

XXIII^e CONGRES MONDIAL DE LA ROUTE

-----°-----
Séance Spéciale N°3 du 18/09/07

**THEME : COMMENT REpondre AUX ENJEUX DES
RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR
ROUTIER**

*Contribution de l'Association des Gestionnaires
et Partenaires Africains des Routes (AGEPAR) :*

***Les failles des systèmes et outils de formation initiale et continue
aux métiers du secteur dans les pays de l'Espace AGEPAR***

Présentée par :

Tchona IDOSSOU

**Coordonnateur des Programmes de Partenariat
AGEPAR / Divers Partenaires**

01 BP 689 Ouagadougou 01

Tél : 226 / 50 34 30 43

Fax : 226 / 50 34 05 50

E-mail : idosou@fasonet.bf

PLAN DE LA COMMUNICATION

0 – INTRODUCTION

I - ETAT DES RESSOURCES HUMAINES

II – QUELQUES ASPECTS DES FAILLES DES DISPOSITIFS :

2.1 – DE LA FORMATION INITIALE

2.2 – DE LA FORMATION CONTINUE

III - CONCLUSION

0 - INTRODUCTION

- Formation à la base de toute activité humaine
- Position privilégiée de l'AGEPAR pour l'observation, l'analyse et la réflexion sur le domaine routier. (Cf. ses objectifs tels que définis à l'article 4 de ses statuts)
- Décision de réaliser une analyse des outils de formation (initiale et continue)
- Objet de l'étude
 - 1^{ère} étape = état des lieux et réflexion prospective sur les besoins des différents acteurs
 - 2^{ème} étape = analyse des forces et faiblesses structurelles de l'offre existante
 - 3^{ème} étape = confrontation de l'offre de formation actuelle aux besoins exprimés et proposition d'orientations visant à l'amélioration à court, moyen et long termes
- Structure chargée de l'Etude = Groupe de travail composé des CN AGEPAR des pays ci-après : BENIN, BURKINA, CAMEROUN, MALI et SENEGAL..

I – ETAT DES RESSOURCES HUMAINES

1.1 – Avant les Programmes Sectoriels des Transports

- Existence en nombre et en qualité des ressources humaines nécessaires à l'exécution des programmations d'aménagement et d'entretien des infrastructures du secteur;
- Pratique de la politique de "l'homme qu'il faut à la place qu'il faut"
- Postes décrits et Profils définis

1.2 - Avec les Programmes d'Ajustement Structurels / Programmes Sectoriels des Transports

- Question des ressources humaines minimisée, voire oubliée;
- Réduction drastique et mécanique des ressources humaines des administrations routières, sous prétexte de leur nombre pléthorique ;
- Non renouvellement des ressources humaines "sortantes" (retraite, démission, décès, etc..)
- Pas de formation aux nouveaux métiers;
- Disparition de certains métiers du secteur;
- Déficit chronique, tant du point de vue quantitatif que qualitatif

1.3 – Interpellation du vaste et prioritaire programme d'aménagement et d'entretien des routes africaines

- Meilleure politique de gestion des ressources humaines par :

- * diagnostic général, exhaustif et fiable des ressources humaines actuelles tant du secteur public que du secteur privé ;
- * détermination des ressources humaines (en nombre et en qualité) nécessaires pour satisfaire les besoins à court, moyen et long termes;
- * définition et mise en application d'un vaste programme de formation (initiale et continue) ayant pour objectif principal le développement des ressources humaines (postes décrits, profils définis concordance entre postes d'affectation et profils possédés)

**II – QUELQUES ASPECTS DES FAILLES DES
DISPOSITIFS DE FORMATION INITIALE
ET CONTINUE AUX METIERS DE LA ROUTE
DANS LES PAYS DE L'ESPACE AGEPAR**

2.1 – DE LA FORMATION INITIALE

2.1.1 – CONTENU DE LA FORMATION DISPENSEE

- Ressources humaines du secteur, formées tant en Afrique qu'à l'extérieur, dans les structures créées pour ce faire. En Afrique, ce sont :
 - * Centres de formation professionnelle
 - * Lycées techniques
 - * Universités et Grandes Écoles
- Programmes des Universités et Écoles extérieures conçues pour la résolution des problèmes de ces pays.
- Programmes des structures de formation africaines = calquées sur ceux des structures extérieures
- Programmes privilégiant la théorie plus que la pratique
- Programmes portant sur la conception et la construction essentiellement
- Maintenance absente des programmes de la plupart des structures de formation.

2.1.2 – DE L'EXECUTION DES PROGRAMMES (CURSUS)

- Formation fondamentalement théorique ;
- Héritage de la culture latine fondamentalement différente de la culture anglo saxone ;
- Cours pratiquement en salles sans contact avec l'environnement professionnel ;
- Structures de formation et environnement professionnel s'ignorant totalement ;
- Séjours organisés au sein des entreprises pour les apprenants sont plus une formalité qu'une occasion d'apprentissage pratique du métier ;
- Stages de fin d'études, en entreprises, sont utilisés pour la mise au point de mémoire de fin d'études ;
- Diplômés des écoles, embauchés par les Entreprises **ne sont pas immédiatement opérationnels** !
- D'où leitmotiv : «On n'embauche pas des débutants parce qu'ils n'ont pas d'expérience».

2.1.3 – A PROPOS DU CORPS ENSEIGNANT

- Corps professoral provient du secteur de l'enseignement (en majorité) et de la profession (en nombre insignifiant) ;
- Maîtrise pédagogique des uns et des autres, difficilement appréciable ;
- Secteur de l'enseignement "rempli" ou "envahi" ces dernières années par des personnes qui n'avaient pas choisi d'y entrer par vocation.

2.1.4 DES INFRASTRUCTURES

Visite de quelques structures de formation de la sous région.

Les Constats ci-après ont été faits :

- ❖ Vétusté
- ❖ Délabrement et dégradations
- ❖ Abandon
- ❖ Insuffisance d'entretien
- ❖ Inadéquation, inadaptation, insuffisance des matériels et équipements

2.1.5 DIFFICULTES DE FINANCEMENT DE LA FORMATION

- *ECOLES* formant aux métiers du secteur, principalement celles qui relèvent des ETATS ou de groupes d'Etats, connaissent, depuis plusieurs années, de sérieuses difficultés pour financer leurs activités.
- Certaines de ces Ecoles ne survivent que grâce à la «perfusion», injectée régulièrement par certains pays industrialisés.
- *ECOLES* privées du secteur ne sont pas non plus à l'abri de difficultés financières: Subventions attendues des Etats ne sont jamais versées à temps, frais de scolarité difficilement payés par les parents.

2.2 DE LA FORMATION CONTINUE

2.2.1 ROLE ET PLACE DE LA FORMATION CONTINUE

S'agissant du rôle et de la place de la formation continue, voici ce que disait il y a quelques années, Monsieur Pierre GIRAUDET, ancien Président du Conseil de Perfectionnement de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées de Paris :

«Dans une Société aussi constamment évolutive que le Monde Moderne, la Formation Continue est devenue un impératif. Comment sans elle, l'industrie, les collectivités, l'Etat, bénéficieraient-ils pleinement des progrès, des technologies ? Comment s'adapteraient-ils constamment au milieu social et économique ?».

2.2.2 SITUATION DES STRUCTURES DE FORMATION CONTINUE

- Très peu d'intérêt accordé aux sessions de formation continue, sessions étaient souvent réservées aux échelons inférieurs des activités traditionnelles.
- Personnels des Centres **de Perfectionnement et Formation Continue** ne reçoivent pas de leurs autres collègues, toute la considération qui devrait leur revenir.
- Situation dévalorisante des Centres de Formation Continue des pays de l'espace AGEPAR n'encourage pas généralement des cadres et même des agents subalternes à accepter d'y travailler.

2.2.3 – QUELLE DEVRAIT ETRE LA SITUATION D'UN CENTRE DE FORMATION CONTINUE ?

- Professionnel qui identifie les besoins, met en place les programmes nécessaires et indispensables, planifie et met en œuvre les actions de formation correspondantes avec des obligations de résultats.
- Reconnaissance et acceptation du rôle et de la place sans partage, des Centres de Formation, indispensable pour l'atteinte des objectifs de Formation.
- Conviction de cette mission par le CFC lui-même, sa Direction et l'ensemble de son personnel

2.2.4 NON MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES CONNAISSANCES ACQUISES

- Connaissances acquises dans le cadre d'actions de formation ne sont pas mises en œuvre par les stagiaires, de retour à leurs postes de travail.
- Bon nombre de stagiaires, acceptent d'aller en sessions de formation non pour acquérir des connaissances à mettre en œuvre par la suite, mais surtout pour résoudre des problèmes matériels auxquels ils sont confrontés.
- Faut – il arrêter de faire les frais de la formation (principalement les perdiems) pour ne pas financer des actions qui ne servent pas les objectifs fixés ?
- BENIN semble avoir trouvé une solution à ce problème : perdiems ne devraient plus être payés à l'occasion de participation à des séminaires et ateliers

III CONCLUSION

- Ressources humaines dont le secteur des routes a besoin à court, moyen et long terme sont de très loin insuffisantes. Celles dont il dispose actuellement n'ont pas toutes les compétences requises ;
- Dispositifs de formation initiale et continue et aux métiers du secteur dans les pays de l'espace AGEPAR ont de sérieuses failles relatives aux :
 - * programmes
 - * cursus
 - * corps enseignant
 - * infrastructures
 - * ressources financières
- Reformes de l'Éducation actuellement initiées dans certains pays ne semblent pas prendre en compte les problèmes du secteur ;
- Urgence à réfléchir collectivement, trouver les solutions adéquates et les mettre en œuvre.

Je vous remercie