



NATIONS UNIES
CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL



541949

Distr.
GENERALE

E/ECA/HUS/23/Rev.1
mai 1987

Original : FRANCAIS

COMMISSION ECONOMIQUE POUR L'AFRIQUE

PUBLICATION TECHNIQUE SUR L'AMELIORATION ET LE
DEVELOPPEMENT DES SERVICES ET PROGRAMMES DE FORMATION
DANS LE DOMAINE DES ETABLISSEMENTS HUMAINS EN AFRIQUE

1004 1 17

I. INTRODUCTION

1. L'approche globale de la planification des établissements humains en Afrique est relativement récente. Durant la colonisation, la planification se limitait aux villes coloniales, pas toujours d'ailleurs à la ville toute entière mais aux parties qui intéressaient le colonisateur. On pouvait difficilement parler d'aménagement du territoire. Au cours des deux premières décennies d'indépendance, les jeunes Etats étaient surtout préoccupés par la mise en place des nouvelles structures pour faire face aux exigences du développement, et par la formation des cadres chargés de la gestion de ces structures. De nos jours, les pays africains continuent de ressentir le besoin de mise en valeur de leurs ressources humaines au service du développement national et du progrès social.
2. Le plan d'action de Lagos soulignait l'importance d'une main d'oeuvre qualifiée, pour assurer la mise en oeuvre d'activités dans les divers secteurs de la production et des services logistiques. Etant donné l'immensité de la tâche à accomplir en matière de formation, le manque de moyens de formation constaté dans certains domaines et l'insuffisance des ressources financières, les chefs d'Etats Africains avaient recommandé que s'instaure entre les Etats Africains une coopération significative qui faciliterait la création et l'utilisation des institutions spécialisées de formation et de recherche aux niveaux régional, sous-régional et multinational, destinées à assurer la formation des ressortissants dans certaines spécialités, en ayant recours, chaque fois que possible, aux institutions nationales existantes.
3. Pour former du personnel de qualité dans le domaine des établissements humains, il faudrait une action concertée à tous les niveaux et dans tous les systèmes d'éducation et de formation, en vue de parvenir à un développement socio-économique rationnel sur le plan des établissements humains. Parmi les instruments essentiels de cette action, on peut citer la mise en place d'un dispositif institutionnel et la réforme des programmes d'éducation et de formation. S'il est essentiel que le personnel spécialisé soit formé aux diverses disciplines des établissements humains, il est tout aussi important de sensibiliser ceux qui, sans être des spécialistes, ont néanmoins à prendre des décisions qui auront des incidences importantes sur les établissements humains. Il s'agira par exemple des administrateurs, des décideurs, des planificateurs, des économistes, des ingénieurs et des groupes sociaux professionnels tels que techniciens, gestionnaires et ouvriers spécialisés. Grâce à une stratégie de ce type, les questions d'établissements humains pourraient influencer sur les décisions qui présideront à l'établissement des plans nationaux de développement économique et social.
4. Certains gouvernements africains se sont penchés ces dernières années sur l'absence de personnel qualifié. Ils se sont rendus compte que le succès de l'application d'un plan de développement n'est pas seulement fonction des moyens financiers de production mais ce qui est plus important, du personnel qualifié approprié pour les divers secteurs de l'économie nationale. En fait, le bilan que peuvent dresser la plupart des pays en développement, c'est que la pénurie de personnel qualifié constitue une entrave fondamentale à l'exécution des projets de développement.
5. La question de l'insuffisance de personnel qualifié dans le domaine des établissements humains dans les pays africains a été examinée dans plusieurs forums, notamment lors de la cinquième session de la commission des établissements humains, du premier congrès de l'assemblée générale spéciale de l'Union des Architectes d'Afrique et, lors de la première réunion du Comité régional intergouvernemental mixte des établissements humains et de l'environnement. Récemment encore, la résolution sur les établissements humains prise par la quatrième réunion du Comité régional

intergouvernemental mixte des établissements humains et de l'environnement priait le Secrétaire exécutif de la CEA et le Directeur exécutif du CNUEH (HABITAT) de promouvoir la mise en valeur de ressources humaines pour répondre aux besoins relatifs aux établissements humains.

6. La présente publication technique a été préparée d'une part pour tenir compte des observations émises sur le rapport dans le même thème qui a été présenté par le secrétariat de la CEA à la quatrième réunion du Comité mixte, d'autre part pour mettre en relief les principales questions concernant la formation du personnel dans le domaine des établissements humains et, enfin pour identifier les secteurs possibles de coopération entre les institutions, les pays et les organisations internationales en matière de formation dans ce domaine.

II. LES ETABLISSEMENTS HUMAINS DANS LE PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT

7. Les différences de niveau de développement d'une région à l'autre et le retard de certaines régions sur d'autres à l'intérieur d'un même pays, ont servi, dans les pays sous développés en général, de base à de nombreux projets. Or, on ne dispose pas souvent d'études des situations régionales qui soient conçues dans une optique opérationnelle. On constate que l'espace n'a pas partout la même valeur économique et sociale : les combinaisons possibles des facteurs, les coûts, les réticences varient d'un point à l'autre d'un même territoire. C'est dans ce contexte que la plupart des pays africains ont eu à élaborer des plans de développement économique et social comme moyen de réduire cet écart, de promouvoir une industrialisation rapide et de diversifier la structure économique.

8. Le plan de développement économique et social a pour objectif l'expansion de l'économie nationale, l'accroissement des revenus et du niveau de vie de la population, la création d'emplois dans tous les secteurs de l'économie nationale et l'amélioration de la qualité de la vie de la population.

9. De la réalisation de ces objectifs naissent de grandes infrastructures de communication, des réseaux de transport, des équipements collectifs, l'implantation d'industries, et l'ensemble contribue au désenclavement des régions périphériques par la mise en place de services appropriés.

10. Dans le même temps, corollaires du développement économique et de l'élévation du niveau de vie des populations, des courants migratoires spontanés naîtront et s'intensifieront. Les villes se développeront, conséquence de l'urbanisation, créant des problèmes d'organisation de l'habitat par la nécessité de construire des logements, de mettre en place des voies de communication, de transport, des réseaux divers (adduction d'eau, assainissement, électrification, téléphones ...).

11. Ces grandes mutations économiques provoqueront, en l'absence de toute intervention volontaire et organisatrice, de grands déséquilibres entre régions, entre ville-campagne et une anarchie dans la répartition des infrastructures et du peuplement.

12. La planification des établissements humains doit intervenir dans ce processus dynamique et proposer des solutions concrètes, en vue de l'organisation des espaces économiques la vocation des sites et la répartition judicieuse des activités dans l'espace. Elle intervient donc pour ordonner le développement économique et social. En cherchant une meilleure adaptation possible de la société et de l'économie à l'espace, elle modèle la physionomie du territoire et constitue à long terme la manifestation spatiale de l'effort de développement d'un pays.

13. Pendant longtemps, les établissements humains en Afrique ont subi les efforts de développement plus qu'ils n'ont réellement participé au développement. L'action conjuguée du Comité régional intergouvernemental mixte des établissements humains et de l'environnement et la volonté des Etats africains à faire face à leur problème de développement en application des principes et orientation définis par le Plan d'Action de Lagos, a abouti à une redéfinition des objectifs de l'organisation de l'espace. Parmi les domaines prioritaires qui demandent l'action immédiate en Afrique, le Plan d'action de Lagos retient un meilleur planning des villes et des villages pour l'allocation de l'espace pour les équipements et l'élaboration de projets de développement rural utilisant la technologie appropriée pour contenir l'exode rural, et assurer l'équilibre rural/urbain pour mieux répondre aux exigences du développement économique.
14. Il est certain que beaucoup d'efforts ont été investis par les Etats africains pour le développement des établissements humains mais malgré tout, les établissements humains constituent de graves préoccupations en Afrique. La crise économique et sociale et la dégradation du système écologique exaltent le phénomène. La majorité de la population africaine continue de vivre dans les zones rurales et la population urbaine ne cesse de croître. Dans pratiquement tous les pays africains le ratio des revenus urbains par rapport aux revenus ruraux est 2:1. Dans certains pays, ce ratio est entre 4:1 et 8:1 (Burkina Faso, Lesotho, Swaziland, Kenya, Sénégal, Nigéria et Gabon). Pendant que le taux d'accroissement annuel de la population africaine avoisine 2,9 p.100 entre 1970 et 1980, et 3,1 p.100 entre 1981 et 1983, la population urbaine quant à elle croît de 6 p.100 à 8 p.100 par an. Au niveau sous-régional, le taux de croissance de la population urbaine est en moyenne 8 p.100 en Afrique centrale, 7,7 p.100 en Afrique de l'ouest, 7,2 p.100 en Afrique du Nord et 5,6 p.100 en Afrique de l'Est et australe. 1/
15. Cette situation pose de réels problèmes aux gouvernements africains aussi bien au niveau de leurs structures économiques que de leurs ressources, par exemple dans la production de logements, des infrastructures et des services publics. Le fait qu'une bonne partie de la population urbaine africaine vive dans les bidonvilles, que l'exode rural se poursuive et que dans certains pays l'on procède à des déplacements de population est le résultat d'une inadéquation des politiques de planification spatiale.
16. La croissance rapide de la population urbaine et la migration continue des populations rurales vers les villes perpétuent non seulement la pauvreté, mais augmentent le sous-emploi, accentuent la demande en logements, le déficit en matière de transport mais également aggravent la pénurie et l'inefficacité des infrastructures et services sociaux. Il y a très peu de villes africaines où plus de 30 p.100 des ménages ont accès à l'eau courante et au système d'assainissement. L'inadéquation de la planification des établissements humains est également à l'origine des problèmes de pollution de l'environnement, du développement des villes sur les terres agricoles et les zones de forêt.
17. Ces situations en voie d'évolution nécessitent un élargissement de la base et de l'envergure de la formation en matière d'établissements humains pour que celle-ci comprenne d'une part des analyses systématiques des différents problèmes et des études critiques objectives des situations actuelles et d'autre part des connaissances particulières de l'apport des théories des organisations, des communications et de la décision, des concepts d'adaptabilité et une conscience particulière des exigences de l'environnement et de la dualité développement-environnement.

1/ UNCHS - Human Settlements in the critical economic and social situation in Africa - the responses of UNCHS (Habitat), April 1985.

III. LA SITUATION ACTUELLE DE LA FORMATION DANS LE DOMAINE DES ETABLISSEMENTS HUMAINS

18. L'enquête réalisée par la CEA en 1982-1983 et 1985 a révélé l'existence d'un certain nombre d'institutions de formation. La plupart d'entre-elles sont intégrées aux universités nationales. Ces institutions ont souvent une capacité d'accueil limitée, souvent conçues pour les besoins nationaux. Pourtant, la plupart des institutions nationales reçoivent des étudiants ou stagiaires d'autres pays sans aucun frais d'inscription, par le biais de la coopération bilatérale. C'est ainsi que 52 p.100 des étudiants de l'Ecole d'architecture et d'urbanisme de Dakar (Sénégal) en 1984/1985 sont des étrangers, venant de la Mauritanie, du Mali, de la Guinée, de la République centrafricaine, du Niger, du Burkina Faso, du Burundi, du Rwanda, du Maroc, de la Tunisie, du Liban et de la France. Au Maroc, environ 14 p.100 des étudiants 1984/1985, de l'Institut national d'aménagement et d'urbanisme de Rabat sont des étrangers venant du Mali, du Gabon, du Zaïre et de la Tunisie. En Tunisie, l'Institut technologique d'art, d'architecture et d'urbanisme de Tunis reçoit des étudiants du Maroc, de l'Algérie, du Cameroun et de la Côte d'Ivoire.

19. Le tableau suivant, bien que n'étant pas exhaustif, nous donne un aperçu sur la localisation des institutions de formation dans certains pays africains :

Pays	Institutions	Durée de formation
Algérie <u>4/</u>	- Université de Constantine	4 années
	- Ecole polytechnique d'architecture et d'urbanisme d'Alger	6 années
Botswana <u>5/</u>	- Institute of Development Management, Gaborone (Botswana, Lesotho, Swaziland)	
Cameroun <u>5/</u>	- Ecole Nationale supérieure des travaux publics, Yaoundé	2 années
	- Pan-African Institute for Development - West Africa, Buea	
Ethiopie <u>2/</u>	- Ecole Technique supérieure des municipalités, Addis Abeba, Techniciens supérieurs	3 années
	Urbanistes	5 années
	- Université d'Addis-Abeba, Faculté de Technologie	5 années
Egypte <u>2/</u>	- Université du Caire	4 années
Ghana <u>3/</u> et <u>5/</u>	- University of Ghana, Legon School of Administration, Accra	
	- University of Cape Coast, Faculty of Social Science	4 années
	- University of Science and Technology, Department of Housing and Planning Research, Kumasi	3 années

Pays	Institutions	Durée de formation
Kenya <u>1/</u> et <u>5/</u>	- University of Nairobi, Department of Land Development; and Department of Rural and Urban Planning - Kenya Institute of Administration, Nairobi	3 années
Lesotho <u>5/</u>	- Lesotho Institute of Public Administration, Maseru	brève durée
Mozambique <u>1/</u>	- Eduardo Mondlane University, Institute of Cultural Studies, Maputo	4 années
Maroc <u>4/</u>	- Institut national d'aménagement et d'urbanisme, Rabat	2 années
Nigéria <u>3/</u> et <u>5/</u>	- Administrative Staff College, Lagos - Ahmadou Bello University, Department of Urban and Regional Planning, Faculty of Environmental Design, Zaria - Kaduna Polytechnic, Kaduna - Nigerian Institute of Management, Lagos - University of Ife, Ile-Ife - University of Lagos, Faculty of Environmental Design, Lagos	brève durée 4 années brève durée 4 années 2 années
Sénégal <u>4/</u> et <u>5/</u>	- Ecole nationale d'économie appliquée, Dakar - Ecole d'architecture et d'urbanisme, Dakar - Techniciens supérieurs en architecture ou en urbanisme, Dakar - International Association for Environment and Development in the Third World (FNDA), Dakar	3 années 6 années 2 années brève durée
Tanzanie <u>1/</u> et <u>5/</u>	- Ardhi Institute, department of Urban and Rural Planning, Dar-es-Salaam - Center for Housing studies, Dar-es-Salaam - Eastern and Southern African Management Institute, Arusha	3 années brève durée brève durée
Togo <u>5/</u>	- Ecole africaine et mauricienne d'architecture et d'urbanisme, Lomé	5 années
Tunisie <u>4/</u>	- Institut technologique d'art, d'architecture et d'urbanisme, Tunis	7 années

Pays	Institutions	Durée de formation
Zambie <u>1/</u> et <u>5/</u>	- University of Zambia at Ndola, School of Environmental Studies, Kitwe - Zambia Institute of Technology, Department of Technical Education, Kitwe	5 années
Zimbabwe <u>1/</u>	- University of Zimbabwe, Faculty of Genie Civil and Department of Rural and Urban Planning	

Sources :

1/ Réponses au questionnaire de la CEA sur l'évaluation des besoins du secteur de la planification physique en Afrique, 1982/1983.

2/ International Handbook of University - English Edition, 1981.

3/ Commonwealth Universities yearbook, 1975.

4/ Mission au Maroc, en Algérie, en Tunisie et au Sénégal en 1985.

5/ Villes-Horizons 2000, Vol. 10, n° 5, mai 1986.

20. Le tableau suivant tiré de l'enquête de la CEA 1982/1983 nous indique l'origine de la formation des nationaux spécialistes en matière d'établissements humains de quelques pays africains :

Pays	Afrique	Autres régions
Ethiopie	-	Italie, France, Grande Bretagne, Hongrie, Bulgarie, Cuba, URSS
Guinée	-	Pays de l'Est
Kenya	Kenya	Grande Bretagne, Etats-Unis d'Amérique, Pologne
Lesotho	-	Canada, Grande Bretagne, Australie
Malawi	Kenya	Grande Bretagne, Australie, Etats-Unis d'Amérique, Pologne, Nouvelle Zélande
Maurice	-	France, Grande Bretagne
Mozambique	-	Cuba, Portugal, Italie, Allemagne de l'Est
Ouganda	Kenya	Pologne, Pays du Commonwealth
République-Unie de Tanzanie	République-Unie de Tanzanie, Kenya	Grande Bretagne, Etats-Unis d'Amérique, Inde, Canada, Australie, Pologne, Pays-Bas
Swaziland	Kenya	Etats-Unis d'Amérique, Australie
Zambie	-	Grande Bretagne, Australie, Canada, Etats-Unis d'Amérique, Nouvelle Zélande
Zimbabwe	Zimbabwe	Grande Bretagne

21. On peut envisager le problème de la formation en matière d'établissements humains sous l'angle du financement, de l'organisation et de l'administration.

22. La création d'une institution nationale de formation pose des problèmes financiers relativement élevés tant dans la mise en place de l'institution, que dans son fonctionnement. La question financière est moins ressentie dans le cadre d'une institution multinationale, qui a également l'avantage d'offrir une diversité dans les programmes de recherche. Le coût de formation est encore moins élevé dans le cadre d'accords bilatéraux où certains pays développés ou centres spécialisés des Nations Unies offrent des bourses et accueillent les étudiants africains dans leurs centres de formation. Toutefois, même si la formation devient gratuite dans ce cas, les étudiants reçoivent souvent une formation inadaptée aux conditions sociales et économiques des pays africains.

23. Le problème majeur qui se pose à l'organisation est celui de la détermination du contenu et des objectifs des programmes de formation afin de les adapter aux conditions sociales et économiques du pays. Il faut également trouver un personnel enseignant compétent aussi bien pour les matières théoriques que les travaux pratiques. Compte tenu du faible nombre de spécialistes africains à pouvoir dispenser une telle formation, on est obligé de faire recours aux personnels étrangers, qui, à son tour devra adapter ses méthodes d'enseignement et ses manuels aux conditions locales.

24. Sur le plan administratif, la question du statut est déterminant pour maintenir les diplômés dans le secteur public et éviter qu'ils émigrent dans les secteurs offrant des perspectives plus intéressantes. Pour cela, le statut doit offrir des possibilités de promotion et des perspectives d'avenir. Peut-être faut-il, comme cela a été fait dans certains pays, leur donner un statut spécial, qui leur assure un traitement convenable, détermine leur responsabilité et leur ouvre des perspectives d'avenir plus attrayantes. Il importe avant tout que le cadre ou le technicien ait le sentiment qu'on a besoin de lui, qu'il est dans l'effort de développement national un personnage à qui l'on offre l'occasion d'apporter sa contribution.

IV. BESOINS EN PERSONNEL

25. Les pays africains doivent chercher à réaliser l'intégration de leur plan de développement économique et social et des plans de développement des établissements humains. Cet objectif ne sera atteint que si un accent particulier est mis sur la formation du personnel nécessaire pour la conception et l'exécution de ces plans. Les pays africains sont confrontés à un déficit important de spécialistes en matière d'établissements humains. Une enquête réalisée par la CEA en 1982/1983 ayant trait aux besoins en personnel travaillant dans le secteur des établissements humains a donné les résultats suivants :

	Planificateurs travaillant dans le secteur des établissements humains		Personnel de soutien			
	Nombre	Besoin dans 20 ans	Cartographes/ Dessinateurs/ Traceurs		Topographes	
			Nombre	Besoin dans 20 ans	Nombre	Besoin dans 20 ans
Algérie	-	3 015	-	-	-	-
Ethiopie	61	78*	21	-	12	-
Guinée	-	-	15	35	10	21
Kenya	94	450	-	950	23	410
Lesotho	7	80	14	104	16	68
Malawi	21	118	19	56	-	-
Maurice	11	-	29	-	40	-
Mozambique	5	120*	13	-	5	-
Ouganda	17	384	18	212	-	-
République-Unie de Tanzanie	184	1 080	450	19 300	390	2 660
Swaziland	1	32	1	38	-	2
Zambie	13	450	129	600	66	400
Zimbabwe	33	355	16	260	2	20
Total	450	6 162	808	21 555	564	3 746

* Les projections sont faites sur cinq ans.

26. Les besoins exprimés par les pays tels qu'indiqués dans le tableau ci-dessus montrent à quel point les responsables africains sont conscients du rôle et de la place des établissements humains dans le développement économique et social. La croissance rapide de la population des pays de la région, les difficultés de contrôler la croissance des principales villes et la nécessité de veiller à un développement harmonieux de leur territoire obligent les responsables africains à attacher une grande importance à la planification des établissements humains.

27. L'analyse du tableau ci-dessus montre l'écart important entre le personnel disponible et les besoins d'ici vingt ans. Pour les planificateurs travaillant dans le secteur des établissements humains, les pays couverts par ce tableau ont besoin de quatorze (14) fois leur effectif actuel et pour le personnel de soutien, les besoins sont de dix huit (18) fois le personnel actuellement disponible. Ce tableau est éloquent et explique parfaitement le besoin en personnel travaillant dans le secteur des établissements humains.

28. Les politiques en matière de formation devraient refléter de manière adéquate les changements qui se produisent dans la société, non seulement mouvement de la population, urbanisation et migrations, mais aussi niveau croissant du développement économique et évolution de la technologie. Celle-ci a besoin de programmes qui influent directement sur les problèmes locaux.

29. A cet égard, il serait optimiste de croire que le contenu des cours, les manuels, le matériel et les équipements de formation utilisés dans les programmes d'enseignement classique puissent changer du jour au lendemain au point de permettre d'atteindre les objectifs précités. L'Afrique est importatrice nette, non seulement de matériaux, de machines et de matériel de construction, mais aussi de manuels, de matériel de formation et de personnel. Il est tout à fait probable que cette situation restera inchangée pendant longtemps. On pourrait donc conclure que dans un avenir proche, une manière pratique d'orienter les programmes de formation pour qu'ils influent directement sur les problèmes locaux serait d'organiser des cours de formation à court terme à l'intention du personnel déjà en service. Cela présenterait plusieurs avantages et notamment les suivants :

- des études de cas seraient choisies à partir de l'environnement local pour vérifier le caractère approprié des théories;
- étant donné que la technologie change continuellement, les participants pourraient se familiariser avec les nouveaux équipements, machines, outils et matériaux;
- un forum serait créé pour l'échange d'idées et de données d'expérience.

30. Il conviendrait de rappeler que les établissements humains couvrent un vaste domaine et qu'il se pourrait que la plupart du personnel engagé dans le secteur n'ait pas reçu une formation appropriée.

31. Compte tenu de ce qui précède, il est permis d'affirmer que l'Afrique a besoin d'un niveau additionnel de formation qui constituerait un complément nécessaire à l'enseignement classique sanctionné par des certificats et des diplômes ou des grades. Ce niveau de formation serait conçu pour les techniciens et les spécialistes travaillant dans le secteur des établissements humains. Ce programme de formation viserait donc essentiellement un objectif bien précis, à savoir la réduction du fossé entre l'expérience pratique et l'enseignement classique qui, bien qu'absolument nécessaire pour l'apprentissage de la base théorique et technique peut en même temps se révéler inadapté aux conditions locales étant donné que la plupart des ouvrages, du matériel pédagogique et même des études de cas se fondent sur l'expérience des pays développés.

V. AMELIORATION DES MOYENS DE FORMATION

32. Traditionnellement, le produit de la planification urbaine et régionale se caractérisait par une intégration des divers éléments reliés à l'aspect physico-spatial et aux disciplines de l'architecture et du génie. Cette vision a duré pendant de nombreuses années jusqu'au moment où le besoin d'élargir ce contexte physico-spatial s'est manifesté. Cet élargissement de la théorie et de la pratique de la planification des établissements humains regroupait d'autres aspects que celui purement physico-spatial ou territorial de l'environnement. Cet

élargissement a introduit des variables qui se rattachaient aux aspects sociaux et économiques et aux dimensions administratives et politiques. La croissance des sciences sociales et la pluridisciplinarité ont donc permis une accélération de cet élargissement de contexte tout en maintenant la problématique de l'aspect physico-spatial.

33. La planification des établissements humains constitue une discipline relativement nouvelle. Dans les pays en développement, les spécialistes utilisent souvent des techniques et des stratégies conçues pour des économies développées, qu'ils sont obligés d'adapter aux conditions économiques et sociales de leur pays. Il arrive que des diplômés de l'enseignement supérieur hautement qualifiés et formés dans les établissements d'enseignement de pays développés, doivent revenir à la réalité pour s'informer des conditions en vigueur dans un milieu africain et adapter leurs connaissances et leurs moyens aux problèmes particuliers de leur pays en développement. Cette constatation s'applique aux experts les plus expérimentés venus des pays à économie développée pour assister les pays en développement.

34. Comme nous l'avons constaté dans le chapitre précédent, la demande en aménagistes et urbanistes en Afrique excède de loin l'offre. Or, ils constituent l'un des groupes de personnel dont il convient d'augmenter constamment les effectifs. L'efficacité de la planification des établissements humains et de la mise en oeuvre des plans sont conditionnées par la présence de spécialistes compétents en nombre suffisant.

35. La formation universitaire préalable à l'entrée en fonction étant généralement théorique, il faut qu'elle s'accompagne d'une expérience pratique et d'une connaissance des conditions existantes dans les différents secteurs de développement du pays. Les débutants doivent recevoir une formation pratique grâce à des déplacements organisés sur le terrain dans les zones de développement.

36. Les spécialistes de la planification des établissements humains doivent être à même de concevoir de nouvelles idées, de nouvelles techniques pour résoudre les problèmes concrets auxquels ils sont appelés à faire face. Les cours d'orientation, les cycles d'études et les voyages organisés dans d'autres pays leur sont autant d'occasions de s'ouvrir à cette orientation.

37. Le fait que la plupart des pays africains dépendent encore des infrastructures étrangères pour assurer la formation de leur personnel des établissements humains constitue un sujet de préoccupation en matière de politiques de formation. Un rapport du Centre des Nations Unies pour les établissements humains ^{2/} indique que la majorité des pays de la sous-région de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe n'assurent pas de formation sanctionnée par un diplôme officiel dans la plupart des domaines du secteur des établissements humains. La dépendance vis-à-vis des établissements de formation des pays industrialisés laisse beaucoup à désirer en raison des facteurs suivants :

- caractère inadéquat des programmes;
- normes et techniques inadaptées;
- il n'est tenu aucun compte de la communauté au sein de laquelle le stagiaire devra travailler par la suite.

^{2/} Survey of Training Needs for the Development and Management of Urban Settlements in the Preparation of a Strategy for Training Support for Countries in the Eastern and Southern subregions of Africa, CNUEN, janvier 1983.

38. Ces inconvénients rendent la politique de formation des cadres à l'extérieur, tout à fait inefficace. La question que se posent habituellement les gouvernements africains est de savoir si les besoins du pays en ce qui concerne une compétence donnée sont suffisants pour justifier la création de tels programmes de formation. Cette préoccupation plaide en faveur de la création d'établissements de formation régionaux.

39. L'absence en Afrique de tout programme complet de formation en matière d'établissements humains constitue une autre raison des difficultés de mise en place de politiques et programmes dans ce domaine. Il y a une corrélation entre les divers domaines des établissements humains et qui doit être reflétée dans tous les programmes de formation en la matière. Dans cette perspective, il y a lieu de citer les efforts déployés par le Royaume du Maroc dans la création et l'organisation des études à l'Institut national d'aménagement et d'urbanisme (INAU) de Rabat. La nécessité d'établir un cursus de formation s'impose. Il faut avoir constamment à l'esprit les motivations et les démarches qui aboutissent à la création d'un programme de formation. Cette création devrait résulter d'un besoin d'orientation nouvelle des établissements humains (introduction de nouvelles techniques de planification, volonté de maîtriser le développement, de nouvelles méthodes de gestion, etc.).

40. En fait, il faudrait que soient définis les moyens à mettre en oeuvre. Les structures publiques ou privées doivent être prévues en fonction des missions dont elles auront la charge et des moyens dont elles pourront disposer. Une telle analyse doit déboucher sur la nature du personnel dont la formation est définie en termes de connaissances théoriques, pratiques et en termes de comportement (relations publiques, etc.). La création d'établissement de formation en matière d'établissements humains doit répondre à ces conditions.

41. Dans cette démarche, l'important c'est la qualité de la liaison qui existe entre l'institut de formation et les autorités de gestion du personnel formé. L'amélioration constante des instituts de formation passe par une forte imbrication des instituts avec les milieux professionnels. L'organisation pédagogique à l'Ecole nationale d'économie appliquée du Sénégal et à l'Institut national d'aménagement et d'urbanisme du Maroc constitue un exemple réussi de cette liaison, institut de formation - services utilisateurs. Il semble particulièrement important qu'un échange d'information puisse se réaliser dans ce domaine entre les établissements de formation en matière d'établissements humains de notre région afin que des tendances et des orientations puissent se dégager.

42. L'orientation de la formation des spécialistes de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme fait l'objet d'un débat dans lequel certains soutiennent qu'il faut des stages de spécialisation dont la durée n'excède pas un an. Cela suppose évidemment que le stagiaire ait une formation de base dans l'une des branches essentielles à l'aménagement du territoire : l'économie et la géographie. Il s'agira alors de faire acquérir aux stagiaires les connaissances nécessaires leur permettant de pouvoir analyser les phénomènes économiques en rapport avec la transformation de l'espace. D'autres, par contre soutiennent le principe d'une formation longue durée avec un programme échelonné sur plusieurs années renfermant des cours théoriques et des stages pratiques sur le terrain.

43. Quelque soit le principe retenu, l'objectif des programmes de formation doit viser à faire comprendre aux étudiants la signification de la planification physique, les tâches qu'elle implique, la manière d'adapter les moyens d'analyse à la solution pratique des problèmes de développement harmonieux des composantes d'un territoire déterminé.

44. La teneur des programmes de formation variera selon les spécificités socio-économiques des pays, mais il convient de tenir compte d'un certain nombre de faits essentiels lors de l'élaboration de ces programmes :

- a) les besoins de formation varient d'un pays à l'autre selon les particularités de chaque pays et l'importance des moyens financiers disponibles;
- b) la teneur des cours de formation devra tenir compte de la situation socio-économique du pays et des particularités géo-physiques;
- c) les programmes de formation doivent être inspirés à la fois par les exigences particulières des différents aspects des établissements humains et par les rapports existants entre ces domaines. L'un des objectifs des cours de formation est de permettre aux spécialistes de comprendre et de saisir l'interdépendance des différents domaines du processus de développement;
- d) par leur contenu comme par leur esprit, les cours de formation doivent tenir compte des conditions locales. L'étude de cas concrets, les sujets de méthodologie et de recherches doivent être conçus en fonction du type de milieu où les étudiants seront appelés à travailler;
- e) les programmes de formation doivent comporter un dosage judicieux entre la théorie et la pratique;
- f) la formation doit développer chez le planificateur l'esprit d'équipe et le sens du travail en groupe, car leur travail suppose l'intervention de spécialistes appartenant à divers disciplines;
- g) le niveau des cours de formation doit être le plus élevé possible.

45. D'une manière générale, les cours de formation devraient être conçus pour donner aux étudiants les connaissances et la compétence qui leur permettront :

- a) de pouvoir mettre en place une méthodologie en vue de parvenir à combiner les éléments interdisciplinaires permettant d'optimiser les besoins en développement;
- b) d'incorporer les opinions différentes dans des objectifs acceptables de développement;
- c) d'établir les moyens de mobiliser la population et les ressources pour les projets de développement;
- d) de formuler des indicateurs de développement utiles;
- e) d'élaborer des instruments de politiques permettant d'atteindre les objectifs;
- f) d'avoir un aperçu de la dynamique des programmes dans l'espace en fonction de la répartition des activités et des établissements humains et de leurs relations;
- g) d'acquérir une compréhension des méthodes utilisables de gestion des programmes et des projets;
- h) d'évaluer la progression des programmes, des projets et du processus de planification dans son ensemble.

46. Dans tous les cas, le personnel, à tous les échelons, doit recevoir périodiquement une formation sous forme de séminaire dans un institut de recherche. Ces cours doivent être spécialisés et en même temps orientés en fonction des besoins ressentis dans l'exercice professionnel. Ces séminaires doivent être organisés dans la mesure du possible au niveau d'une sous-région pour permettre en même temps, des échanges d'expérience profitable à tous.

VI. ORGANISATION DE LA FORMATION

47. Il est évident que dans une conjoncture économique semblable à celle qui sévit en ce moment, il reste difficile de proposer une formule satisfaisante à tous les niveaux. La situation économique des pays africains, les exigences financières requises tant pour la gestion que pour le fonctionnement d'une institution de formation de niveau moyen ou supérieur, rendent difficile le support national d'une telle institution. D'une manière générale, trois possibilités se présentent pour l'organisation de la formation :

a) créer des institutions nationales - comme nous venons de l'indiquer, la gestion de telles institutions est lourde pour le budget des Etats africains. Les institutions nationales qui existent déjà ont du mal à se maintenir. Il faut noter également que la rentabilité de telles institutions nationales est incertaine si elles sont uniquement utilisées pour couvrir les besoins du pays concerné;

b) créer des institutions sous-régionales - cette solution a l'avantage d'être rentable pour tous les pays intéressés. Les frais de gestion et de fonctionnement sont supportés par les pays. La planification du personnel en formation est mieux assurée. C'est une solution souhaitable si on arrive à assurer le respect des engagements par tous les pays dans la gestion de l'institution. Ceci est d'autant plus important que beaucoup d'institutions sous-régionales dans des domaines variés, connaissent aujourd'hui des difficultés réelles de fonctionnement à cause du non respect de leurs engagements par les Etats;

c) envoi du personnel en formation hors d'Afrique - c'est le phénomène que la plupart des pays africains ont vécu jusqu'à présent. Certains pays situés hors d'Afrique offrent des facilités qui se présentent sous forme de programmes bilatéraux internationaux d'assistance technique, des bourses d'études, etc. Cette formule a l'avantage d'être à priori moins coûteuse, mais elle a aussi l'inconvénient de produire des planificateurs formés dans un contexte social, économique et politique différent de celui de l'Afrique;

d) l'enquête de la CEA a également révélé que la plupart des institutions nationales de formation existant dans les pays africains reçoivent des étudiants d'autres pays africains. Dans ces conditions, même si le pays d'accueil exige une certaine contribution, elle équivaut rarement à celle qui aurait pu être requise dans le cadre d'une institution inter-états. C'est une situation assez confortable pour certains pays mais peut être délicate pour les pays d'accueil qui se trouvent souvent obligés de renforcer l'infrastructure préalablement conçue pour les besoins nationaux. L'intérêt de cette formule est qu'elle peut apparaître comme un prélude à la transformation de l'institution intéressée en une institution inter-Etats.

A. Instituts et programmes de formation

48. Les instituts et programmes de formation en matière d'établissements humains sont, en Afrique, très peu nombreux, voire même inexistants dans certains pays ou à l'échelle sous-régionale et régionale. De nombreux pays africains continuent de dépendre largement d'un petit nombre de pays développés pour ce qui est de la formation de la main-d'oeuvre professionnelle et para-professionnelle dans ce domaine. Il faut toutefois souligner les efforts accomplis au cours des dix dernières années pour élaborer des programmes de formation aux niveaux national, sous-régional et régional.

49. Les instituts de formation et de recherche basés dans des pays développés tels que le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Belgique, les Etats-Unis d'Amérique et le Canada, offrent toute une série de cours de durée diverse dans les différentes matières ayant trait au développement des établissements humains, à l'intention d'étudiants africains. Il en va de même pour les instituts de formation et de recherche de pays en développement tels que l'Inde, la Thaïlande, le Mexique, le Chili et la Chine, dans le cadre d'accords de coopération technique et pédagogique entre pays en développement.

50. Les instituts de formation et de recherche africains, comme ceux existants en République-Unie de Tanzanie, au Kenya, au Nigéria, au Ghana, au Togo, au Sénégal, en Algérie, au Maroc, en Tunisie, en Egypte, en Zambie et en Angola, offrent également des cours de formation et des possibilités de recherche. La plupart des programmes de formation n'en sont qu'à leur début et, dans certains cas, sont mis au point conjointement avec des instituts de pays développés c'est notamment le cas de l'Institute for Housing Studies (IHS) de la République-Unie de Tanzanie, qui a été mis en place conjointement par le Gouvernement tanzanien et le Centre d'études sur le logement (Bouwcentrum) des Pays-Bas.

51. Un certain nombre d'organisations internationales et d'agences pour le développement ont organisé, à l'échelle internationale ou aux niveaux régional et national, des cours de formation, des journées d'études et des séminaires c'est notamment le cas du Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH), de l'Institut de développement économique (IDE) dépendant de la Banque mondiale, de l'Agence des Etats-Unis pour le développement international (USAID), de l'Institut de développement économique et de planification (IDEP), de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA) et de l'ENDA.

52. La plupart de ces programmes et cours de formation visent à former la main d'oeuvre professionnelle et paraprofessionnelle. Il n'existe que très peu de programmes de formation sur le lieu de travail à l'intention des familles urbaines à faible revenu qui sont les bénéficiaires, aux niveaux local et communautaire, des projets de logements sociaux on s'efforce toutefois de promouvoir la mise en place de programmes de formation de ce type au sein de projets spécifiques tel que le projet pilote sur les logements sociaux lancé conjointement par le Gouvernement zimbabwéen et le CNUEH, le projet relatif aux villes secondaires mis en oeuvre conjointement par le Gouvernement zambien et la Banque mondiale sur l'assainissement des colonies de squatters en Zambie. En outre, de nombreuses organisations bénévoles et non gouvernementales dispensent une formation sur le lieu de travail ainsi que des conseils et des informations; c'est le cas de l'Institute for Cultural Affairs au Kenya, de l'International Co-operative Alliance en République-Unie de Tanzanie, de l'ENDA au Sénégal et de l'institut panafricain pour le développement (IPD).

53. L'étude des instituts et programmes de formation existants, tant dans les pays développés que dans les pays en développement africains, ou non permet d'identifier un certain nombre de problèmes communs, notamment en ce qui concerne la pertinence des programmes et leurs lacunes, la mise au point de leur contenu, la durée des cours et la coopération en matière de formation. On trouvera ci-dessous un aperçu de ces questions :

a) Pertinence

- i) Seuls un petit nombre de pays africains ont effectué des enquêtes nationales permettant de déterminer l'offre et la demande en matière de main-d'oeuvre professionnelle et paraprofessionnelle dans le domaine du développement des établissements humains;
- ii) Tant dans les pays développés que dans les pays en développement, les cours dispensés visent à former des spécialistes de haut niveau ou de niveau intermédiaire, mais ne s'intéressent guère à la formation de la main d'oeuvre paraprofessionnelle d'appui ou de spécialistes de la gestion et l'exécution des projets;
- iii) Si l'on excepte certains projets pilotes, récemment lancés, il n'existe guère de cours de formation ou de journées d'études organisés sur le lieu de travail à l'intention des familles urbaines à faible revenu en ce qui concerne la participation communautaire, les techniques de construction, l'administration et le financement des logements;
- iv) Il existe, à tous les niveaux de la formation, une grave pénurie de matériel pédagogique approprié (études de cas, manuels, rapports sur la recherche, documents d'information, matériel audio-visuel, etc.), particulièrement pour la formation dispensée aux bénéficiaires des projets de trames d'accueil et d'assainissement aux spécialistes de l'aménagement urbain et aux responsables politiques.

b) Lacunes

- i) Les infrastructures de formation (locaux, équipements, moyens de transports, animateurs, financement, etc.) doivent, aussi bien à l'échelle nationale que sous-régionale et régionale, être développées et bénéficier d'un ordre de priorité plus élevé;
- ii) Les coûts de formation dans les pays développés et ce, bien que s'accompagnant, dans la plupart des cas, de bourses d'études et de recherche augmentent rapidement et entraînent souvent des dépenses en devises; il en est résulté, dans certains cas, une sous-utilisation des institutions et des cours de formation;
- iii) La formation sur le lieu de travail au moyen de projets pilotes d'application et dans le cadre de programmes de coopération technique est extrêmement modeste.

c) Développement

- i) La liaison et la coordination entre les programmes de recherche et de développement d'une part et les programmes de formation et information d'autre part sont, à tous les niveaux, insuffisantes dans la plupart des pays africains;
- ii) Il est urgent de recycler les formateurs et de mettre à jour le contenu des programmes pour répondre aux besoins élémentaires de plus en plus pressants des familles urbaines à faible revenu en matière d'aménagement urbain et de logement;
- iii) Il faut promouvoir les programmes de documentation et de diffusion de l'information et en étendre la portée afin de répondre aux besoins de la majorité de la population, et ce, en faisant appel aux divers moyens d'information (audio-visuel, radio, télévision, cinéma, presse en langue vernaculaire et unités mobiles).

d) Coopération

- i) La coopération au niveau de la formation des spécialistes de l'aménagement urbain et du logement et des techniciens s'occupant des établissements humains en Afrique en est à ses débuts; il convient de la renforcer au moyen de programmes sous-régionaux et régionaux;
- ii) Les organisations et institutions sous-régionales, régionales et inter-régionales peuvent contribuer encore plus à rationaliser l'utilisation des maigres ressources allouées à la formation dans chaque pays; parmi ces institutions, on citera notamment la Conférence pour la coordination du développement de l'Afrique australe, l'Organisation de l'unité africaine, la CEA, la BAD, la Banque mondiale, l'USAID et le CNUEH;
- iii) Il faut accroître la collaboration entre les institutions régionales africaines et celles des autres régions développées ou en développement en vue de former des formateurs et de rendre, à long terme, les institutions nationales autonomes et auto-suffisantes.

B. La formation en cours d'activités

54. La formation en cours d'activités est toujours nécessaire pour faire acquérir aux décideurs et aux professionnels les nouvelles techniques. La formation doit se faire sous forme de séminaires au niveau national, sous-régional et régional. La Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique et le Centre des Nations Unies pour les établissements humains ont eu à organiser de tels séminaires de formation. Ce type de formation peut s'adresser à plusieurs catégories socio-professionnelle; et particulièrement aux directeurs chargés de mettre en oeuvre les politiques en matière d'établissements humains, aux professionnels, aux administrateurs municipaux et aux responsables des collectivités locales.

i) La formation des directeurs

55. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), au cours d'un séminaire qu'ils avaient organisé conjointement en juillet 1977 ^{3/}, avaient examiné les besoins en formation en matière d'établissements humains dans les pays en développement et avaient dénoté qu'un besoin pressant de formation existait parmi les cadres directeurs des services d'établissements humains. La formation qui se fera sous forme de séminaires doit être orientée en vue de permettre aux participants de comprendre l'utilité d'une analyse systématique des données dans la prise de décision, en matière de planification des établissements humains; en gestion de projets et en relation publique. Ces séminaires permettront également de consolider les relations de travail entre les participants venus des différentes agences. Ces séminaires seront organisés au niveau sous-régional et régional.

ii) La formation des professionnels (planificateurs et techniciens)

56. L'objectif de ce cours est de compléter la formation des professionnels travaillant surtout dans le secteur public. Ce cours devrait permettre d'initier les professionnels en un temps relativement court, aux techniques et procédures qui ne sont pas généralement enseignées de façon approfondie dans le cursus universitaire régulier. Ces cours seront organisés sous forme de séminaires ou d'ateliers d'une durée de trois à quatre semaines réparties entre des cours théoriques et des exercices pratiques. Ces cours pourraient être organisés aussi bien au niveau national, sous-régional que régional.

57. Les thèmes qui seront étudiés au cours des séminaires pourraient s'articuler autour de la planification des établissements humains, la gestion des projets et la protection de l'environnement des établissements humains.

58. Dans ce genre de séminaire, les participants devraient être sensibilisés aux méthodes de diagnostic des besoins collectives et des ressources disponibles; la préparation des projets; la participation collective; l'évaluation et l'administration des projets.

iii) La formation des administrateurs municipaux

59. Les séminaires destinés aux administrateurs municipaux devraient être essentiellement axés sur les questions d'organisation, sur les documents d'urbanisme, sur l'urbanisme opérationnel, sur la préparation, l'administration et l'évaluation des projets. Ces connaissances sont indispensables pour les administrateurs municipaux. Ces séminaires pourraient être organisés au niveau national.

60. Les séminaires permettront aux administrateurs d'échanger des expériences en matière de planification locale, d'organisation municipale, de mobilisation des ressources municipales de participation collective dans l'exécution des projets et d'administration municipale.

^{3/} UNESCO-UNEP, Human Settlements Managers Training Programme, July 1977.

iv) La formation des responsables des collectivités locales

61. Les responsables des collectivités locales ont besoin d'avoir des connaissances dans tous les domaines qui contribuent au développement de la productivité sociale. Le contenu des séminaires destinés à ces responsables devrait être axé sur la perception des besoins sociaux, l'administration locale, la participation collective et les méthodes de communication. Les cours devraient couvrir les aspects essentiels pour la préparation, l'évaluation et l'administration des projets; la détermination des aspects économiques et sociaux d'un projet; le développement de la capacité organisationnelle d'une collectivité autour de l'exécution des objectifs des plans locaux de développement; la connaissance de la législation nationale et de l'organisation des institutions pour faciliter la coordination avec les plans et projets nationaux. Ces cours pourraient être organisés au niveau provincial et national.

62. Les établissements humains comportent des domaines qui nécessitent une participation active de la population et non pas uniquement des professionnels et des responsables politiques. Il serait dès lors important de sensibiliser la population en intégrant les aspects essentiels de ces domaines dans les programmes de formation, de l'école primaire, au secondaire et à l'université. Ceci serait certainement le meilleur moyen de préparer les futurs citoyens sur la nécessité d'un effort collectif pour l'amélioration de l'environnement des établissements humains.

v) Formation des formateurs

63. Il semble paradoxal de penser à former les formateurs, mais il est également compréhensible qu'un niveau universitaire élevé ne soit pas suffisant pour enseigner dans un domaine aussi nouveau et complexe que les établissements humains. Un bon style d'enseignement et de bonnes connaissances pratiques sont requis pour former valablement des professionnels.

64. Une des meilleures méthodes de se recycler aussi bien sur le plan pédagogique que sur le plan des connaissances générales pour un enseignant est d'avoir connaissance des résultats de recherches entreprises dans d'autres instituts. Les professionnels doivent participer aux séminaires destinés aux formateurs pour apporter à ces derniers la valeur pratique de certaines théories et pour un échange fructueux des résultats d'expériences. Une évaluation critique des méthodes d'enseignement doit être faite; des recherches effectuées sur la relation entre les méthodes et les résultats ainsi qu'une redéfinition des rôles assignés aux planificateurs et techniciens travaillant dans le domaine des établissements humains. Ces séminaires doivent être organisés au niveau sous-régional et régional.

C. La formation des artisans et ouvriers spécialisés

65. L'industrie du bâtiment occupe une place de choix pour jouer un rôle déterminant dans les efforts visant à mobiliser les ressources humaines de chaque pays. En arrivant dans les zones urbaines, les migrants ruraux ont le plus de chances de trouver un emploi dans l'industrie du bâtiment. Il n'y a pas de raison pour que ceux d'entre eux qui ont des aptitudes ne puissent être absorbés dans ce secteur et ce, en leur dispensant la formation nécessaire. Cette industrie assure plus de 10 p. 100 des emplois traditionnels et une bonne proportion des emplois indirects.

66. L'industrie du bâtiment chevauche les secteurs public et privé de l'économie de tous les pays. La plupart des activités humaines supposent un type d'élément de construction. Aussi, le volume de cette industrie est vaste et draine de par sa nature des investissements parfois très élevés. En outre, les pouvoirs publics et les sociétés para-publics sont les plus gros clients de l'industrie du bâtiment en créant des biens d'équipement et en fournissant des services. Cette industrie contribue considérablement à la formation de capital et au produit intérieur d'un pays.

67. En dépit de ces apports notables, il est généralement admis que le personnel adéquat fait défaut dans cette industrie, en particulier s'agissant des ouvriers qualifiés aptes à assurer les services imposés à ce secteur. Pour remédier à cette situation et opérer l'impact nécessaire, il sied d'encourager la formation d'artisans, d'ouvriers spécialisés et des agents de supervision dans cette industrie.

68. La plupart des gouvernements africains ont créé des écoles techniques et instituts d'arts manuels destinés à assurer une formation dans de nombreuses techniques, en particulier celles liées à l'industrie du bâtiment. Pourtant, même si le contenu de ces programmes est satisfaisant, la réorientation des stagiaires semble dans certains cas posée quelques problèmes. Parfois, les stagiaires formés dans ces établissements ne se considèrent pas comme des ouvriers qui contribuent directement à la production mais plutôt comme des superviseurs d'autres ouvriers qui n'ont pas reçu leur type de formation. A l'évidence, cette façon de voir les choses est contraire au but de leur formation. Outre cela, le fait que dans la plus part des pays en développement, les ouvriers ne soient pas payés en fonction des efforts qu'ils détiennent a eu pour effet de dissuader beaucoup de candidats stagiaires d'opter pour les emplois d'ouvriers qualifiés.

69. Selon Kunle Ade Wahab ^{4/} les objectifs d'un tel programme de formation devrait :

- viser à augmenter la productivité des artisans qualifiés qui, soit ne maîtrisent pas bien leur art, soit doivent acquérir de nouvelles techniques pour leur permettre d'augmenter leur rendement actuel;
- permettre de diffuser les connaissances technologiques en vue d'accélérer le développement du secteur du bâtiment;
- permettre de transmettre aux stagiaires de vastes connaissances sur les techniques appropriées et les principes fondamentaux de leur art;
- viser à aider les stagiaires à devenir des artisans responsables et mûrs en leur inculquant un comportement de nature à leur permettre d'être fiers de leur emploi.

En plus des programmes de formation dispensés dans les centres de formation professionnelle, il serait également judicieux de développer d'autres programmes d'appui susceptibles de faire en sorte que l'on dispose d'une main d'oeuvre supplémentaire. Ceux-ci-pourraient être menés à travers un renforcement des systèmes d'apprentissage traditionnel et des programmes de formation en entreprises.

^{4/} Kunle Ade Wahab (1983) "Specific Training Programme for the Provision of Construction Skills for African Region".

70. S'agissant des systèmes d'apprentissage traditionnel, force est de constater que la plupart des artisans disponibles dans les pays africains ont été formés dans le cadre de ce système. Celui-ci sera vraisemblablement en vigueur pendant quelque temps encore. Il importe toutefois que le système d'apprentissage bénéficie de l'appui et de l'assistance des pouvoirs publics quant au contrôle de son fonctionnement.

71. Concernant les programmes de formation en entreprise, il s'agit d'instituer au sein d'une entreprise assez vaste ou d'un groupe d'entreprises un cours destiné à former des artisans qualifiés eu égard aux besoins en main-d'oeuvre de ces dites entreprises. Les entreprises ainsi concernées financeraient les études. Les programmes devraient être conformes à ceux en vigueur dans les centres de formation professionnelle.

72. Si les suggestions susmentionnées concernant les programmes de formation professionnelle sont minutieusement appliquées, on devrait pouvoir disposer de la main d'oeuvre qualifiée requise dans l'industrie du bâtiment.

VII. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

73. Il ne fait aucun doute que l'expérience de la plupart des pays africains au cours des deux premières décennies d'indépendance a montré les difficultés que ces pays ont rencontrées dans la mise en oeuvre de leurs politiques en matière d'établissements humains. Comparée aux efforts qui ont été consacrés à la planification socio-économique, il est certain que la planification des établissements humains n'a pas reçu l'intérêt qu'il fallait.

74. S'il y a un obstacle sérieux au développement, c'est bien cette obstination si acharnée parfois de croire que l'espace national était homogène, les chances de croissance identiques sur tout le territoire et l'intégration nationale possible à partir des seuls plans de développement économique et social. L'intégration de la planification des établissements humains à la planification économique et sociale est nécessaire pour un développement harmonieux. Les pays de la région ont besoin d'un personnel compétent pour réaliser cette intégration. Il faudrait donc que nos Etats consacrent une partie de leurs efforts dans la formation du personnel.

75. Bien que certains d'entre eux aient créé leurs propres institutions de formation, il serait certainement imprudent qu'ils dispersent leurs ressources. La formation dans le domaine des établissements humains exige de toute évidence une coopération multinationale. Pour la mise en place de cette coopération, les pays doivent faire preuve d'initiative sur le plan politique pour contribuer à la création et à l'utilisation d'institutions communes de formation destinées aux agents intervenant dans la planification des établissements humains. Faute d'une telle initiative, il est peu probable que l'on parvienne à créer, à gérer et à rentabiliser ce type d'institution de formation au niveau national.

76. Malgré le déficit en spécialistes dans le domaine des établissements humains constaté dans la plupart de nos pays, le personnel disponible est parfois sous utilisé parce qu'affecté à d'autres tâches, à d'autres services où leurs compétences ne sont pas toujours exploitées. Le problème de l'intégration des services chargés de la planification des établissements humains dans les structures administrative et économique de nos pays se pose également.

77. La plupart des institutions de formation de notre continent sont jeunes, rares sont celles qui ont plus de vingt ans. Ces institutions ont souvent été créées avec l'assistance et sur des modèles de pays développés, et sont entrées progressivement dans un fonctionnement endogène où la phase d'adaptation aux besoins de nos pays est maintenant primordial. Cette adaptation comme nous l'avons vu précédemment devrait être recherchée avec des moyens originaux en intégrant la dimension évolutive de nos sociétés. Dans cet effort, des relations étroites entre établissements d'enseignement sont souhaitables afin de permettre des échanges d'expérience à l'intérieur de la région. Il va de soi que les secteurs professionnels devraient être invités à participer à ces échanges afin que les exemples d'organisation des secteurs professionnels et administratifs puissent être intégrés.

78. La formation des planificateurs et techniciens travaillant dans le secteur des établissements humains doit être solidement ancrée dans l'environnement et le contexte socio-culturel et économique où ces spécialistes sont appelés à travailler. Dans cette perspective, on peut classer les besoins de formation comme suit :

- a) Formation des cadres professionnels;
- b) Formation des techniciens ou personnel de soutien;
- c) Recyclage et formation en cours d'activités à l'intention des professionnels des administrateurs municipaux, des responsables des collectivités locales et des formateurs.

79. Les programmes de formation doivent être établis de manière à couvrir les besoins des pays africains, à accroître la productivité des travailleurs, à améliorer leurs aptitudes et à introduire de nouvelles spécialités en fonction de l'évolution technologique. Les actions ci-après pourraient être prises aux niveaux national, sous-régional et régional en vue de contribuer à atteindre ces objectifs.

a) Actions au niveau national

- i) Les politiques et programmes nationaux en matière d'établissements humains doivent établir les besoins en personnel et les priorités relatives à la formation des différentes catégories de personnel dans ce domaine;
- ii) Les administrations nationales en matière d'établissements humains doivent aider à la mise en place dans les bureaux d'études et d'exécution nationaux les moyens nécessaires pour organiser des programmes de formation en cours d'activités;
- iii) Il faudrait créer des centres nationaux de formation professionnelle dans chaque pays de manière à former des maçons, des menuisiers, des plombiers, des peintres, des électriciens, des plâtriers et des dessinateurs;
- iv) Des centres nationaux de liaison doivent être créés pour coordonner les activités des instituts de formation et de recherche;
- v) Les Etats membres devraient utiliser pleinement les services que peuvent fournir les organisations internationales et régionales pour développer au niveau national les moyens nécessaires à la planification de la main d'oeuvre et qu'elle fasse partie intégrante de la planification du développement socio-économique;

- vi) Les Etats membres devraient prendre des mesures incitatives susceptibles de maintenir les spécialistes en matière d'établissements humains dans le secteur public et d'accroître leur productivité en vue de leur pleine participation au développement de l'économie nationale;
- vii) Les Etats membres devraient coopérer davantage en vue de mettre à profit les instituts de formation existants dans certains pays africains pour le personnel du secteur des établissements humains;
- viii) Les Gouvernements des pays africains devraient encourager leurs étudiants en formation à l'extérieur de l'Afrique, à choisir pour thèse des sujets qui concernent les problèmes qui se posent dans leur pays ou en Afrique en général;
- ix) Il faudrait sensibiliser les citoyens aux problèmes des établissements humains en introduisant dans les programmes scolaires et universitaires les questions ayant trait à ce domaine;
- x) Il faudrait organiser sur une base périodique des séminaires de formation pour les administrateurs municipaux et les responsables des collectivités locales.

b) Actions au niveau sous-régional et régional

- i) Des séminaires devraient être organisés pour la formation en cours d'activités à l'intention des responsables de services et de projets en matière d'établissements humains;
- ii) Il faudrait évaluer les programmes de formation existants en vue de les rendre plus adéquats pour répondre aux besoins des pays africains;
- iii) La coopération régionale et internationale en matière de la formation dans le domaine des établissements humains doit être encouragée par les gouvernements africains, Habitat et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique. Pour cela, il faudrait :
 - encourager la coopération au moyen d'échanges de programmes d'enseignements, d'étudiants ainsi que de renseignements sur la recherche;
 - mettre en place un bulletin de liaison inter-institutions qui pourrait également constituer un mécanisme de diffusion des travaux de recherche entrepris dans les institutions de formation;
- iv) Il faudrait former les formateurs en matière de développement des établissements humains, en collaboration avec les institutions de formation internationales pertinentes;
- v) La Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique devrait compiler et publier un répertoire des institutions de formation en matière d'établissements humains (en indiquant les programmes de formation et de recherche qu'elles offrent), le distribuer aux Etats membres de la Commission.

BIBLIOGRAPHIE

1. Nations Unies : DP/UN/INT/-71-400 "Questions de formation et de recherche en matière de développement régional"
2. UNCHS : E/ECA/HRP/TC/84/5 "L'amélioration de la formation en Afrique pour le développement de l'administration des établissements humains"
3. UNCHS : Human Settlements in the Critical Economic and Social Situation in Africa: The Responses of UNCHS (Habitat), April 1985
4. UNCHS : CHS/R/79-1 Training for Improving Low-income Settlements
5. ECLA : E/CEPAL/SFS/20/G.11 "Training in the Field of Human Settlements: Analysis of the Present Situation and Proposals for a Regional Programme of Action"
6. Chana, T.S.: "Training for Integrated Co-operative Human Settlements Development in Kenya", Regional Workshop, Nairobi, Kenya, 1981
7. Chana, T.S.: "Popular Housing, Urban Planning Practice and the Relevance of Training Facilities and Curricula in the African Context", 1983
8. Wahab, K.A.: "Apprenticeship Training as a Solution to Manpower Problems in the Construction Industry", 1981
9. Nelson, P. & Jean, R.E.: "Building Occupations and Training"
10. ITAC (International Training Advisory Committee for Building and Construction Industry): First and Second reports 1981 and 1982, Industrial Training Fund
11. Ekundayo, A. Adeyemi: "Education of Architecture: A Call of New Directions", 1983
12. Afele, L.K.: "Organization of Training Programmes for the Provisions of Skilled Labour for the Construction Industry of Africa", 1984
13. Afele, L.K.: "Enquête globale sur la formation en matière d'établissements humains en Afrique", 1984
14. UNESCO: Union internationale des architectes - de la formation des urbanistes, 1977
15. UNESCO-UNEP: Human Settlements Managers Training Programme, July 1977
16. Henri Pinatel: La formation des professionnels des établissements humains, 1983
17. PNUE/CEA : E/ECA/HRP/TC/84/6 "Considérations environnementales à prendre en compte pour assurer une formation des individus de qualité" 1987
18. CEA: E/ECA/PSD.3/11 "Formation de spécialistes Africains en matière de planification, de statistique et de Démographie" 1983
19. CEA : E/ECA/HRP/TC/84/8 "La gestion des ressources humaines en vue de l'amélioration de la productivité" 1983

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100