER à satisfaire aux critères et exigences essentiels pour travailler ensemble dans le cadre du ACQF. En tant que métacadre, le ACQF fera également office de plateforme d'apprentissage mutuel entre les pays africains et soutiendra les évolutions au niveau national (et des REC), permettant l'établissement et la mise en œuvre de cadres de certification adaptés aux objectifs nationaux et ouverts à la coopération avec d'autres CNC.

En tant que métacadre, le ACQF soutiendra les CNC des pays, mais ne les remplacera pas, pas plus qu'il ne travaillera à normaliser les CNC et les certifications sur le continent. En tant que métacadre, le ACQF contribuera au changement, mais le changement intervient effectivement au niveau national, grâce à une action axée sur les réformes des CNC (opérationnels). Dans d'autres parties du monde, la référence aux CRC a été associée à des processus de changement (examen ou développement) au niveau du CNC, ce qui peut s'expliquer par une combinaison gagnant-gagnant de processus de changement descendants (RQF-NQF) et ascendants (CNC). L'interaction entre les deux cadres (CRC et CNC) génère des processus autogérés de dialogue national, une réflexion renouvelée, l'examen du panorama national des certifications, l'identification des lacunes et des incohérences et la détermination d'une action appropriée (à court et à moyen terme).

Cette définition de la finalité de l'ACQF en tant que métacadre influence l'orientation et la portée de ses descripteurs de niveau.

Une question devant faire l'objet d'un débat et d'une décision supplémentaires: Comment structurer le CCPA — huit niveaux, dix niveaux, d'autres options? Les deux types de structures de niveau devraient-ils être pris en considération et comparés lors de l'élaboration des descripteurs de niveau de l'ACQF?

5.9.3 Vers descripteurs de niveau ACQF

Descripteurs de niveau de l'ACQF: Un acte d'équilibrage?

Les descripteurs au niveau du ACQF joueront un rôle clé dans l'alignement/le référencement entre les CNC et les CRC, dans le cadre d'un processus qui comprend d'autres composantes complémentaires et fondamentales de la transparence, à savoir: Approche fondée sur les acquis d'apprentissage, reconnaissance des apprentissages non formels et informels, placement des certifications aux niveaux et registres du CNC, assurance de la qualité des certifications et des CNC, participation et approbation des parties prenantes.

Afin de promouvoir la participation et l'inclusion de tous les CNC dans le dialogue et le référencement/l'alignement des CNC, les formulations des descripteurs au niveau de l'ACQF devraient avoir une portée générale mais être explicites dans la définition des domaines d'apprentissage. Les descripteurs de niveau devraient être génériques et applicables de la même manière aux certifications universitaires, professionnelles et professionnelles.

Au fur et à mesure de la transformation de l'apprentissage et des compétences à la demande, l'ACQF doit être en mesure de soutenir l'adaptation conformément à son principe de préparation à l'innovation. Dans une certaine mesure, le ACQF doit être à l'épreuve du temps. Les descripteurs au niveau de l'ACQF peuvent-ils inclure des domaines ou sous-domaines soutenant l'adaptation, l'innovation, la transformation en termes de connaissances, de compétences, de valeurs et d'attitudes? Certaines dimensions de la transformation mondiale de l'apprentissage et de la société peuvent-elles être traduites dans des descripteurs au niveau de l'ACQF, tels que la numérisation, l'écologisation, l'inclusion, ainsi que la citoyenneté et les aspects culturels?

Des formulations trop détaillées et spécifiques pourraient empêcher de nombreux CNC de trouver la compatibilité de leurs descripteurs de niveau avec les ACQF, ce qui pourrait conduire à l'exclusion plutôt qu'à l'inclusion de tous les pays dans le processus. Le ACQF vise à inclure les cadres de certification de tous les pays.

5.9.4 Compréhension des descripteurs de niveau

Descripteurs de niveau: La «colle» dans les cadres de certification?

Dans les CNC et RQFs, chacun des niveaux est décrit par un ensemble de *descripteurs*, qui indiquent les acquisitions des apprenants (et non les années d'étude). Les *descripteurs* de niveaux sont formulés sur la base d'une logique horizontale (par l'intermédiaire des domaines d'apprentissage) et verticale (progression des niveaux inférieurs à supérieurs). Les descripteurs de niveaux des CNC et des CRC traduisent la nature et la portée du cadre de certification.

Dans le document intitulé «Level descriptors for the South African National Certifications Framework» (SAQA 2012), l'autorité sud-africaine des certifications (SAQA) indique que l'objectif des descripteurs de niveau (niveaux un à dix) est de garantir la cohérence des résultats d'apprentissage dans l'attribution des certifications et des certifications partielles à des niveaux particuliers et de faciliter l'évaluation de la comparabilité nationale et internationale des certifications et des certifications partielles.

Le SAQA (2012) définit les *descripteurs* de niveaux comme suit:

«Descripteur de niveau»: la déclaration décrivant les résultats d'apprentissage à un niveau particulier du CNC qui fournit une indication générale des types d'acquis d'apprentissage et des critères d'évaluation appropriés à une certification de ce niveau» (SAQA 2012: 4)

En outre, SAQA (2012) constate ce qui suit:

- Il existe un ensemble commun de descripteurs de niveau pour le CNC à utiliser dans différents contextes
- Les descripteurs de niveau du CNC sont conçus pour répondre aux besoins des certifications universitaires et professionnelles.
- Les descripteurs de niveau sont descriptifs et non prescriptifs
- Les descripteurs de niveau ne décrivent pas les années d'étude.

Le QRF de l'ASEAN note que les acquis d'apprentissage sont les suivants:

Une déclaration générale qui résume les acquis d'apprentissage correspondant à un niveau spécifique dans un cadre de certification. Ils sont généralement regroupés en domaines d'apprentissage (2018: 31)

Les descripteurs de niveaux sont formulés comme des acquis d'apprentissage, c'est-à-dire des déclarations de ce que l'apprenant est censé connaître, comprendre et/ou être capable de le faire à l'issue d'un processus et d'une période d'apprentissage.

5.9.5 Utilisations et formulation de descripteurs de niveaux

Les descripteurs de niveaux sont des éléments fondamentaux de la conception technico-conceptuelle des cadres de certification.

Les descripteurs de niveau sont conçus pour servir de guide et de point de départ, entre autres:

- la mise en place d'une certification à un niveau approprié sur le CNC, utilisée en même temps que les déclarations des objectifs, les résultats et les critères d'évaluation;
- la rédaction des acquis d'apprentissage et des critères d'évaluation associés pour les certifications et les certifications partielles;
- validation des aptitudes, connaissances et compétences acquises par rapport à un niveau particulier en vue d'une attribution; Ainsi que
- aider les apprenants à obtenir l'admission au moyen d'une PPR à un niveau approprié sur le CNC (SAQA 2012: 4-5).

Bahreïn a publié une note d'orientation intitulée «[Utiliser les descripteurs de niveau du CNC](#)», qui précise comment le rôle des descripteurs de niveau peut être optimisé dans le travail réel des développeurs et évaluateurs de certifications, en notant leurs possibilités et leurs limites. Quelques suggestions de la note d'orientation de Bahreïn:

Des descripteurs de niveau du CNC sont utilisés en même temps que d'autres sources d'information pour inscrire les certifications dans le CNC. D'autres sources, qui deviendront plus largement disponibles au fur et à mesure des certifications, sont placées sur le CNC, comprennent des critères de référence thématiques, des certifications de même niveau et des certifications comparables dans d'autres cadres.

Les descripteurs de niveau NQF ne sont pas des spécifications de qualification. Au contraire, alors que les descripteurs de niveaux confirment les acquis d'apprentissage pour une série de caractéristiques prédéfinies, les spécifications de certification (descripteurs) définissent:

- Ce que l'apprenant est censé faire lors de la réussite de la certification sur la structure de certification, c'est-à-dire le niveau et le nombre d'unités
- Le nombre minimal et le niveau de crédits requis à chaque niveau.

Les descripteurs de niveau du CNC sont génériques et applicables de la même manière aux certifications universitaires, professionnelles et professionnelles. Il y aura des certifications avec des unités qui comprennent des acquis d'apprentissage à différents niveaux, et il se peut qu'un ou plusieurs des sous-volets n'apparaissent pas dans certaines unités. Une approche de meilleure adéquation est utilisée pour déterminer le niveau des unités d'une qualification sur le CNC.

Le jugement professionnel peut être facilité par la lecture et la familiarisation avec les descripteurs de niveau afin de déterminer en connaissance de cause où se situe une qualification et de fournir des arguments d'appui qui peuvent être compris par d'autres qui peuvent ne pas être spécialisés dans le domaine concerné/discipline.

Bien que les descripteurs de niveau puissent servir de guide utile lors de la conception des certifications, il n'est pas recommandé que la conception d'une certification soit fondée uniquement sur ces descripteurs. Il importe que les certifications soient conçues pour répondre aux besoins des apprenants et d'autres parties prenantes telles que les employeurs, les universités et les établissements de formation.

Afin de faciliter l'interprétation des descripteurs de niveau, l'autorité de certification de Bahreïn a élaboré un glossaire de mots et de termes dans lequel la signification est donnée spécifiquement par rapport au CNC. Pour se familiariser avec la nature progressive de la langue utilisée, il peut être utile d'examiner et de comparer les mots clés utilisés dans les descripteurs de niveau.

L'autorité de certification de Bahreïn fournit des orientations sur la formulation de la progression entre les niveaux. Exemple:

Au niveau 4, les apprenants ne couvriraient pas toutes les théories du sujet/discipline, mais seulement certaines d'entre elles, une décision quant au nombre final étant laissée à ceux qui conçoivent la qualification. Au niveau 5, les apprenants couvriraient davantage les théories principales. Les théories ne sont pas directement référencées au niveau 6, étant déjà couvertes aux niveaux 4 et 5, mais cela n'empêche pas la poursuite de l'activité liée aux théories fondamentales au niveau 6. Au niveau 7, les apprenants étudieront des théories plus approfondies qui sont au cœur du sujet/discipline.

5.9.6 Descripteurs de niveau: Aperçu des cadres africains des certifications

Cette section fournit une cartographie synthétique des descripteurs de niveaux de 22 CNC et de deux CNC en Afrique, sur la base de la collection d'étude cartographique du ACQF et des sources nationales et régionales originales (se référer aux sources).

Domaines des descripteurs de niveau

De nombreux cadres de certifications précisent la signification de leurs domaines d'apprentissage:

- Cadre national des certifications sud-africain (SANQF)
- France CNC
- CNC Lesotho
- CEC
- Cadre de référence des certifications de l'ANASE (AQRF).

Tableau 10: Définitions des domaines des descripteurs de niveau — exemples

CNC

	Domaine
SANQF	<p>Le fondement philosophique du CNC et des descripteurs de niveau est la «compétence appliquée», qui est conforme au cadre théorique fondé sur les résultats. Dix catégories sont utilisées dans les descripteurs de niveau pour définir les «compétences appliquées» dans les dix niveaux du CNC:</p> <p>1) L'étendue des connaissances; 2) culture de la connaissance; 3) méthode et procédure; 4) résolution de problèmes; 5) éthique et pratique professionnelle; 6) l'accès à l'information, son traitement et sa gestion; 7) produire et communiquer des informations; 8) contexte et systèmes; 9) gestion de l'apprentissage; Et 10) responsabilité.</p> <p>La «compétence appliquée» comporte trois éléments constitutifs: A) compétences fondamentales (compétences intellectuelles/universitaires des connaissances associées à l'analyse, à la synthèse et à l'évaluation; B) compétence pratique (contexte opérationnel); C) compétences réflexives (autonomie de l'apprenant).</p>

France CNC	<p><u>Connaissances</u></p> <p>Le descripteur fait référence à l'évolution des connaissances pour mener à bien les activités professionnelles du niveau (processus, matériel, terminologie concernant un ou plusieurs domaines ainsi que connaissances théoriques).</p>	<p><u>Autre</u></p> <p>Le descripteur concerne la progression sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La complexité et la technicité d'une tâche, une activité dans un processus - Le niveau de maîtrise de l'activité professionnelle - Mobiliser une série de compétences cognitives et pratiques - Expertise dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel - La capacité de transmettre le savoir-faire 	<p><u>Responsabilité et autonomie</u></p> <p>Le descripteur se rapporte aux progrès réalisés dans les domaines suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organisation du travail - Réaction aux aléas - Comprendre la complexité de l'environnement - Comprendre les interactions dans les activités dans d'autres domaines professionnels, vous permettre d'organiser votre propre travail, de le corriger ou de donner des instructions au personnel supervisé. - Participation au travail collectif - Le niveau de surveillance
CNC Lesotho	<p><u>Connaissances</u></p> <p>Domaines: Profondeur, étendue et complexité</p> <p>LQF a appliqué des notions de profondeur qui fonctionnent en continu de général à spécialisé; Étendue (thème unique pour les domaines de connaissance pluridisciplinaires); Types de connaissances (concrètes — abstraites et segmentées en éléments cumulatifs); Et enfin, la complexité (combinaisons de types de connaissances approfondies et étendues), en tant que critères et objectifs d'enquête</p>	<p><u>Compétences</u></p> <p>Nature: Couvrant les compétences des diplômés</p>	<p><u>Agence et contexte</u></p> <p>Attributs personnels et professionnels attendus des diplômés</p>

CRC

CEC	<p><u>Connaissances</u></p> <p>Les connaissances sont décrites comme théoriques et/ou factuelles.</p>	<p><u>Compétences</u></p> <p>Les compétences sont décrites comme cognitives (impliquant l'utilisation d'une pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (dextérité manuelle et utilisation de méthodes, de matériel, d'outils et d'instruments).</p>	<p><u>Responsabilité et autonomie</u></p> <p>La responsabilité et l'autonomie sont décrites comme la capacité de l'apprenant à appliquer ses connaissances et ses compétences de manière autonome et responsable.</p>
-----	---	--	---

AQRF	Connaissances et aptitudes	Application et responsabilité
------	----------------------------	-------------------------------

Dans l'AQRF, les descripteurs de niveau incluent la notion de compétence en tant que capacité à aller au-delà de la possession de connaissances et de compétences. Il comprend:

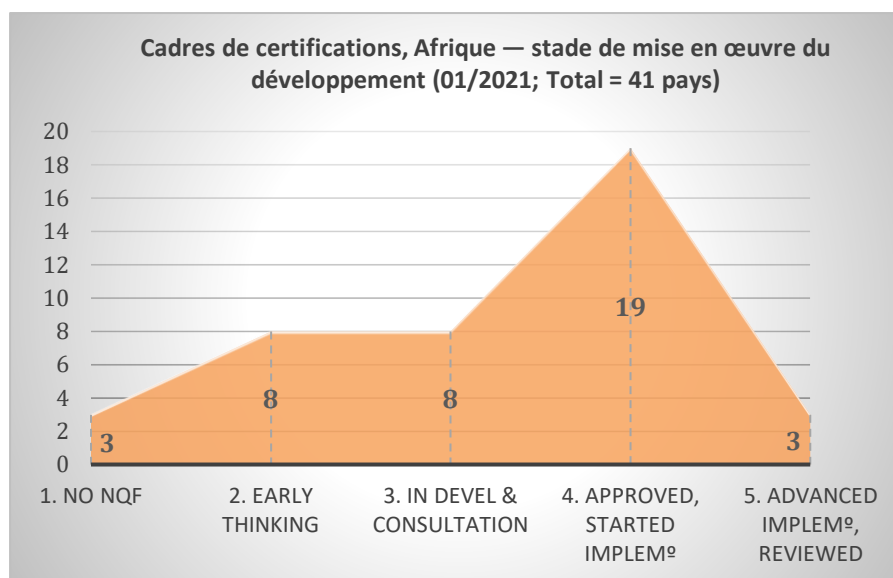
- compétence cognitive: En recourant à la théorie et aux concepts, ainsi qu'à des connaissances tacites informelles acquises par l'expérience;
- compétences fonctionnelles (aptitudes ou savoir-faire); Les éléments qu'une personne devrait être en mesure de faire lorsqu'elle travaille dans un domaine donné;
- compétence personnelle: Impliquant le fait de savoir comment se comporter soi-même dans une situation spécifique; Ainsi que

- compétence éthique: Impliquant la possession de certaines valeurs personnelles et professionnelles.

Aperçu des niveaux et des descripteurs de niveaux dans une sélection de CNCafricains

Les racines du ACQF sont les CNC africains, nationaux et régionaux, avec leur diversité et leurs points d'intersection multiples. Les CNC en Afrique se trouvent à différents stades de développement et de mise en œuvre. Le tableau 1 (au chapitre 2) résume l'état d'avancement des CNC par étapes, telles qu'identifiées par l'étude cartographique du ACQF et les sources complémentaires (jusqu'à fin 2020).

Graphique 4: Aperçu: Répartition des cadres de certification par étapes de développement et de mise en œuvre



Source: Ensemble de données de l'étude de cartographie de l'ACQF

Une comparaison synthétique des niveaux et des descripteurs de niveaux dans les CNC et les CRC africains (tableau 11) fournit un panorama général des points communs importants, ainsi que des différences, qui comptent pour l'élaboration des niveaux et des descripteurs des ACQF.

Il convient de noter la prédominance des CNC à dix niveaux, ainsi que celle des domaines «compétences de la connaissance, compétences et compétences cognitives — autonomie et responsabilité».

Tableau 11: Vue d'ensemble des niveaux et des domaines des descripteurs de niveau dans une sélection de 24 cadres de certifications africains (global au niveau national; Secteurs — EFTP et enseignement supérieur; Régional)

Clé: K (Connaissances); S (compétences); AR ou RA (Autonomie, responsabilité); C (Compétences); A (Attitude)

Pays Organisme chef de file du cadre de certification	Type de cadre de certification	Nombre de niveaux du cadre de certification	Domaines des descripteurs de niveau
L'Angola UTG-PNFQ	National, complet. En cours d'approbation	10	K-S-AR
Botswana Autorité chargée des certifications au Botswana	Cadre national de crédit et de certifications du Botswana. Exhaustivité:	10	K-S-C

Cap-Vert Unidade de Coordenação-Sistema Nacional de Qualificações (UC-SNQ)	National, complet. En 2018, la législation relative au NQS a été réexaminée et, en 2020, le CNC et le catalogue national des certifications ont été examinés.	8	K-S Attitudes (Responsabilité et autonomie)
Égypte Autorité nationale d'assurance et d'accréditation de la qualité (NAQAAE)	National, complet. En cours d'approbation	8	K et engagement S-C
Swaziland Conseil de l'enseignement supérieur	National, complet	10	K-S attitudes personnelles
Éthiopie	a) CADRE QF DE L'EFTP b) CNC complet et national	5 8	a) Capacité de résolution de problèmes/traitement de l'information; Le niveau de responsabilité, de responsabilité et d'autonomie; Niveau de connaissances et de compétences; Niveau des tâches/environnement opérationnel b) K-S-A
Ghana COTVET — Conseil de l'EFTP	Cadres nationaux de certification de l'EFTP	8	Connaissances; Exigences (compétences et attitudes)
Kenya Autorité nationale kényane des certifications (KNQA)	National, complet	10	K-S-C
Liban Conseil des certifications et de la qualité du Lesotho	National, complet	10	Domaines de connaissance (profondeur, étendue, complexité); Nature des aptitudes (couvrant les compétences des diplômés); Agence et contexte
Malawi	a) Cadre QF — TQF (depuis 2004) b) Cadre de qualité de l'enseignement supérieur (projet) c) CNC complet (en cours d'élaboration)	8 5 10	Descripteurs de niveau ESQ et CNC complets — en cours d'élaboration
Maurice Maurice Certifications Authority (MQA)	National, complet	10	Demande d'apprentissage — processus
Maroc Instance du CNC — Ministère de l'enseignement professionnel national, enseignement supérieur et recherche scientifique	National, complet. Dans le processus de développement	8	Connaissances, compétences, complexité, autonomie, capacité d'adaptation, communication

Mozambique Conselho Nacional da Avaliação de Qualidade do Ensino Superior (CNAQ) — (enseignement supérieur) Autoridade Nacional da Educação Profissional (ANEP) — EFTP	a) CNC complet (en consultation) b) IL: QUANCES c) EFTP: QNQ	10 3 5	a) CNC intégré: K-S-AR; b) QF: K-S-C; c) CADRE QF DE L'EFTP: K-S-AR
Le Nigeria Conseil national de l'enseignement technique (NBTE)	EFTP: Cadre national des compétences	6	Compétences, aptitudes, autonomie
Le Rwanda	a) CNC rwandais — global b) Cadre des certifications de l'enseignement rwandais (REQF) — en cours d'examen et de développement	8 10	Connaissance et compréhension; Pratique; Connaissances et compréhension appliquées; Compétences cognitives génériques; Compétences en matière de communication, de TIC et de calcul; Autonomie, responsabilité et collaboration.
Les Seychelles Autorité des certifications des Seychelles (SQA)	National, complet	10	Degré de complexité; Raisonnement & résolution de problèmes; Connaissances; AR
Afrique du Sud SAQA	National, complet	10	Compétences appliquées: L'étendue des connaissances; Maîtrise des connaissances; Méthode et procédure; Résolution de problèmes; Éthique et pratique professionnelle; L'accès à l'information, son traitement et sa gestion; Production et communication d'informations; Contexte et systèmes; Gestion de l'apprentissage; Responsabilisation.
Tanzanie Commission des universités de Tanzanie	Enseignement supérieur	5 (de 6 à 10)	Complexité, autonomie, responsabilité, adaptabilité, connaissance et comportement.
Tunisie Ministère de la formation professionnelle et du travail	National, complet	7	Complexité, autonomie, responsabilité, adaptabilité, connaissance et comportement.
Ouganda BTVET	EFTP: Cadre des certifications professionnelles de l'Ouganda (UVQF)	Niveau d'entrée 5 + 1	Domaines non séparés, et notamment: Connaissances, compétences, autonomie, contrôle
Zambie Zambie Certifications Authority (ZQA)	National, complet	10	Compétence fondamentale; Compétence pratique; Compétences réflexes
Zimbabwe Comité national d'alignement	National, complet	10	Domaines non séparés, et notamment: Connaissances, compétences, autonomie, contrôle

CDA Secrétariat de la CDA , TCCA	Régional, global	10	K-S-AR
Communauté de l'Afrique de l'Est EAQFHE	Régional, complet — l'enseignement supérieur participe à la mise en œuvre.	8	Développement des connaissances et de la compréhension; Compétences cognitives et intellectuelles; Les compétences clés transférables; Aptitudes pratiques

La consultation des textes juridiques et politiques originaux définissant les cadres de certification des pays africains indiqués est utile pour stimuler la réflexion sur les différences et les similitudes en ce qui concerne le rôle et la place des descripteurs de niveau, ainsi que sur leur lien avec les objectifs et les composantes des cadres de certification (voir chapitre 4 et Sources, partie I).

Un certain nombre de questions doivent être prises en compte dans la poursuite du développement et de la conception des descripteurs de niveau de l'ACQF. Premièrement, les théories sous-tendant la rédaction des acquis d'apprentissage devraient être clairement identifiées, à savoir l'approche comportementale axée sur les résultats et l'approche constructiviste axée sur les processus, ainsi que leurs hypothèses concernant les acquisitions d'apprenants. Leur interaction dans la description des niveaux des acquis d'apprentissage est essentielle étant donné que les acquisitions d'apprentissage augmentent et se cumulent. La prétendue tension entre les deux théories se produit dans le cas d'une approche qui s'oppose à l'une à l'autre, au lieu de se compléter l'une de l'autre, dans l'ingénierie de la hiérarchie dans la progression des niveaux.

5.9.7 Comparaison des descripteurs de niveau

La section est entièrement basée sur l'étude cartographique du ACQF (chapitres 2 et 3). Cette analyse des descripteurs de niveaux s'applique à une sélection de CNC, ainsi qu'aux SADCQA et EAQFHE. La méthodologie repose sur l'application de trois taxonomies (Bloom révisé, Structure of the Observed Learning Outcome [SOLO] et le Dreyfus Model of Skills Acquisition) à trois domaines couramment utilisés (connaissances, y compris une dimension cognitive, aptitudes et compétences). Dans la demande initiale de 2017, dans le cadre de l'étude du CCR de la CDA (Keey et al., 2017), une grille a été mise au point pour chaque domaine et une ligne lisse a été installée sur chacun des grilles. De cette manière, les descripteurs de niveau de la CDA ont été comparés à d'autres descripteurs régionaux (le CEC et l'AQRF) et à une sélection de descripteurs nationaux (d'Afrique du Sud, du Botswana et du Lesotho).

Sur les pages suivantes, nous présentons une première analyse d'une sélection de descripteurs nationaux et régionaux utilisant la même méthodologie, mais légèrement adaptés pour permettre une plus grande cohérence et une meilleure comparaison entre les études de cas. La dimension cognitive de la taxonomie de Bloom révisée a également été exclue parce que son application s'est avérée plus difficile et incohérente. La poursuite du développement de la méthodologie devrait envisager une plus grande automatisation de la saisie des données, et peut-être aussi l'inclusion de méthodes statistiques permettant de vérifier la validité et la fiabilité.

La figure 4, qui présente une analyse des descripteurs de niveau d'une sélection de CNC en Afrique (Cap-Vert, Égypte, Botswana, Mozambique, Sénégal et Kenya), fait apparaître quelques observations intéressantes.

Domaine de connaissances (graphiques bleus)

- La plupart des CNC se concentrent fortement sur les connaissances factuelles à leurs premiers niveaux, mais certains introduisent des connaissances conceptuelles plus tôt, comme au Sénégal.

- D'autre part, l'introduction de descripteurs au niveau métacognitif dans les niveaux les plus élevés du CNC n'est pas cohérente — par exemple, le Kenya se concentre exclusivement sur cette zone, tandis que le Cap-Vert et le Mozambique conservent une dimension de connaissance dans leurs niveaux de CNC les plus élevés.
- Sur l'ensemble des niveaux, les graphiques montrent une évolution progressive vers des niveaux de connaissance plus élevés.

Domaine des compétences (graphiques bruns)

- À l'instar du domaine de connaissances, les descripteurs de niveau présentent des variations significatives entre les niveaux SOLO.
- Le Sénégal se distingue, de nombreux niveaux de SOLO étant pris en compte au sein de chaque NQF.

Domaine de compétence (graphiques verts)

- Là encore, l'analyse permet de visualiser côte à côte les niveaux de Dreyfus dans les descripteurs des niveaux de chaque CNC.
- La plupart des CNC présentent un très fort alignement entre le niveau des CNC et la taxinomie de Dreyfus, et le Sénégal se distingue à nouveau à titre exceptionnel.

Cet exercice indique une éventuelle application plus large de la méthodologie. Une approche plus automatisée utilisant des algorithmes pourrait être explorée et, une fois en place, elle pourrait permettre une analyse plus cohérente des descripteurs au cours des processus de référencement. À tout le moins, l'exercice devrait être mené de manière plus fiable, en faisant appel à plusieurs experts.

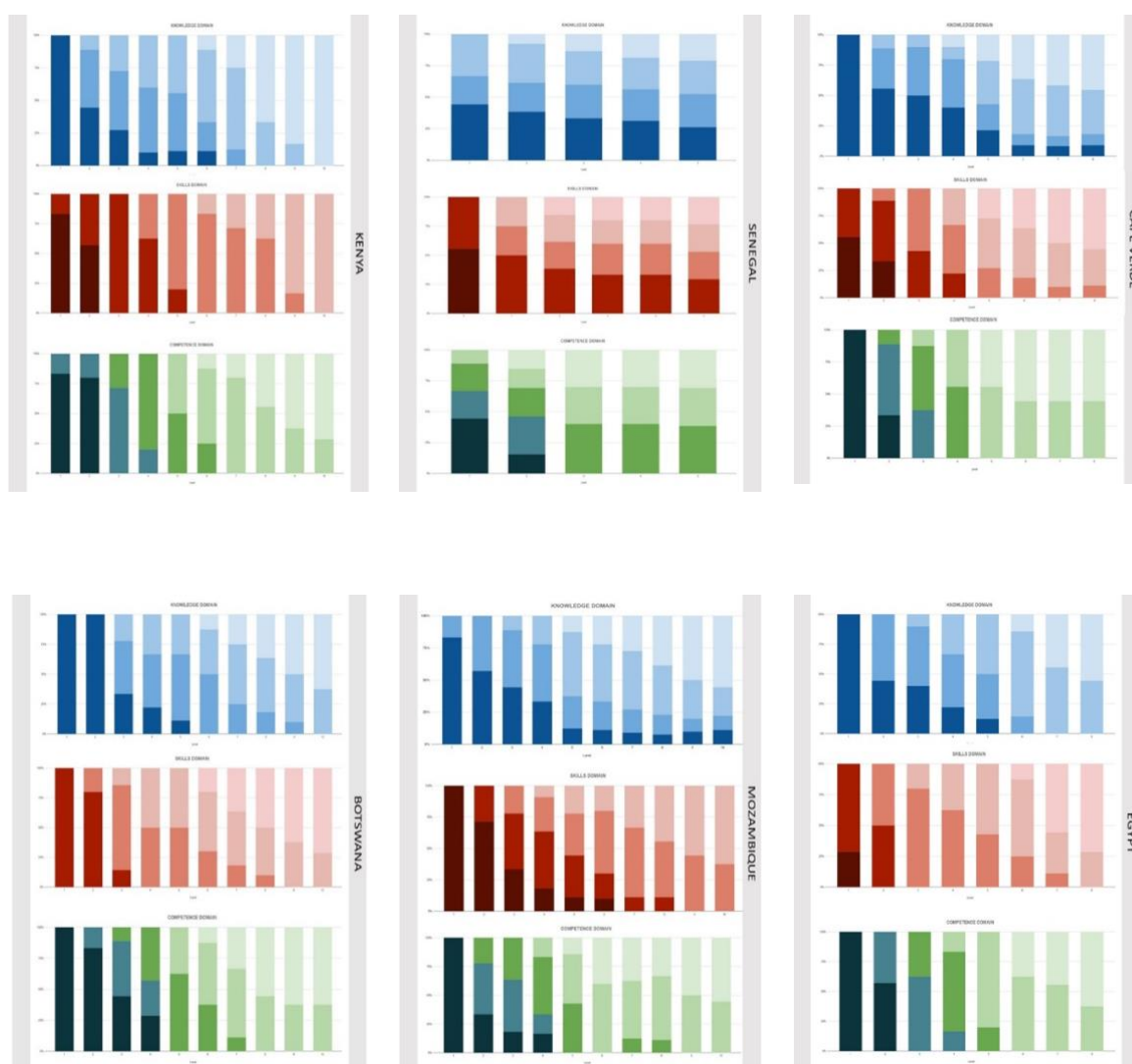
L'ensemble des descripteurs de niveau du Cap-Vert semble facile à analyser, étant donné que sa structure correspond aux deux domaines d'apprentissage généralement admis, à savoir les connaissances et les compétences, tandis que le troisième domaine, à savoir la responsabilité et l'autonomie, comporte des éléments de compétence. L'analyse ci-dessous s'appuie sur l'application de différents modèles de taxinomie aux descripteurs de niveaux. Les acquis d'apprentissage relatifs au domaine de la connaissance, y compris sa dimension cognitive, par l'intermédiaire de la taxinomie de Bloom, couvrent l'ensemble des composantes de la taxinomie. La hiérarchie de l'acquisition des connaissances est transparente, depuis les connaissances de base et factuelles jusqu'aux connaissances métacognitives en termes génériques et s'aligne horizontalement sur les niveaux d'apprentissage. La taxinomie SOLO, appliquée au domaine des compétences, met l'accent sur la démonstration des compétences, mais surtout, met en évidence la couche cognitive qui sous-tend chaque processus d'apprentissage. Elles aboutissent toutes deux à la hiérarchie des compétences, à mesure que l'autonomie et la responsabilité augmentent. Enfin, le modèle d'acquisition de compétences Dreyfus, appliqué aux descripteurs de niveau du Cap-Vert, présente très clairement leurs niveaux de compétences et se concentre sur la démonstration des aptitudes ainsi que sur les degrés de responsabilité et d'autonomie attendus liés à l'évolution des compétences à chaque niveau d'apprentissage.

Le Ghana présente un ensemble typique de descripteurs de niveau du CNC de référence pour l'EFTP. Curieusement, le domaine des connaissances ne prévoit aucune disposition pour le niveau 1, tandis que les acquis d'apprentissage sont attendus en ce qui concerne les acquisitions de compétences. Cela révèle l'hypothèse selon laquelle les compétences de base du commerce et de l'artisanat dans les secteurs non formels et informels sont privées de connaissances, ce qui peut entraver les processus et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Les domaines des aptitudes et des compétences sont combinés, mettant en évidence les acquis d'apprentissage attendus à chacun des huit niveaux, avec des degrés de responsabilité et d'autonomie liés à l'évolution des compétences à chaque niveau d'apprentissage. La taxinomie solo et les modèles Dreyfus models rendent parfaitement compte de la progression des compétences à chaque niveau d'apprentissage, de novice à expert, et de la manière dont la structure des compétences se développe et joue. Au niveau des experts, il semble y avoir un équilibre entre les quatre

composantes des connaissances, à savoir les éléments factuels, procéduraux, conceptuels et métacognitifs (cf. tableau des connaissances Ghana), qui restent à expliquer.

Le CNC du Sénégal présente cinq descripteurs de niveau. Les trois domaines d'apprentissage généralement admis — savoirs, aptitudes et compétences — n'ont pas fait l'objet d'un traitement distinct. Les acquis d'apprentissage à chaque niveau sont fondés sur les compétences et se réfèrent davantage aux niveaux de qualification résultant de la formation. Étant donné que la nomenclature ne délimite pas les domaines d'apprentissage, l'analyse comparative repose sur des hypothèses selon lesquelles les domaines d'apprentissage sont intégrés dans chaque descripteur de niveau. Néanmoins, ces descripteurs multicouches et condensés sont faciles à analyser grâce à la taxonomie SOLO et aux lentilles Dreyfus Model. Les degrés de responsabilité et d'autonomie attendus liés à l'évolution des compétences à chaque niveau d'apprentissage sont suffisamment clairs. Toutefois, les descripteurs de niveau du CNC du Sénégal pourraient devoir être affinés.

Graphique 4: Analyse des descripteurs de niveau d'une sélection de CNC en Afrique (Cap-Vert, Égypte, Botswana, Mozambique, Sénégal et Kenya)



Clé:

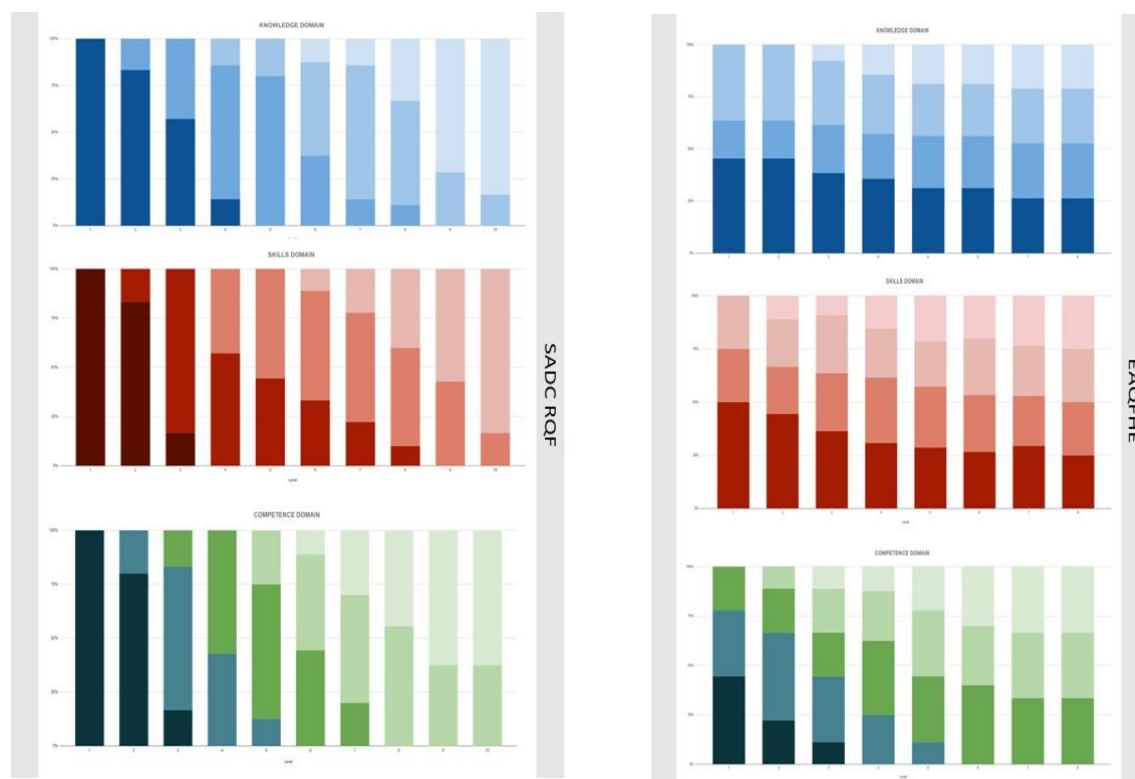
Knowledge	Factual	Conceptual	Procedural	Metacognitive	
Skills	Prestructural	Unistructural	Multistructural	Relational	Extended abstract
Competence	Novice	Advanced beginner	Competent	Proficient	Expert

Les descripteurs des niveaux de connaissances, d'aptitudes et de compétences au Botswana et au Kenya ont été mieux analysés dans le cadre de la taxonomie de Bloom, de SOLO et du modèle Dreyfus, respectivement. Le niveau préstructurel de la taxonomie SOLO n'a pu être appliqué à aucun des descripteurs de niveau, car il ne semblait pas approprié de revoir même le niveau le plus bas (niveau 1) comme incompetent/échec.

Au Cap-Vert, au Mozambique et dans la CDAA, les dimensions des connaissances et des compétences ont été mieux analysées à l'aide de la taxonomie de Bloom et de SOLO. Le niveau pré-structurel de la taxonomie SOLO n'a pu être appliqué à aucun des descripteurs, car il ne semblait pas approprié de revoir même le niveau le plus bas (niveau 1) comme incompetent/échec. Le modèle Dreyfus a été utilisé pour analyser la dimension de responsabilité et d'autonomie, étant donné qu'il s'agissait du modèle utilisé pour analyser la dimension des compétences et que la responsabilité et l'autonomie étaient considérées comme des compétences.

Les descripteurs de niveau d'Égypte ont été analysés à l'aide de la taxonomie de Bloom pour la dimension des connaissances et SOLO pour la dimension cognitive et professionnelle. Le niveau préstructurel de la taxonomie SOLO n'a pu être appliqué à aucun des descripteurs de niveau, car il ne semblait pas approprié de revoir même le niveau le plus bas (niveau 1) comme incompetent/échec. Les compétences en matière d'autonomie, de responsabilité et d'interaction ont été examinées au mieux grâce au modèle Dreyfus.

Graphique 11: Analyse des descripteurs de niveau du CRC de la CDAA et de l'EAQFHE



Clé:

Knowledge	Factual	Conceptual	Procedural	Metacognitive	
Skills	Prestructural	Unistructural	Multistructural	Relational	Extended abstract
Competence	Novice	Advanced beginner	Competent	Proficient	Expert

L'analyse de la figure 12, qui suit l'exemple antérieur de l'analyse des descripteurs de niveaux des CNC, montre des différences similaires entre les descripteurs de niveau SADCQF et EAQFHE dans les domaines des connaissances, des compétences et des compétences. Il sera également possible de comparer les descripteurs de niveau d'un CNC avec ceux d'un CRC, ce qui pourrait être utile au cours d'un processus de référencement/alignement. Comme indiqué précédemment, la validité et la fiabilité de cette analyse pourraient être améliorées grâce à une approche plus automatisée. Une telle approche pourrait être développée dans le cadre du processus ACQF. Si la valeur des outils numériques pour comparer les CNC et les descripteurs de niveaux est incontestée, il est tout aussi important que les praticiens et les parties prenantes dirigent les processus d'analyse et de comparaison; Sont capables d'interpréter les résultats des processus de comparaison semi-automatisés pour prendre des décisions sur la révision et l'amélioration des cadres de certification et peuvent influencer sur les implications des descripteurs de niveaux pour la conception et les réformes des certifications. Le développement des capacités, le partage d'expériences et les capacités analytiques des praticiens et des parties prenantes en vue d'une utilisation pratique constituent un élément central de l'évolution actuelle et future des cadres de certification sur le continent.

L'ensemble des descripteurs de niveau de l'EAQFHE se caractérise par une demande pressante de compétences cognitives/analytiques et pratiques à mesure que les acquisitions de connaissances augmentent. Sa structure ne correspond pas exactement aux trois domaines d'apprentissage généralement admis que sont les savoirs, les aptitudes et les compétences, bien qu'ils sous-tendent l'ingénierie des quatre domaines des acquis d'apprentissage qui sont développés: Développement des connaissances et de la compréhension; Compétences cognitives et intellectuelles; Compétences clés/transférables et compétences pratiques. L'analyse réalisée grâce à l'application de différents modèles de taxonomie aux descripteurs de niveaux révèle que les acquis d'apprentissage relatifs au domaine de connaissances, y compris sa dimension cognitive, par l'intermédiaire de l'objectif de la taxinomie de Bloom, couvrent toute la gamme des composants de la taxinomie. En raison de la nomenclature du développement des connaissances et de la compréhension et des compétences cognitives et intellectuelles, la hiérarchie de l'acquisition de connaissances n'apparaît pas clairement. En outre, la nouveauté consistant à relier les questions éthiques aux connaissances doit encore être examinée. La taxonomie SOLO et le modèle Dreyfus d'acquisition de compétences appliqués respectivement aux domaines des compétences clés/transférables et des compétences pratiques révèlent certaines limites dans l'ingénierie des descripteurs de niveaux. La ligne entre «Compétences intellectuelles» et «Compétences transférables» est floue, tout comme entre les «Compétences transférables» et les «Compétences pratiques». Cette division du domaine des compétences entraîne des résultats d'apprentissage longs et répétitifs et éclipsent la hiérarchie des compétences, étant donné que l'autonomie et la responsabilité augmentent à chaque niveau d'apprentissage suivant. Les descripteurs de niveau EAQFHE révèlent un RQF complet et de référence qui pourrait nécessiter une révision pour plus de concision.

Si chaque niveau des descripteurs de niveau du Botswana, du Cap-Vert, de l'Égypte, du Kenya, du Mozambique et de la CDAA n'a pas tous pu être associé à un niveau spécifique sur différentes taxonomies utilisées pour analyser les descripteurs de niveau, une tentative a été faite pour évaluer chaque descripteur de niveau à l'aide d'une échelle de notation de 0 à 5, où 0 ne représentaient pas d'alignement et 5 bons alignements. Cela a permis aux chercheurs de juger de l'adéquation de chaque niveau de la taxonomie spécifique (Bloom, SOLO ou Dreyfus) à chaque descripteur de niveau.

Observations

Cette analyse d'un échantillon de descripteurs de niveau des CNC et des CNC en Afrique est importante pour le futur ACQFC. Bien que la méthodologie n'ait pas été largement appliquée à l'échelle internationale, il existe un intérêt croissant pour une approche plus scientifique de l'élaboration des descriptions de niveaux et, par conséquent, pour la comparaison des descripteurs de niveau entre les pays et les régions. Comme indiqué précédemment, cette approche plus affinée pourrait permettre une meilleure comparaison entre les cadres de certification et donc également être utilisée dans le processus de mise en correspondance/alignement. Une compréhension de ce processus pourrait également aider les pays à développer leurs CNC davantage en conformité avec les méta-cadres qu'ils entendent référencer.

Les premières tentatives d'analyse des descripteurs de niveaux révèlent un certain nombre de problèmes qui doivent être pris en compte dans le développement de la conception des DL ACQF. Premièrement, les théories sous-tendant la rédaction des acquis d'apprentissage devraient être clairement identifiées, à savoir l'approche comportementale axée sur les résultats et la construction axée sur les processus, ainsi que leurs hypothèses concernant les acquisitions d'apprenants. Leur interaction dans la description des niveaux des acquis d'apprentissage est essentielle étant donné que les acquisitions d'apprentissage augmentent et se cumulent. La tension supposée entre les deux théories se produit dans le cas d'une approche qui s'oppose à l'une à l'autre, au lieu de compléter l'une et l'autre, dans l'ingénierie de la hiérarchie dans la progression des niveaux.

En outre, l'utilisation de taxinomies d'enseignement et d'apprentissage et d'évaluation telles que la taxonomie de Bloom pour la dimension des connaissances, la taxonomie SOLO pour l'analyse des compétences et le modèle Dreyfus d'acquisition de compétences en ce qui concerne les compétences devra être affinée pour fixer les acquis d'apprentissage des LD, en particulier en ce qui concerne les descripteurs de niveau inférieur. Certains objectifs/objectifs d'apprentissage dans les modèles de ces taxinomies ne correspondent pas aux niveaux 1 et 2 des acquis d'apprentissage dans la plupart des pays africains, où des certificats moins élevés sont délivrés par des entreprises de commerce et d'artisanat de cadres non formels et informels.

5.10 ACQF: Gouvernance et financement du ACQF

La présente section propose des principes et des composantes clés pour la mise en place de la gouvernance du ACQF. Cette proposition repose sur i) la logique des trois scénarios du ACQF et tient compte ii) des pratiques en matière de gouvernance et de mise en œuvre d'autres CRC ayant une expérience reconnue, notamment le CDAQ, l'AQRF et le CEC.

La proposition sur la gouvernance du ACQF comprend:

- référence au cadre institutionnel de l'UA;
- principes de gouvernance du ACQF;
- mise en œuvre: Gouvernance, gestion, ressources; Ainsi que
- suivi, évaluation et analyse.

Conformément au principe de l'ouverture aux connaissances acquis par d'autres expériences pertinentes dans le vaste domaine des cadres de certification, le présent chapitre commence par une vue d'ensemble des modèles de gouvernance élaborés dans le contexte d'autres cadres de certification.

Bien que seuls quelques pays d'Afrique disposent de CNC bien établis et opérationnels, le sujet suscite un intérêt suffisant pour soutenir les travaux du ACQF. Il est à espérer que le ACQF incitera à agir ceux qui ont tardé à adopter l'idée des CNC afin de créer un réseau africain viable et opérationnel de CNC afin de soutenir et de mettre en œuvre le ACQF.

5.10.1 Référence au cadre institutionnel de l'Union africaine

La CUA met en œuvre le vaste programme de restructuration institutionnelle adopté en 2020. Le développement du ACQF est placé sous la coordination et la direction politique du ministère de l'éducation, des sciences, de la technologie et de l'innovation (ESTI) (renommé), notamment de la division Éducation.

Les fondements stratégiques de l'UA constituent une base importante pour le développement et le déploiement de cette cellule en tant qu'instrument politique: Le CESA 16-25, l'AfCFTA et le protocole sur la libre circulation de l'UA constituent les principales justifications de la mise en place du CCPA.

Le ACQF interagit étroitement avec le PAQAF, mais va au-delà du secteur de l'enseignement supérieur, car il englobe tous les types et tous les niveaux de certifications des différents sous-secteurs. Le champ d'application du ACQF est complet et justifie les institutions révisées susceptibles de jouer un rôle dans sa mise en œuvre, leur mandat et la manière de les harmoniser avec les attentes du ACQF.

5.10.2 Aperçu de la gouvernance des cadres régionaux de certification

Que font les RQFs?

Les CNC sont des métacadres qui favorisent le rapprochement et le renforcement de la confiance entre les CNC, contribuant ainsi aux objectifs stratégiques plus larges de la coopération régionale, notamment des certifications de qualité, la mobilité des apprenants et des travailleurs et l'intégration.

Les CRC ne remplacent pas les CNC/NQS. Au lieu de cela, les CRR fonctionnent sur la base de principes communs axés sur le renforcement de la transparence et de la transférabilité des certifications. Les CRR s'appuient sur des concepts communs, mettent l'accent sur l'assurance de la qualité, soutiennent le partage d'informations et de données entre les pays et l'application d'instruments communs (tels que des bases de données sur les certifications et des lignes directrices communes sur les processus clés de reconnaissance et de transparence). Les CRC servent également de catalyseurs pour le développement des CNC.

La mise en correspondance/aligement des CNC/NQS sur un CRC constitue une étape importante dans la mise en œuvre des CNC. Le référencement se fonde sur des critères et procédures convenus, qui sont essentiels à la transparence, à la crédibilité et à la qualité du processus et des résultats. L'utilisation des niveaux RQF dans les documents de certification et les bases de données des CNC/CSN référencés constitue une étape importante vers la portabilité et la mobilité des apprenants et des travailleurs.

La mise en œuvre du RQF nécessite une gouvernance fondée sur la participation des parties prenantes concernées, l'expertise technique et la capacité d'analyse, un ensemble d'instruments soutenant la transparence et la qualité des processus du CCR, la communication et un système d'information efficace dans un environnement politique en évolution rapide. Outre leur mandat et leurs objectifs régionaux essentiels, les CRC jouent également un rôle fondamental dans la communication et la coopération avec d'autres CNC et avec les CNC/CSN dans d'autres régions/continents. La coopération et la comparaison entre les CRC contribuent à ouvrir la voie à la transparence mondiale des certifications et des cadres de certification et, à terme, à faciliter la reconnaissance des certifications. Une fois pleinement mis en œuvre, ce processus jouera un rôle essentiel dans l'harmonisation des certifications en Afrique et dans l'internationalisation des certifications africaines.

État d'avancement de la mise en œuvre des CRC

L'histoire des CRC a été faite au cours des quinze dernières années, avec les premières réflexions et les mesures prises sur différents continents: En Afrique (SADCQF) et en Europe (CEC). Le tableau 12 résume les principales caractéristiques de trois RQF opérationnels et influents (méta-cadres).

Tableau 12: Résumé des principales caractéristiques des CRC inclus dans cette comparaison

Caractéristique	CDAА	QRF ASEAN (AQRF)	CEC
Région/communauté	Communauté de développement d’Afrique australe 16 pays	Association des nations de l’Asie du Sud-Est 10 pays	L’Union européenne et d’autres pays ayant un statut particulier de coopération 38 pays
Établissement	Constatée: 2011 Opérations: À partir de 2017	Approuvé le 2014 par les ministres de l’économie, de l’éducation et du travail	Communication du Conseil: 2008 Révisé en 2017
Critères et procédures de référencement	10 critères	11 critères	10 critères
Pays ayant référencé/aligné les CNC sur le CRC	2 (Afrique du Sud, Seychelles); 1 rapport soumis pour adjudication (Maurice)	Rapports de référence de l’AQRF des États membres de l’ASEAN: Malaisie Les Philippines Thaïlande Indonésie	36 pays référencés et ces rapports sont publiés .
Champ d’application et niveaux du RQF	<ul style="list-style-type: none"> ● Complet; Y compris tous les sous-secteurs ● 10 niveaux ● Thésaurus: Connaissances, compétences, autonomie et responsabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ● Complet; Y compris tous les sous-secteurs ● 8 niveaux ● Thésaurus: Connaissances et compétences; Application et responsabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ● Complet; Y compris tous les sous-secteurs ● 8 niveaux ● Thésaurus: Connaissances, compétences, responsabilité et autonomie

Ces CRR partagent un certain nombre de caractéristiques communes et maintiennent un certain degré de coopération. Toutefois, à l’heure actuelle, cette coopération est ad hoc et n’est pas soutenue par des accords formels.

La gouvernance/mise en œuvre de ces CRR repose sur des responsabilités partagées et une approche participative (tableau 13). Les organismes gouvernementaux jouent un rôle et une place prépondérants dans la structure de gouvernance, ce qui est un corollaire du fait que les CNC font partie de la politique publique et que la plupart des certifications nationales sont délivrées au nom de l’État/des organismes publics autorisés. Dans certains cas (par exemple, le CEC), la composition du groupe consultatif du CEC inclut une représentation systématique des organisations régionales d’étudiants, des organisations de la société civile, des associations d’entreprises, des syndicats et des organisations des secteurs de l’enseignement supérieur et de l’EFTP.

Le rôle de la gestion de la mise en œuvre, de la coordination et du secrétariat est fondamental, compte tenu du nombre de pays et d’institutions concernés, de l’éventail des activités clés et de l’approche progressive de développement nécessaire pour progresser.

Dans le cas du CDAА, le TCCA rassemble les États membres et, étant donné que l’unité de mise en œuvre n’est pas encore mise en place, le secrétariat de la CDAА soutient et organise des activités, avec le soutien d’un groupe d’États membres.

La mise en œuvre du CEC est coordonnée et pilotée par la Commission européenne, en étroite collaboration avec le groupe consultatif sur le CEC. Le financement destiné à soutenir les activités du groupe consultatif pour le CEC, la recherche et l’apprentissage par les pairs est assuré par le budget de l’Union européenne, dans le cadre du programme concerné.

Tableau 13: Vue d'ensemble des paramètres de gouvernance des CRC

	CDAА	AQRF	CEC
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ● Conseil des ministres de la CDAА ● Ministres de l'éducation de la CDAА ● TCCA — Comité exécutif; <ul style="list-style-type: none"> ○ Avec des groupes de travail thématiques ● Secrétariat de la CDAА (avec le soutien de l'unité de mise en œuvre) ● Financement: <ul style="list-style-type: none"> ○ CDAА pour la coordination régionale, certaines activités de renforcement des capacités ○ Pays: Tous les coûts de participation aux réunions du CDAQ; CNC 	<ul style="list-style-type: none"> ● Réunions ministérielles ASEAN: Économie, éducation et travail ● Comité AQRF — soutenu par le secrétariat de l'AQRF ● Comités nationaux de l'AQRF ● Financement: Sources externes dans la première phase; ANASE pour la coordination régionale et le comité AQRF; Pays: Tous les coûts de participation aux réunions AQRF. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Au niveau de l'UE: <ul style="list-style-type: none"> ○ Groupe consultatif CEC: Tous les pays; Associations européennes: Entreprises, jeunes, étudiants, bénévolat ○ Président: Directeur général de la Commission européenne ○ Emploi; Prévoit également: Fonction de secrétariat et de coordination ○ Sous-groupes thématiques (ad hoc, temporaires) ● Niveau national: Points de coordination nationaux (PCN) ● Appui technique/recherche: Cedefop, ETF ● Financement: Budget de l'UE
Principaux instruments	<ul style="list-style-type: none"> ● Coopération Réseau africain de vérification des certifications (AQVN) ● Orientations 	<ul style="list-style-type: none"> ● Site web de l'AQRF ● Lignes directrices et manuels ● Coopération avec d'autres plateformes de l'ANASE 	<ul style="list-style-type: none"> ● Europass: Plateforme à l'échelle de l'UE qui soutient les compétences et les certifications, le CEC, la veille stratégique sur les besoins de compétences, les certifications numériques et les carrières. ● Notes techniques du CEC, annexes du CEC, lignes directrices, validation de l'apprentissage non formel et informel ● Activités d'apprentissage par les pairs ● ¹⁶Réseau ENIC-NARIC de coopération (reconnaissance des certifications)
Suivi et évaluation, réexamen	<ul style="list-style-type: none"> ● Dans le cadre des réunions régulières du TCCA, les pays qui dirigent les programmes de mise en œuvre du CDAА rendent compte des progrès accomplis, des défis et des plans. ● Lors des réunions du TCCA, les pays membres rendent compte de leurs initiatives nationales et de leurs progrès. ● La méthode systématique d'évaluation des progrès n'a pas encore évolué 		<ul style="list-style-type: none"> ● L'obligation d'évaluer la mise en œuvre et les résultats du CEC est définie dans la recommandation relative au CEC. ● Deux évaluations majeures de la recommandation 2008 du CEC ont été réalisées. ● L'évaluation de la recommandation 2017 du CEC est en préparation — qui doit débiter en 2021.

¹⁶ ENIC: Réseau européen de centres d'information dans la région européenne; NARIC: Centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique des diplômes de l'Union européenne

5.10.3 Principes de gouvernance du ACQF

Les objectifs et principes du ACQF déterminent les principes de gouvernance qu'il propose, comme proposé ci-dessous:

- **Participation: Implique:**
 - o le niveau continental, le niveau REC et le niveau national;
 - o une représentation adéquate des principaux sous-secteurs de l'éducation et de la formation, en fournissant des certifications de tous niveaux et de tous types;
 - o les organisations thématiques ou sectorielles spécialisées (continentales, régionales), par exemple les programmes, l'assurance qualité, les enseignants, etc.; Ainsi que
 - o parties prenantes: Étudiants, partenaires sociaux, entreprises, employeurs, travailleurs, société civile
- **Mise en œuvre dirigée par une structure techniquement compétente**, dotée d'une expérience reconnue dans le domaine des certifications et des cadres de certifications, et représentative d'un large éventail de pays.
- **Robustesse technique:** Sur la base d'éléments probants, des instruments numériques
- **Obligation de rendre des comptes:** Sur la base de la recherche, du suivi et de l'évaluation
- **Communication et diffusion:** Transparence, partage, réseaux — utilisant une combinaison de modes de communication: Site web, webinaires, modalités conventionnelles
- **Volonté et détermination à soutenir et à coopérer avec les pays membres de l'UA, les CER et les institutions concernées:** appuyer le développement des CNC et coopérer avec le ACQF.
- **Ouverture au monde:** Participer et participer à divers réseaux et plateformes; Ouvrir la voie à une coopération gagnant-gagnant-gagnant-gagnant avec d'autres CRC et CNC (quatre gagnants: Continental-régional-national et l'autre CRC).

5.10.4 Mise en œuvre: Gouvernance, gestion et ressources

Le contexte institutionnel et politique du ACQF se caractérise par:

- échelle: Un continent composé de 55 pays membres, 8 CER, 5 régions;
- les enjeux et la participation à plusieurs niveaux: Les organisations nationales, les CER, les organisations spécialisées de nature régionale et continentale;
- le rôle de la CUA: Chef de file politique; Garant de la compatibilité avec les politiques et stratégies de l'UA;
- le rôle des autres instances de l'UA: Le comité technique spécialisé «Éducation, science et technologie» (STC-EST) pour la consultation technique et politique et l'approbation future de la politique et du document technique de l'ACQF;
- mise en œuvre technique et mise en œuvre: Phase de démarrage (2019-22) — projet bénéficiant d'un financement externe; Équipe d'experts techniques; Ainsi que
- consultation des parties prenantes: Groupe consultatif ACQF. Présidé par la CUA.

Compte tenu des plans et des besoins de la période 2022-25, au cours de laquelle la mise en œuvre devrait commencer, le cadre de gouvernance du ACQF (scénario 2) peut être envisagé comme indiqué dans le tableau 14. Cette période devrait être soutenue par le programme d'assistance technique et les partenaires techniques.

Tableau 14: Gouvernance de l'ACQF — synthèse

Orientations politiques	Gestion de la mise en œuvre	Participation des parties prenantes
1. Leader: CUA ESTI 2. Conseil de l'organe de mise en œuvre de l'ACQF	1. Structure professionnellement compétente et crédible — 2 options: a) association des agences du CNC (à créer); b) Agence panafricaine d'assurance et d'accréditation de la qualité (PAQAA), si elle englobe tous les niveaux et sous-secteurs de l'éducation et de la formation 2. Soutenu par un projet d'assistance technique	1. Groupe consultatif (renouvelé) 2. Réseaux, syndicats et associations: Étudiants, organisations sectorielles, partenaires sociaux, organisations d'enseignement et de formation — par l'intermédiaire d'événements du ACQF, d'un site web, d'un partage par les pairs, d'activités conjointes.

Mise en œuvre et opérations

Option 1: Un réseau d'institutions du CNC

Afin de garantir que la mise en œuvre et la gestion des opérations du CNC reposent sur des compétences techniques concrètes et une compréhension de la politique du CNC, il est recommandé d'associer les agences africaines existantes et intéressées (de différents statuts juridiques) à un réseau (association) d'agences africaines de CNC. Ce réseau pourrait devenir le point focal pour la mise en œuvre de la ACQF, en collaboration avec la CUA (chef de file politique), avec les pays et les régions (parties prenantes et utilisateurs du CCPA) et d'autres agences (assurance qualité, PRP, informations sur le marché du travail, partenaires sociaux et étudiants). L'association devrait avoir un statut juridique, être membre, un conseil d'administration chargé des fonctions de planification et de responsabilité, ainsi qu'une équipe de gestion et technique efficace pour mener à bien les opérations. Le site web de l'ACQF pourrait être codétenu et géré par cette association. Un protocole de coopération avec la CUA devrait jeter les bases et la base institutionnelle de la planification et de la mise en œuvre des opérations du ACQF, sur la base d'une obligation de rendre compte à l'UA.

Cette option présente l'avantage d'associer l'expertise existante du CNC africain incarnée par les institutions nationales qui dirigent et coordonnent les CNC et les domaines de compétence associés. En outre, cette approche favorise les liens et un programme commun entre les agences du CNC sur l'ensemble du continent. Enfin, cette option donne aux pays et aux CNC les moyens de créer ensemble le ACQF et agit au moyen d'une dynamique ascendante qui tient des promesses. Le risque de fragmentation et de distanciation par rapport au programme 2063 de l'UA au sens large est évité par le cadre institutionnel (association), le rôle de chef de file politique de la CUA et le protocole de coopération définissant l'étendue des travaux, les engagements et les ressources.

Différents financements et financements pour des mécanismes de durabilité sont possibles, allant des contributions des membres aux projets d'assistance technique, aux donateurs internationaux et aux sponsors africains. À moyen terme, l'association africaine du CNC, en tant qu'organe de mise en œuvre du ACQF, peut s'engager dans des partenariats public-privé avec les moyennes et grandes entreprises africaines et internationales, dans des projets portant sur le développement de nouveaux types de certifications communément conçues pour le continent, la numérisation des systèmes et cadres de certification et la reconnaissance des compétences des travailleurs et des migrants, entre autres.

L'actuel projet ACQF est en mesure de soutenir les étapes préparatoires en vue d'une telle association africaine de CNC, notamment l'élaboration d'une analyse concise de la faisabilité et de la législation, des réunions exploratoires d'adhésion, l'élaboration de documents statutaires et de documents de planification, ainsi que des actions de communication.

Option 2: PAQAA

Des mesures ont été prises en vue d'une étude de faisabilité sur le PAQAA, sous la supervision d'un groupe de travail technique soutenu par le projet « Harmonisation of African Higher Education Quality Assurance and Accreditation (HAQAA) ». Bien que cette option présente un potentiel, elle ne partage pas les mêmes atouts et possibilités que l'option 1, notamment la compétence thématique et technique dans le domaine des certifications et des cadres de certification, la création de synergies entre les agences du CNC et l'approche ascendante. L'une des questions clés de cette option concerne le champ d'application du PAQAA, qui est plus restreint que le champ d'application du ACQF, étant donné qu'il est axé sur l'enseignement supérieur plutôt que sur la perspective inclusive d'apprentissage tout au long de la vie des certifications.

5.10.5 Suivi, évaluation et analyse

Le suivi et l'évaluation constitueront des outils importants pour évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre du ACQF et de ses différents éléments. Le principal objectif des processus d'évaluation et de suivi sera d'évaluer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence, l'impact et la durabilité du ACQF. Les rapports de ces processus seront utiles pour permettre à la CUA de suivre la mise en œuvre du ACQF et, en particulier, d'atteindre les différentes étapes qui seront fixées pour le processus, notamment les progrès accomplis par les pays dans le développement des CNC, la mise en place de points focaux nationaux pour la CNC, l'alignement des CNC sur le ACQF et le respect des délais d'assurance qualité, de reconnaissance et d'autres aspects de la ACQF.

Ce processus permettra aux pays participant au ACQF de continuer à mettre en œuvre et à mettre en place des systèmes de certification plus transparents et plus clairs; Et que leurs engagements en faveur des objectifs du ACQF restent fermes pour que le continent puisse bénéficier de sa mise en œuvre. Le groupe consultatif ACQF jouera un rôle clé dans la mise en œuvre du ACQF, étant donné qu'il devrait fournir une sorte de «contrôle souple/orientation» sur la mise en place des points focaux de l'ACQF, l'alignement des CNC sur le ACQF et l'adhésion aux lignes directrices de l'ACQF. Lors du suivi et de l'évaluation, il importera de veiller à ce que des ressources financières suffisantes soient mises à disposition au niveau national, régional et continental. Il sera également important de contrôler la disponibilité des ressources financières et humaines à tous les niveaux pour soutenir le déploiement et la mise en œuvre du ACQF.

Étant donné que les différents pays et régions se situent à différents niveaux de mise en œuvre de leurs CNC et de leurs CNC, le processus de suivi et d'évaluation visera à définir et à mettre en œuvre des objectifs appropriés et pertinents pour les différents pays et régions, conformément aux rapports sur l'état d'avancement établis avant le début de la mise en œuvre du ACQF.

Le processus de suivi, d'évaluation et de mise en œuvre devrait tenir compte des éléments suivants:

- les efforts déployés par chaque pays et chaque région pour atteindre les objectifs fixés par le ACQF;
- soutien à la mise en œuvre du CCPA — par l'intermédiaire du groupe consultatif sur le ACQF et d'autres systèmes et processus mis en place pour soutenir la mise en œuvre du CCPA;
- veiller à ce que la mise en œuvre du ACQF contribue aux objectifs généraux de l'UA en matière d'amélioration de la mobilité des apprenants et des travailleurs et facilite les échanges et les investissements;

- veiller à ce que la CACQ devienne un outil de référence crédible en Afrique et au-delà, et à ce que ses principales caractéristiques restent stables afin que cette influence se poursuive et s'étende, ce qui lui confère une plus grande visibilité; Ainsi que
- les données relatives à la mise en œuvre du ACQF devraient être collectées et analysées en permanence, et les résultats et les incidences des recommandations du ACQF devraient faire l'objet d'une évaluation régulière afin de faciliter la poursuite de la mise en œuvre et de l'articulation de la ACQF.

5.11 Vers une future mise en œuvre du ACQF: Plan de réalisation

Cette proposition d'un plan de réalisations assorti d'indicateurs connexes vise à mettre en lumière la faisabilité du ACQF et à anticiper les domaines d'intervention des activités futures, à titre indicatif pour la période 2022-25. Ce plan met en évidence des composantes de nature diverse, étroitement articulées avec les caractéristiques des scénarios pour le ACQF. Les réalisations envisagées sont orientées vers un scénario de développement intermédiaire, tel que le scénario 2 («ACQF crée la confiance mutuelle»), même si certains éléments du scénario 3 («ACQF ouvre de nouveaux horizons») ont également été inclus. Ce dernier concerne certains aspects d'un système de données fournissant des informations sur les tendances en matière de compétences et de certifications et les premières étapes vers des profils de certifications communs hautement prioritaires pour le libre-échange et l'intégration continentaux.

Tableau 14: Plan des réalisations — indicateurs: Soutenir le plan d'action de l'ACQF (à titre indicatif, 2022-25)

Réalisations	Activités — Indicateurs
1. Mise en place et mise en œuvre du cadre de gouvernance de l'ACQF	<ul style="list-style-type: none"> a. Protocole de coopération sur la consolidation et la mise en œuvre de l'ACQF (2022-25) avec les organisations concernées — plan d'action, étapes, responsabilités, ressources b. Association (réseau) des agences africaines du CNC (autorités, commissions) c. Unité/structure de mise en œuvre de l'ACQF en place pour garantir la durabilité d. Mise en place d'un réseau de points focaux de l'ACQF aux niveaux national et régional (au moins 60 % des pays et de toutes les CER) e. Mise en réseau et coopération organisée avec les organisations compétentes œuvrant dans le domaine de l'assurance de la qualité des systèmes d'éducation et de formation, de la reconnaissance des certifications et de la vérification des certifications f. Mise en réseau et coopération organisée avec les CRC existants et nouvellement établis afin de faire progresser le programme commun, de créer des synergies et de renforcer et soutenir les capacités
2. Mise en œuvre et suivi de l'instrument politique et du plan d'action de l'ACQF	<ul style="list-style-type: none"> a. Lignes directrices de l'ACQF — finalisées, testées et diffusées. Les dix lignes directrices portent sur les thèmes, concepts et composantes essentiels des CNC, tout en établissant un lien avec le champ d'application du ACQF.¹⁷ Pour de plus amples informations, voir l'annexe 1 du présent rapport. b. Rapports de suivi réguliers contenant des données analysées conformément aux lignes directrices et à l'outil de suivi et d'évaluation pertinents du ACQF c. Mise en place d'un système complet d'information sur la gestion du ACQF, comprenant un outil amélioré de suivi et d'évaluation (avec des indicateurs et une

¹⁷ Thèmes des lignes directrices de l'ACQF: Acquis d'apprentissage; Descripteurs de niveau; Référencement/alignement sur le ACQF — objectifs, critères et processus; Validation de l'apprentissage; L'assurance de la qualité; Enregistrement — registres des certifications; Suivi et évaluation; Communication, innovation et technologie dans les CNC/ACQF; CNC — NQS: L'écosystème.

	<p>collecte/analyse de données et des rapports) et une base de données sur les certifications de l'ACQF</p> <p>d. Principes établis, modèle et outil numérique pour la mise à jour régulière des informations sur les CNC et les CNC (au moins 20 pays envoient régulièrement des mises à jour au ACQF)</p> <p>e. Programme de développement des capacités pour l'unité de mise en œuvre du CACQ mené pour l'ensemble du personnel concerné</p>
3. Base de données ACQF sur les certifications conçue et les opérations entamées avec les pays pilotes	<p>a. Création d'une base de données sur les certifications opérationnelles, interopérable avec le système d'information de gestion ACQF, avec un manuel opérationnel spécifique et un soutien technique</p> <p>b. Diffusion d'informations pertinentes à tous les pays</p> <p>c. Des points focaux formés aux niveaux national et continental pour gérer et mettre à jour la base de données et en assurer l'intégrité;</p> <p>d. Description/modèle harmonisé des certifications dans la demande</p> <p>e. Communication — site web de l'ACQF, événements, points focaux de l'ACQF</p>
4. Compétences et certifications: Analyse, intelligence, développement	<p>a. Informations sur le marché du travail: Dynamique de l'emploi, des emplois et des compétences</p> <p>b. Méthodes innovantes d'analyse et d'anticipation de l'évolution des compétences et des emplois</p> <p>c. Comparaison des certifications: Contenu, acquis d'apprentissage</p> <p>d. Développement et renouvellement des certifications: Outils et pilotage</p> <p>e. Pays de formation et d'accompagnement</p>
5. CNC alignés/référencés sur le ACQF, conformément aux lignes directrices de l'ACQF	<p>a. Au moins 60 % de tous les CNC africains aux stades 4 et 5 (approbation et mise en œuvre initiale, révision du CNC) sont alignés/référencés sur le CNC.</p> <p>b. Règles validées applicables à l'utilisation des niveaux de l'ACQF dans les documents et bases de données sur les certifications</p> <p>c. Certifications nationales avec niveaux de l'ACQF après référencement réussi au l'ACQF</p>
6. Augmentation du nombre de CNC dans les pays africains au stade 4/5 (approbation, mise en œuvre entamée et avancée)	<p>a. Au moins 4 nouveaux CNC sont passés de la phase 2/3 (CNC en réflexion initiale/ cours d'élaboration et de consultation) aux phases 4 et 5 (CNC approuvé, mise en œuvre entamée)</p> <p>b. Au moins 4 pays passent au stade 2 du CNC (CNC en réflexion initiale)</p>
7. Amélioration des pratiques de validation de l'apprentissage grâce à l'application de systèmes de VAE / RPL et de crédits et à une coopération systématique avec les agences de reconnaissance	<p>a. Lignes directrices de l'ACQF sur la validation de l'apprentissage, englobant les RPL et les systèmes d'accumulation et de transfert de crédits — approuvées, diffusées et appliquées</p> <p>b. La reconnaissance effective des certifications et, en particulier, la validation et la certification des aptitudes et compétences individuelles acquises dans le cadre des expériences migratoires et travail sont des instruments politiques essentiels qui doivent encore être améliorés dans tous les pays et régions du continent. Un programme/une campagne plus large en faveur d'une VAE / RPL équitable et fiable fera partie de la stratégie ACQF, afin de faciliter l'accès des bénéficiaires, la diffusion des bonnes pratiques et l'adoption de lignes directrices techniques et méthodologiques convenues d'un commun accord et d'outils sûrs de qualité pour les PPR pour le continent.</p> <p>c. Instruments validés reliant la ligne directrice aux processus de référencement de l'ACQF</p> <p>d. Mise en place d'un réseau d'agences du CNC, d'organismes de reconnaissance, d'agences d'assurance qualité et d'ACQF, avec un plan d'actions conjointes visant</p>

	<p>à améliorer et à faciliter la validation et la reconnaissance sur l'ensemble du continent</p> <p>e. Amélioration des statistiques de reconnaissance et adoption de la RPL</p>
8. L'ACQF contribue à améliorer la mobilité et la qualité des certifications dans le contexte de la ZLECA	<p>a. Plan de travail commun établi pour l'ACQF et le secrétariat de la ZLECA</p> <p>b. Cartographie des certifications pour les secteurs prioritaires de la ZLECA dans un échantillon représentatif de pays</p> <p>c. Élaboration et expérimentation d'une approche des profils (continentaux) communs/exigences minimales pour les certifications pertinentes pour la ZLECA</p> <p>d. Base de données des profils communs pour les certifications — accessible à tous les pays</p>
9. Extension des activités de développement des capacités et de sensibilisation du CCPA à tous les pays	<p>a. Groupe de formateurs/experts africains du CNC formés par ACQF — inclus dans la base de données de l'ACQF et déployés pour soutenir les pays. Au moins 30 autocars/experts formés</p> <p>b. Le programme de formation du ACQF et la plateforme d'apprentissage en ligne n'ont cessé d'être améliorés et utilisés (nombre accru d'apprenants de tous les pays). Au moins 100 utilisateurs de la plateforme d'apprentissage en ligne sont enregistrés et suivent une formation avec un certificat</p> <p>c. Au moins 2 programmes de formation approfondie par an sur les thèmes et les outils de l'ACQF, avec la participation de participants d'au moins 45 pays et de 3 CER</p> <p>d. Au moins 2 conférences ACQF organisées par an</p> <p>e. Au moins 10 bulletins d'information de l'ACQF ont été publiés, y compris les articles présentés par les points focaux de l'ACQF et d'autres contributeurs</p> <p>f. Au moins 2 modules sur le CNC et le CNC ont été développés et proposés dans des établissements d'enseignement africains</p> <p>g. Le site web du ACQF est constamment tenu à jour et amélioré afin de soutenir le partage d'expériences, le développement des capacités, la mise à jour des informations sur les CNC et les CNC</p>
10. Dialogue, comparaison et coopération avec d'autres cadres régionaux et nationaux de certification dans le monde	<p>a. Dialogue établi avec le CEC — préparation à la comparaison du ACQF avec le CEC</p> <p>b. Coopération établie avec d'autres cadres, à l'aide des réseaux disponibles et sur la base de l'intérêt mutuel</p>

5.12 ACQF: Adaptée à l'objectif poursuivi, contribuant au changement

Cette réflexion sur les scénarios du ACQF reconnaît que le monde de l'apprentissage et des certifications est en mutation et offre de nombreuses possibilités à saisir et des défis à évaluer avec soin. Le principe de la préparation à l'innovation du futur ACQF, tel qu'énoncé dans sa vision, est cohérent avec la nécessité de reconnaître et, à terme, d'adopter de nouvelles tendances dans le monde de l'apprentissage et des certifications.

L'ACQF émergera, se développera et évoluera dans un environnement marqué par les efforts de relance post-COVID-19, étroitement liés aux multiples transitions de notre époque (sociale, écologique, technologique et numérique). L'ACQF naissant sera confronté aux défis du ralentissement économique et de la récession provoqués par la pandémie et aux pertes d'apprentissage considérables résultant de la fermeture généralisée des écoles en 2020.

Pour qu'une vision optimiste de l'avenir de l'emploi et des sociétés en Afrique devienne réalité, l'investissement dans le capital humain doit viser non seulement à développer les compétences

nécessaires aujourd'hui, mais aussi à commencer à développer les compétences nécessaires pour tirer parti avec succès des avancées technologiques de demain. La préparation à l'avenir des programmes et des certifications devrait encourager l'esprit critique, la créativité, la flexibilité cognitive et l'intelligence émotionnelle (WEF 2020a).

L'Afrique a commencé en janvier 2021 par la mise en œuvre des échanges commerciaux dans le cadre de la ZLECA, lancée en mai 2019. Plus important encore, la mise en œuvre de la ZLECA nécessitera des réformes politiques pour en maximiser les avantages, notamment des réformes dans le domaine de la transparence et de la reconnaissance des compétences et des certifications dans tous les pays, considérées comme des conditions essentielles pour la mobilité et le libre-échange.

Le paysage des emplois, ainsi que les exigences en matière d'aptitudes et de compétences qui les accompagnent, évoluent rapidement. La transformation des tâches, des professions et de l'organisation du travail crée une demande de nouveaux ensembles de compétences, en déplaçant les emplois existants et en générant des emplois entièrement nouveaux. Des stratégies visant à faciliter les transitions professionnelles entre les rôles en déclin et les rôles émergents sont en cours d'élaboration (WEF 2020a), qui modélisent les possibilités de transitions professionnelles vers de nouvelles professions sur la base de la similitude des compétences (adjacence) entre les rôles actuels et futurs d'un travailleur, ainsi que de l'investissement dans la reconversion. Le passage à un système d'embauche fondé sur les compétences et axé sur l'apprentissage tout au long de la vie nécessite des modalités d'apprentissage plus souples, de reconnaissance de l'apprentissage et de certification. Les pays sont convaincus de la nécessité d'une veille stratégique sur les besoins en compétences plus efficace fournissant des informations en temps réel sur les politiques et les pratiques de développement des compétences, ainsi que de possibilités d'apprentissage tout au long de la vie plus réactives pour tous.

Les certifications évoluent et les établissements d'enseignement et de formation doivent s'ouvrir à de nouveaux types d'apprentissage, être centrés sur l'apprenant et reconnaître les acquis d'apprentissage issus de contextes non formels et informels. De nouveaux concepts et instruments, tels que les micro-certifications, et les technologies numériques pour reconnaître l'apprentissage (certificats numériques) font progressivement partie de la réalité générale de nos systèmes d'éducation et de formation.

Cadres de certification contribuant à la transition et à la transformation de l'apprentissage

Les «Top Skills for 2025» (WEF 2020a) sont en train de changer, de nouvelles compétences de haut niveau progressant dans la liste, comme cela a été souligné plus haut dans le présent rapport.

La double transition écologique et numérique présente de fortes dimensions en matière de compétences, que chaque système de développement des compétences et de certifications doit reconnaître et traiter.

Les débats liés aux webinaires d'apprentissage par les pairs de l'ACQF en 2020 ont notamment porté sur le rôle des CNC dans le contexte des grandes transformations de notre temps. Dans l'un des débats, John O'Connor (Quality and Certifications Ireland) a partagé une contribution utile, que nous souhaitons souligner ici. Il existe des caractéristiques du NFQS qui peuvent être utiles au fur et à mesure que les pays planifient leur redressement, en particulier les stratégies de reprise de l'emploi. La RPL pourrait bien attirer davantage d'attention. Il en va de même de la perspective de cadres de certifications ouverts aux certifications non formelles, y compris les micro-certifications, qui semblent apparaître partout. De nombreuses réponses des politiques du marché du travail envisagent des solutions rapides et flexibles en matière de compétences, qui ne sont pas toujours adaptées au rythme plus lent des CNC.

L'inégalité et la fracture numérique qui y est associée constituent un problème majeur: les certifications et leur mise en œuvre devront être plus accessibles à tous si la fourniture en ligne continue de jouer un rôle important dans les certifications de l'EFTP et de l'enseignement supérieur.

L'assurance de la qualité compte tenu du fait que le passage à la délivrance de certifications à distance pose des questions sur l'intégrité et les normes universitaires. L'approche fondée sur les acquis d'apprentissage (agnostic sur le lieu) peut avoir été utile pour faciliter le passage à l'évaluation en ligne, bien qu'il soit trop tôt pour le dire.

Le rôle des CNC dans le contexte de la COVID-19 pourrait utilement être délimité sous ces trois rubriques:

- la reconnaissance (résultats d'apprentissage individuels et nouvelles formes de certification);
- accessibilité (les CNC pourraient faire davantage pour insister sur l'accès en tant que principe de l'inclusion des certifications); Ainsi que
- l'assurance de la qualité des CNC et des certifications constitutives, de sorte que la COVID-19 ne constitue pas une menace pour la qualité, la réputation ou le statut de reconnaissance.

Les principes qui sous-tendent les CNC peuvent être tout aussi importants que les caractéristiques techniques — équité, transparence, qualité, égalité et pertinence.

Le plus important est que les CNC, ou plutôt leur conception, leur mise en œuvre et leur utilisation par les parties prenantes, n'aggravent pas les choses pour les citoyens. Les CNC, en tant qu'instruments politiques, ne sont que l'un des nombreux instruments que les décideurs politiques devront employer pour apporter une réponse cohérente à ces grandes questions.

Le ACQF, en tant que connecteur des CNC et promoteur de la confiance et de nouveaux horizons pour l'intégration africaine et la transparence internationale des compétences et des certifications, bénéficie d'une combinaison de possibilités sur lesquelles s'appuyer. Les attentes des pays et des citoyens africains sont élevées. Le ACQF doit répondre par sa capacité à adopter la double transition (verte et numérique), à favoriser l'inclusion en valorisant toutes les formes d'apprentissage, à jouer un rôle de catalyseur pour l'amélioration des systèmes et des cadres de certification sur l'ensemble du continent et à contribuer à la transparence et à la crédibilité de l'éducation et des certifications africaines dans le monde.

6 Annexes

6.1 Annexe 1: Lignes directrices du ACQF — bref aperçu du concept

1. Lignes directrices de l'ACQF: Notion

Les lignes directrices visent à:

- préciser la manière dont la politique ou le mécanisme en question (par exemple, la RPL) est lié au ACQF et quelles sont les exigences essentielles correspondantes pour les pays qui se livrent au référencement/à l'alignement sur le ACQF;
- fournir des orientations conceptuelles et techniques aux pays/CER afin de soutenir l'amélioration/la consolidation de leurs propres systèmes (par exemple, accumulation et transfert de crédits et liens avec le CNC et le CNC). Cela correspond à l'objectif 3 du ACQF («travaux en coopération et complémentarité avec les CNC»);
- produire un ensemble de concepts, de principes, de critères et de procédures applicables, ainsi que des outils, contribuant à une compréhension et une application communes entre les pays et les régions afin de faciliter la mise en œuvre du ACQF aux niveaux continental, national et régional;
- présenter et développer des outils spécifiques; Ainsi que
- rechercher des synergies et une complémentarité avec les politiques et instruments existants de l'UA, tels que PAQAF et les normes et lignes directrices africaines pour l'assurance de la qualité (ASG-QA).

Lignes directrices de l'ACQF:

- devraient donner une substance concrète au document stratégique et technique relatif à la politique et au document technique (futur — résultat 3 du projet ACQF) — il s'agit d'instruments/mécanismes de soutien à l'application pratique et à la durabilité des principes, objectifs et étapes définis dans le document de l'ACQF;
- dans la plupart des cas, il convient d'avoir deux couches de contenu: A) ligne directrice de synthèse (orientation politique — principalement pour les institutions politiques et les autres groupes); B) lignes directrices techniques (sous forme de manuel succinct: Pour la clarification et le support technique — pour les responsables de la mise en œuvre, surtout les praticiens et les autres groupes) — voir ci-dessous; Ainsi que
- en tant qu'instruments du ACQF, ils devraient travailler en synergie et en complémentarité; Faire référence aux politiques, instruments et recommandations existants (ou prévus) de l'UA en rapport avec le domaine/la question; Contribuer à un domaine de l'enseignement et des certifications de l'UA, sur la base d'éléments et de recommandations convergents qui, à terme, contribuent à l'intégration continentale et à la compréhension mutuelle tout en respectant le contexte et la diversité nationaux et régionaux.

La plupart des lignes directrices se composeront de deux formats complémentaires:

- Guide de synthèse: Principaux objectifs, définition (s), applications, mécanismes et outils, principales exigences en matière d'alignement, référencement avec le ACQF, liens avec les politiques et outils pertinents existants de l'UA (PAQAF, ASG-QA, CESA 16-25) — environ 2 à 3 pages; Ainsi que
- Lignes directrices techniques: Environ 10 à 20 pages (en plus: Annexes, sources, instructions techniques, exemples), en fonction du sujet ou du domaine politique. Complète la ligne directrice de synthèse.
 - Objet: Approfondir, clarifier et fournir des orientations techniques aux organismes nationaux de mise en œuvre et aux parties prenantes, en particulier les institutions chefs de file qui gèrent le CNC et interagissent avec la (future) structure de mise en œuvre du CNC (unité)
 - Les lignes directrices techniques combinent les caractéristiques a) d'un document technique et b) d'un manuel d'application succinct.

2. Liste des lignes directrices de l'ACQF

Orientation	Thème et aperçu général des thèmes, des questions et du contexte
Ligne directrice 1	<p>Approche fondée sur les acquis d'apprentissage</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fondements théoriques, conceptuels et techniques 2. application dans différents contextes, tels que descripteurs de niveau, normes de certification, documents de certification, programmes, documents de formation, évaluation 3. Questions spécifiques aux différents sous-secteurs de l'éducation et de la formation: Enseignement supérieur, enseignement scolaire, enseignement et formation professionnels 4. principes directeurs pour la définition et la description des acquis d'apprentissage 5. application dans le cadre du ACQF et des CNC 6. cas, exemples, sources (littérature et expériences africaines et internationales)
Ligne directrice 2	<p>Descripteurs de niveau</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fondements théoriques, conceptuels et techniques 2. domaines et sous-domaines; Logique horizontale et verticale 3. rendre les descripteurs de niveau conviviaux: Comprendre les applications des descripteurs de niveaux pour les normes de certification, le programme d'études et l'évaluation; Utilisation de descriptions de niveaux dans différents contextes 4. principes directeurs pour la définition et la rédaction de descripteurs de niveau. Des questions telles que la compréhension des compétences; Descripteurs de niveau intégratifs/spécifiques à un domaine 5. Descripteurs de niveau ACQF: Projet complet de proposition de descripteurs pour tous les niveaux et domaines (sous-domaines) 6. proposition de tester les descripteurs de niveau de l'ACQF et de revoir et d'affiner sur la base des retours d'expérience 7. cas, exemples, sources (littérature et expériences africaines et internationales)
Ligne directrice 3	<p>Critères et procédures de référencement/alignement des CNC (ou CRC) sur ACQF</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fondements conceptuels et techniques; Justification, objectifs du référencement/alignement; Avantages pour les parties concernées (national, régional, continental). Contribution à la transparence, à la comparabilité, à des concepts communs et à la confiance, tout en respectant la diversité des systèmes d'éducation et de formation en Afrique. Contribution au développement, à la mise en œuvre et à la consolidation des CNC 2. critères, procédures, processus, gouvernance, efficacité et assurance qualité de l'alignement et mise en correspondance avec le ACQF. Transparence et solidité du processus de référencement/alignement et des résultats. Publication d'informations sur les résultats du référencement/alignement sur le site web de l'ACQF 3. suggestion sur l'utilisation d'outils numériques pour faciliter et rationaliser le référencement/l'alignement 4. proposition relative à l'utilisation des niveaux du ACQF dans les documents relatifs aux certifications, aux bases de données sur les certifications des CNC après mise en correspondance réussie/alignement sur le ACQF 5. exemples, sources (issus de la littérature et des expériences africaines et internationales)
Ligne directrice 4	<p>Validation de l'apprentissage</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. système (s) d'accumulation et de transfert de crédits 2. validation/RPL; Apprentissage non formel et informel 3. reconnaissance des certifications: Bref chapitre, axé sur le texte et l'application de la convention révisée sur la reconnaissance des études, des certificats, des diplômes,

	<p>des diplômes et des autres certifications universitaires dans l'enseignement supérieur dans les États africains de 2014 (convention d'Addis-Abeba sur la reconnaissance)</p> <p>Fondements conceptuels et techniques, principales caractéristiques et mécanismes d'application</p> <p>Proposition d'application du système d'accumulation et de transfert de crédits dans le contexte des CNC et du ACQFC</p> <p>Proposition d'application de la RPL (VAE) dans le contexte des CNC et ACQF</p> <p>Proposition relative à l'échange systématique d'informations entre le ACQF, les CNC et les structures de reconnaissance des certifications (agences, services) (au niveau national) afin de faciliter et de rationaliser les processus de reconnaissance et d'améliorer l'efficacité des résultats</p> <p>Exemples, sources (issus de la littérature et des expériences africaines et internationales)</p>
Ligne directrice 5	<p>Assurance qualité</p> <p>Fondements conceptuels et techniques, principales caractéristiques et mécanismes d'application des cadres d'assurance qualité (principes, instruments, processus, gouvernance)</p> <p>Application dans le cadre des CNC et ACQF</p> <p>Référence aux politiques et instruments existants de l'UA, notamment le PAQAF et l'ASG-QA</p> <p>Proposition de cadre d'assurance qualité à l'appui du ACQF. Contribution à un cadre d'assurance qualité de base pour l'EFTP (principaux objectifs, principes, indicateurs, exigences en matière de référencement/alignement sur le ACQF)</p> <p>Exemples, sources (issus de la littérature et des expériences africaines et internationales)</p>
Ligne directrice 6	<p>Enregistrement des certifications</p> <p>Fondements conceptuels et techniques, principales caractéristiques et mécanismes d'application</p> <p>Approches, exigences (classifications, autres)</p> <p>Proposition de conception technique et principales spécifications pour le registre/base de données ACQF des certifications de différents types (éducation et formation formelles, certifications sectorielles internationales, nouveaux types de certifications, certifications dans le contexte de l'apprentissage non formel). Éléments des champs de données pour la publication électronique des certifications. Utilisation des niveaux ACQF dans les registres et bases de données des certifications (lien vers la ligne directrice no 3)</p> <p>Exemples, sources (issus de la littérature et des expériences africaines et internationales)</p>
Ligne directrice 7	<p>Suivi et évaluation dans le cadre des CNC, ACQF</p> <p>Fondements conceptuels et techniques, principales caractéristiques et mécanismes d'application dans le cadre de l'ACQF</p> <p>Indicateurs, données, analyse</p> <p>Examen des CNC et du ACQF: Approches, méthodes</p> <p>Outil numérique pour soutenir le suivi et l'évaluation du ACQF</p> <p>Cas, exemples, sources (littérature et expériences africaines et internationales)</p>
Ligne directrice 8	<p>Communication</p> <p>Finalités, avantages et utilisations de la communication dans le contexte des CNC et du ACQF. Contribution au rachat d'office, à la performance et à l'impact</p> <p>Groupes cibles, utilisateurs finaux: Élaboration des politiques, institutions chargées de la mise en œuvre, établissements d'enseignement et de formation, autorités du CNC</p> <p>Exemples, sources (issus de la littérature et des expériences africaines et internationales)</p> <p>Élaborer une proposition succincte pour le plan de communication du ACQF, avec les principaux objectifs, instruments, modalités de sensibilisation avec une certaine différenciation des groupes cibles, interactions entre les niveaux continental-régional-national</p>

<p>Ligne directrice 9</p>	<p>Innovation et technologie dans les CNC et ACQF</p> <p>Cette ligne directrice présente des caractéristiques particulières: Il fournit un contexte plus large et des informations sur l'innovation et la technologie dans les certifications et les CNC; B) fournit des informations techniques sur les outils et les spécifications. La partie c) sera destinée à une circulation limitée, en fonction de l'intérêt et de la pertinence pour le grand public.</p> <p>Certificats numériques. Micropouvoirs. Autres nouveaux types de certifications et reconnaissance de l'apprentissage</p> <p>Outil numérique développé: A) soutenir la comparaison des certifications; À l'appui de la comparaison des descripteurs de niveau</p> <p>Proposition de modèle et de spécifications pour la base de données ACQF des certifications (et documents de référence, normes, unités)</p>
<p>Ligne directrice 10</p> <p>Lignes directrices intégrées et module de formation</p>	<p>Certifications et CNC: Une vue systémique (une ligne directrice plus large pour soutenir les pays et la structure de mise en œuvre du ACQF)</p> <p>L présente ligne directrice présente des caractéristiques spécifiques: Il fournit une vision globale et systémique des CNC en tant qu'instrument politique dans le contexte des NQS et se rapporte à toutes les lignes directrices du ACQF (en utilisant des liens intelligents, le cas échéant); B) il formule des recommandations techniques et méthodologiques sur le développement des certifications et leur alignement sur les principaux principes et caractéristiques du CNC/RQF.</p> <p>Fondements conceptuels et techniques, principales caractéristiques et mécanismes d'application dans le cadre de l'ACQF</p> <p>A) CNC</p> <p>Élaboration d'un CNC adapté à l'usage prévu — lié au SNQ et aux stratégies nationales (par exemple: Éducation, compétences, emploi, apprentissage tout au long de la vie). Piliers et composantes du CNC et des instruments NQS du CNC</p> <p>Liens et cohérence dans l'écosystème du CNC</p> <p>Gouvernance, gestion et mise en œuvre du CNC. Capacités, analyse, instruments, système informatique</p> <p>Communication et sensibilisation des utilisateurs finaux et des groupes cibles. Exemples et cas (de pays africains et d'autres régions)</p> <p>B) Certifications</p> <p>Politiques en matière de certifications</p> <p>Types de certifications</p> <p>Développement et renouvellement des certifications: Aspects techniques et méthodologiques, organisation; Normes sous-tendant les certifications; Alignement sur les niveaux et les principes du CNC. Les participants au processus. Agrément, nivellement, enregistrement</p> <p>Innovations dans le cycle, le processus et les outils de développement (et de renouvellement) des certifications — afin de faciliter l'alignement sur les exigences liées à la transformation du travail, de la technologie, des professions, des tâches, des compétences et des changements sociétaux importants</p> <p>C) RPL/VAE</p> <p>Développer et mettre en œuvre le système. Liens avec le CNC et le NQS</p>

7 Source

African certifications frameworks and respective agencies (bodies) mentioned in this report

- Pour motifs de protection des données, cette information sera disponibilisée sous demande (à la coordination du projet ACQF)

ACQF project documents and reports – planning and peer learning

ACQF. 2019. 'Developing the African Continental Certifications Framework (ACQF): Scope of work and roadmap 2019–2022'. Technical working document. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco.

ACQF. 2020a. 'African Union policy context of the African Continental Certifications Framework'. Working paper. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco.

ACQF. 2020b. Peer learning webinars July–October 2020 (full content). <https://openspace.etf.europa.eu/pages/acqf-peer-learning-webinars>

ACQF project documents and reports developed during the mapping study

ACQF. 2020. 'Participation in the pilot project Linking certifications to skills – ESCO hierarchy (EU) – phase 2'. Note, 3 April. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco.

ACQF Mapping Study: Analysis of Online Survey. 2020. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: JET Education Services (J. Keavy and Z. Vally). <https://bit.ly/ACQF-OnlineSurvey2019-20>

ACQF Mapping Study: Angola. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco. <https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>

ACQF Mapping Study: Cameroon. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco. <https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>

ACQF Mapping Study: Cape Verde. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco. <https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>

ACQF Mapping Study: East Africa Community. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: M. Overeem. <https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>

ACQF Mapping Study: ECOWAS. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: J. Adotevi. <https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>

ACQF Mapping Study: Egypt. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: L. Sutherland. <https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>

- ACQF Mapping Study: Ethiopia. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: J. Keivy.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: Ivory Coast. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: M. Merawa.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: Kenya. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: M. Overeem.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: Morocco. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: Mozambique. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E. Castel-Branco.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: Nigeria. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: J. Ezeanwukwe.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: SADC. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: L. Mavimbela.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: Senegal. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: J. Adotevi.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: South Africa. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: JET Education Services (Z. Vally, R. Matlala, T. Sibiyana and T. Makhoabenyane).
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF Mapping Study: Togo. 2020. Country report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: J. Adotevi.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF. 2021a. Snapshot of the Mapping Study Towards the African Continental Certifications Framework. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: J. Keivy, E. Castel-Branco
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>
- ACQF. 2021b. Towards the African Continental Certifications Framework – Mapping report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: J. Keivy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland, R. Matlala, U. Kyari and T. Sibiyana.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>

ACQF. 2021c. Towards the African Continental Certifications Framework – Synthesis. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: J. Keevy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland, and R. Matlala.
<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-certifications-framework-acqf-mapping-study>

Littérature Internationale: par groupes thématiques

1. Thèmes transversaux: CNCs, descripteurs de niveau et acquis de l'apprentissage, ODM, ODD

- BQA. Using the NQF level descriptors:
<https://www.bqa.gov.bh/En/QaaetUnits/NQFU/Documents/NQF%20Level%20Descriptors.pdf>
- Cedefop. 2013. 'Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries'. Working paper. https://www.cedefop.europa.eu/files/6119_en.pdf
- Cedefop. 2017. 'Defining, writing and applying learning outcomes – a European handbook'.
<https://www.cedefop.europa.eu/sl/news-and-press/news/new-european-handbook-learning-outcomes#>
- Cedefop. 2018. 'Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries'. Research paper. https://www.cedefop.europa.eu/files/5566_en.pdf
- Cedefop, ETF, UNESCO. 2019. Global Inventory of national and regional certifications frameworks. Volume 2: national and regional cases. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2225>
- Markowitsch J., Luomi-Messerer K. 2007. Development and interpretation of descriptors of the European Certifications Framework.
https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/491/42_en_mar_kowitsch.pdf
- SADC. 2017. 'Southern African Development Community Regional Certifications Framework: Analytical review of level descriptors'.
https://www.academia.edu/32433237/Southern_African_Development_Community_Regional_Certifications_Framework_Analytical_Review_of_Level_Descriptors
- SAQA. 2012. 'SANQF level descriptors'. https://www.saga.org.za/sites/default/files/2019-11/level_descriptors.pdf
- Tuck R. 2007. An introductory guide to national certifications frameworks: conceptual and practical issues for policy makers. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103623/lang--en/index.htm.
- UNESCO. 2018. Office Bangkok and Regional Bureau for Education in Asia and the Pacific. Guidelines on developing and strengthening certifications frameworks in Asia and the Pacific: building a culture of shared responsibility. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265652>
- United Nations. 2015. Millenium Development Goals Report.
<https://www.un.org/en/development/desa/publications/mdg-report-2015.html>
- United Nations. 2018. Sustainable Development Goals Report.
<https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2018/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2018-EN.pdf>

2. Futur du travail et des compétences, AfCFTA, récupération de la Covid-19, scenarios

- AfCFTA Secretariat, UNDP. 2020. Making the AfCFTA work for women and youth.
https://au.int/sites/default/files/documents/39689-doc-ss_afcftafuturereport.pdf
- African Development Bank (AFDB). 2020. African Economic Outlook 2020 – developing Africa's Workforce for the Future. <https://www.afdb.org/en/documents/african-economic-outlook-2020>

- AFDB. 2021a. African Economic Outlook 2021: From Debt Resolution to Growth: the road ahead for Africa. <https://www.afdb.org/en/documents/african-economic-outlook-2021>
- AFDB. 2021b. Africa Economic Brief – Reflections on Africa’s Youth Employment Problem. <https://www.afdb.org/en/documents/africa-economic-brief-reflections-africas-youth-employment-problem-volume-12-issue-2>
- AFDB. 2021c. Climate financing training: <https://www.afdb.org/en/news-and-events/press-releases/african-development-bank-brings-graduates-one-step-closer-helping-their-countries-access-climate-finance-42939>
- AFDB. 2021d. Keynote Address of the President Dr. A Adesina at EU-Africa Green Investment Forum 23/04/2021. <https://www.afdb.org/en/news-and-events/press-releases/africas-recovery-pathway-offers-enormous-opportunities-african-development-bank-head-says-eu-africa-green-investment-forum-43285>
- AUC/OECD (2021), Africa’s Development Dynamics 2021: Digital Transformation for Quality Jobs, AUC, Addis Ababa/OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0a5c9314-en>.
- Bishop, P., Hines, A., & Collins, T. (2007). The current state of scenario development: an overview of techniques. *Foresight*, 9(1), 5-25.
- Bowman, G., MacKay, R. B., Masrani, S., & McKiernan, P. (2013). Storytelling and the scenario process: Understanding success and failure. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(4), 735-748.
- Brookings Africa Growth Initiative. 2021. *Foresight Africa 2021*. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/01/foresightafrica2021_fullreport.pdf
- Coates, J. F. (2000). Scenario planning. *Technological Forecasting and Social Change*, 65(1), 115-123.
- Fofack H. 2020. Making the AfCFTA work for the ‘Africa We Want’. Brookings Institute. <https://www.brookings.edu/research/making-the-afcfta-work-for-the-africa-we-want/>
- Lee, H., & Geum, Y. (2017). Development of the scenario-based technology roadmap considering layer heterogeneity: An approach using CIA and AHP. *Technological Forecasting and Social Change*, 117, 12-24.
- McKinsey Global Institute. 2021. The future of work after Covid-19. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
- Ngozi Adeleye & Chiamaka Eboagu, 2019. "Evaluation of ICT development and economic growth in Africa," *Netnomics*, Springer, vol. 20(1), pages 31-53, April.
- OECD. 2007. Certifications systems: Bridges to lifelong learning’. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/certificationssystemsbrirestolifelonglearning.htm>
- OECD. 2020a. ‘Back to the future of education: Four OECD scenarios for schooling’. <https://www.oecd.org/education/back-to-the-future-s-of-education-178ef527-en.htm>
- OECD. 2020b. ‘Education responses to Covid19: An implementation strategy toolkit’. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/81209b82-en.pdf?expires=1596124557&id=id&accname=guest&checksum=9737AFC63E6C8EE82DE15BACA3392CF7>
- OECD. 2020c. A framework to guide education response to the Covid-19 pandemic of 2020. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126_126988-t63lxosohs&title=A-framework-to-guide-an-education-response-to-the-Covid-19-Pandemic-of-2020
- OECD. 2020d. The Future of Education and Skills: Education 2030. [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)
- Oladipo Olalekan David & Wynand Grobler (2020) Information and communication technology penetration level as an impetus for economic growth and development in Africa, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*.

<https://www.researchgate.net/publication/341100094> Information and communication technology penetration level as an impetus for economic growth and development in Africa Information and communication technology penetration level as an impetus for econ

- Schoemaker, P. J. (1993). Multiple scenario development: Its conceptual and behavioral foundation. Strategic Management Journal, 14(3), 193-213.
- UNECA. 2020. Economic Report on Africa 2020. Innovative financing for private sector development in Africa.
<https://repository.uneca.org/bitstream/handle/10855/43834/b11988824.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- World Bank Group. 2020a. Realising the Future of Learning: From Learning Poverty to Learning for Everyone Everywhere.
<http://documents1.worldbank.org/curated/en/250981606928190510/pdf/Realizing-the-Future-of-Learning-From-Learning-Poverty-to-Learning-for-Everyone-Everywhere.pdf>
- World Bank Group. 2020b. Reimagining Human Connections: Technology and Innovation in Education at the World Bank.
<http://documents1.worldbank.org/curated/en/829491606860379513/pdf/Reimagining-Human-Connections-Technology-and-Innovation-in-Education-at-the-World-Bank.pdf>
- World Development Indicators (WDI). <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/>
- World Economic Forum (WEF). 2017. The Future of Jobs and Skills in Africa. Executive Briefing.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_FOJ_Africa.pdf
- WEF. 2020a. The Future of Jobs Report 2020.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- WEF. 2020b. 'How technology will transform learning in the Covid-19 era'.
<https://www.weforum.org/agenda/2020/08/how-edtech-will-transform-learning-in-the-covid-19-era>
- WEF. 2020c. Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy.
https://widgets.weforum.org/reskillingrevolution/wp-content/uploads/2020/05/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf

3. Micro-certificats

Websites (différents cas, y compris UE, Nouvelle Zelande et autres)

- <https://microcredentials.eu/>
- Register of approved micro-credentials of NZ NQF:
<https://www.nzqa.govt.nz/nzqf/search/microcredentials.do>
- <https://www.careers.govt.nz/courses/find-out-about-study-and-training-options/micro-credentials/>
- <https://www.onlineschoolscenter.com/micro-credentials/>
- <https://www.deakinco.com/media-centre/article/Benefits-of-micro-credentials-for-business-and-employees>
- <https://medium.com/the-higher-learning-futurist/microcredentialing-and-the-future-of-higher-ed-46d67c8a60fc>

4. ASEAN Certifications Reference Framework

- Webpage: [ASEAN Certifications Reference Framework - ASEAN | ONE VISION ONE IDENTITY ONE COMMUNITY](#)
- ASEAN QRF. 2016a. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/ED-02-ASEAN-Certifications-Reference-Framework-January-2016.pdf>

- ASEAN QRF. 2016b. Concept Note No. 1: Non-formal and Informal Learning. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/DD-02-Concept-Note-1-on-AQRF-Non-formal-and-informal-learning-January-2016.pdf>
- ASEAN QRF. 2016c. Concept Note No. 2: Learning Outcomes and Certifications Frameworks. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/DD-03-Concept-Note-2-on-AQRF-learning-outcomes-January-2016.pdf>
- ASEAN QRF. 2017a. Briefing Paper No. 1: Certifications Frameworks and Quality Assurance Systems. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/AQRFC-2-23-BP-No.-1-on-QFs-and-QAS-for-publicationrev-26-June-2017.pdf>
- ASEAN QRF. 2017b. Governance and Structure. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/ED-01-AQRF-Governance-and-Structure-document.pdf>
- ASEAN QRF. 2018. 'Practical handbook'. [A Practical Guide and All You Need to Know](#)
- ASEAN QRF. 2020. Referencing Guidelines, 2020. <https://asean.org/storage/2017/03/AQRF-Referencing-Guidelines-2020-Final.pdf>
- ASEAN Secretariat. 2016. Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems. <https://asean.org/storage/2012/05/Guiding-Principles-for-Quality-Assurance-and-Recognition-of-Competency-C....pdf>

5. COMESA

- COMESA (2017), Key Issues in regional Integration. Vol 5

6. EAC

- Treaty for the Establishment of the East African Community. 1999. https://www.eacj.org/?page_id=33
- East African Community (EAC). 2015. East African Certifications Framework for Higher Education. <https://www.knqa.go.ke/wp-content/uploads/2019/05/East-Africa-Qf.pdf>

7. ECAAS

- ADEA. 2014a, Document de synthèse, triennale 2012, AFETI, G et ADUBRA, AL : Développement des compétences techniques et professionnelles tout au long de la vie pour croissance socio-économique durable de l'Afrique.
- ADEA. 2014c, Projet de perspectives de l'éducation en Afrique, 2014, CER CEEAC https://www.adeanet.org/sites/default/files/au_outlook_report_eccas_french_2014_web.pdf
- ADEA. 2014b, AU Outlook on Education Report 2014: Economic Community of Central African States (ECCAS), <https://www.adeanet.org/en/publications/au-outlook-on-education-report-2014-economic-community-of-central-african-states-eccas>

8. ECOWAS Regional Certifications Framework

- ECOWAS. 2016, Annual Report. https://www.ecowas.int/wp-content/uploads/2017/11/Annual-Report-2016_English-Fina_Final.pdf
- UNESCO, ECOWAS, UNDP. 2013. Contribution to the development of National and Regional Certifications Frameworks (NQFs/RQF) in ECOWAS Sub-Region: Regional Analysis and Perspectives. <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002282/228242e.pdf>

9. European Certifications Framework

- Cedefop. 2020. Briefing note – NQF developments 2019 (Europe): <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9150>
- EQF Recommendation 2017 (key document, with technical annexes): [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN)
- EQF. Referencing National Certifications Levels to the EQF – Note No. 3, 2011 and Note No. 5 – Update 2013. <https://europa.eu/europass/en/european-certifications-framework-series>
- Markowitsch J., Luomi-Messerer K. 2007. Development and interpretation of descriptors of the European Certifications Framework. https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/491/42_en_mar_kowitsch.pdf

Web resources and instruments

- EQF page in Cedefop website: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-certifications-framework-efq>
- EQF library: EQF certifications frameworks and referencing reports; EQF series (technical notes), EQF brochure and infographic, EQF studies: https://europa.eu/europass/en/document-library#documentation_73
- NQFs in the EQF: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-certifications-framework-nqf/european-inventory>
- Compare NQFs to EQF: <https://europa.eu/europass/en/compare-certifications>

10. SADCQF

- MQA 2019, Report on alignment of the National Certifications Framework of the Republic of Mauritius to the SADC Certifications Framework. <http://www.mqa.mu/English/Documents/FS/Report15042019.pdf>
- SADCQF. 2017a. Building Trust for Better Movement. https://www.sadc.int/files/6315/7009/6550/SADC_QUALIFICATION_FRAMEWORK.pdf
- SADC Guidelines for RPL, 2017. <https://www.saga.org.za/docs/webcontent/2017/SADC%20RPL%20Guidelines.pdf>
- SADC. 2017b. 'Southern African Development Community Regional Certifications Framework: Analytical review of level descriptors'. https://www.academia.edu/32433237/Southern_African_Development_Community_Regional_Certifications_Framework_Analytical_Review_of_Level_Descriptors
- SADC Secretariat 2017. Summary of the SADC Revised Regional Indicative Strategic Development Plan 2015-2020. Gaborone, Botswana. https://www.sadc.int/files/5415/2109/8240/SADC_Revised_RISDP_2015-2020.pdf
- SADCQF. 2017. The SADCQF Booklet. <https://www.saga.org.za/docs/webcontent/2017/SADCQF%20booklet.pdf>
- SAQA (2019), Report on the alignment of the South Africa National Certifications Framework (SANQF) to the Southern African Development Community Certifications Framework (SADCQF). <https://www.saga.org.za/sites/default/files/2020-02/SADCQF%20alignment%20report%20%28js%2907012020.pdf>
- SQF (2018). Draft report: SQF (2018), Draft Report on the Alignment of the Seychelles National Certifications Framework (SNQF) to the Southern African Development Community Certifications Framework (SADCQF). <http://www.sqa.sc/Resources/DocsForComment/DraftReportAlignmentSeychellesNQFSADCQF.pdf>

11. Transnational certifications framework

- CEDEFOP, ETF, UNESCO and UNESCO Institute of Lifelong Learning. 2019. Global Inventory of Regional and National Certifications Frameworks. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/2019-global-inventory-certifications-frameworks-out>
- TQF – procedures and guidelines, revised 2015: <http://oasis.col.org/bitstream/handle/11599/501/TQF.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- TQF – referencing tool: <http://oasis.col.org/handle/11599/2965>