

Formation des professionnels de développement culturel en Afrique

Consultation régionale

Nairobi, Kenya, 19 décembre 2002

Rapport final

Décembre 2002

La consultation a été convoquée par le Centre régional d'action culturelle (CRAC, Lomé, Togo), dans le cadre du projet de recherche, mis en œuvre pour la Division des politiques culturelles de l'UNESCO, en vue du renforcement des capacités régionales de formation de personnels spécialisés dans le domaine du développement culturel et des politiques culturelles pour le développement.

Elle s'est déroulée au Bureau régional de l'Union africaine avec la participation de 13 experts (cf. Annexe I: Liste des participants), représentants d'une part les institutions spécialisées du Botswana, de la Côte d'Ivoire, du Kenya, la République démocratique du Congo, du Rwanda, de la Tanzanie, et , d'autre part, l'UNESCO, l'Union africaine et d'autres organisations régionales, comme l'Académie africaine des langues (ACALAN, Bamako), le Collège itinérant africain pour la culture et le développement (AICCD/CIACD, Dakar), le CRAC, le Marché des arts et du spectacle africains (MASA, Abidjan) et l'Observatoire des politiques culturelles en Afrique (OCPA, Maputo).

Suivant la proposition du représentant de l'UNESCO, M. Cosme A. D'Almeida, administrateur délégué du CRAC a été élu président de la consultation, tandis que M. Máté Kovács, représentant de l'OCPA, a été désigné comme rapporteur.

La réunion a été inaugurée par les allocutions des représentants de l'UNESCO, de l'Union africaine et du CRAC et par la présentation des objectifs de la consultation.

Dans ce cadre, **le représentant du CRAC** a rappelé que la consultation a été organisée dans le cadre du projet mentionné ci-dessus lancé en application des recommandations de la réunion des experts sur «Politiques culturelles, formation et coopération internationale» organisée par l'UNESCO à Paris en novembre 2000.

Ce projet sera vise notamment à

- 1/ Etablir un inventaire des capacités existant en Afrique en matière de formation de personnels de développement culturel.
- 2/ Formuler les profils professionnels des personnels du développement culturel et analyser les nouveaux besoins en la matière.
- 3/ Développer un réseau de coopération dans le domaine de formation en Afrique.

Il a souligné que les tendances et les besoins en formation doivent être analysés en tenant compte de l'évolution des concepts de développement culturel et de politiques culturelles pour le développement humain et durable, fondé sur le concept élargi de la culture défini et confirmé à l'occasion d'une série de grandes conférences africaines et internationales. Par conséquent, les politiques culturelles ne peuvent plus être conçues d'une manière isolée, leurs objectifs doivent être intégrés dans les stratégies de développement.

En outre, l'analyse des besoin de formation doit tenir compte des réalités des sociétés africaines en transformation rapide, des tendances à la décentralisation et à la diversification des acteurs culturels dans les secteurs publics, civils et privés, ainsi que de l'évolution des pratiques culturelles des populations sous l'impact de la globalisation, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, des industries culturelles et du marché qui se développent selon une logique économique. Dans ces conditions, la préservation et le développement des cultures africaines exigent la formation de professionnels spécialisés d'un nouveau type, capables de répondre à ces nouveaux besoins en conjuguant les objectifs des politiques de développement culturel avec les exigences de l'efficacité et rentabilité économiques.

Finally, the representative of CRAC invited the participants of the consultation to examine the preliminary results of the project, presented in the report, still incomplete, titled «Project of research on the new needs for training and professional profiles of specialized personnel in the fields of cultural policies in Africa» (cf. Annex II). He asked them to complete this document by responding, on the basis of their experience, to the following questions:

- why train cultural development professionals?
- who to train?
- what type of training should be proposed?
- how to finance the training?
- what are the career prospects offered to trained personnel?

On his turn, the **representative of UNESCO** drew up the balance of the evolution of needs, insisting on the need to develop the training of specialized professionals with theoretical knowledge and confirmed practical aptitudes, notably in management.

He also reviewed the national training centers existing in Africa, outside CRAC, the only institution with a regional vocation, offering training opportunities in these fields in various African countries such as South Africa, Côte d'Ivoire, Kenya, the Democratic Republic of Congo and Senegal.

He also emphasized the importance of developing new programs, and he cited positive experiences that contribute to strengthening capacities in cultural management (festivals and cultural fairs in Africa; the promotion of handicraft projects in Kenya, Botswana, Zimbabwe, in the SADC countries, often with the help of cooperation and aid organizations such as NORAD or the International Labour Office, Visiting Arts, etc.).

This presentation was followed by the words of welcome of the **representative of the African Union**, who recalled the cultural objectives of his Organization and emphasized his interest in cooperating with UNESCO and other institutions in view of strengthening national African capacities in formulation, implementation and evaluation of policies, programs and cultural projects.

In the **debate concerning existing trainings and identified needs**, the participants committed themselves to contribute to the establishment of an inventory of existing training by participating in the survey by questionnaire launched by CRAC. It was agreed that the questionnaire distributed for this purpose would be abbreviated and simplified by CRAC to facilitate the realization of the survey in the shortest possible time.

In addition, they emphasized the importance of not limiting the analysis of needs to the only higher level. In fact, African societies need specialized cultural agents, trained in various fields and at various levels to respond not only to the needs of institutions, but also to those of basic communities, civil society and the private sector.

For example, it will be necessary to train personnel in management (managers, artistic directors, choreographers) of dance, music and theater groups, amateur, who produce more or less regularly on the occasion of festivals and local ceremonies. Painters, sculptors and artisans also need training.

soutien professionnel en terme de gestion pour pouvoir diffuser et commercialiser leurs produits et pour assurer ainsi la viabilité de leur activité de création.

De même, il est nécessaire de former des médiateurs culturels professionnels qui assurent le relais entre les générations anciennes et nouvelles pour reconstituer et pour perpétuer les valeurs et les traditions culturelles. Ce profil apparaît nécessaire notamment dans les sociétés émergeant de conflits interethniques, comme celle du **Rwanda**, pour pouvoir intervenir auprès des populations déplacées en perte d'identité culturelle et linguistique.

Les festivals et les marchés culturels, comme **le MASA** contribuent de diverses manières au renforcement des capacités, en particulier par les rencontres entre les professionnels et des sessions de formation ponctuelles programmées régulièrement en marge des programmes artistiques. Financées avec l'appui de l'Union européenne, ces sessions portent ou bien sur les questions générales de la gestion ou bien sur tel ou tel aspect de la création artistique et des métiers d'art.

Les rencontres offrent également l'occasion aux représentants des diverses disciplines et de métiers (régisseurs, spécialistes du son ou de l'éclairage, etc.) de se connaître et de s'organiser en réseaux spécialisés. C'est ainsi que sont nées l'Association panafricaine des régisseurs ou l'Association africaine des gestionnaires de spectacles.

Le développement du tourisme culturel rend indispensable la formation de tour opérateurs et de guides qualifiés. Au **Mali**, la formation des guides est organisée au niveau secondaire (Institut national des arts, INA).

En **Afrique centrale**, et plus particulièrement en République démocratique du Congo, il existe des filières de niveau et de portée géographique variés. Au niveau sous-régional, il convient de rappeler la formation de gestionnaires de micro stations assurée par le CICIBA.

A Kinshasa, l'Institut national des arts a commencé la formation des animateurs culturels en 1970. Plus récemment, il offre également des possibilités de formation en gestion et en administration culturelles au niveau supérieur (bac plus 5). Les guides touristiques sont formés à l'INA et par un centre de formation en architecture. L'Académie des beaux arts et l'Institut supérieur des arts et des métiers offrent des formation pour la gestion et les métiers d'arts au niveau bac plus 3. En outre, des formations spécialisées existent en bibliothéconomie et en documentation. Des possibilités supplémentaires sont offertes par le secteur privé (administration de théâtre) ou dans le cadre de la coopération Nord-Sud (p.ex. la Fondation Marcel Hicter, Belgique) pour des gestionnaires de projets culturels et pour les formateurs de gestionnaires de projets socio-culturels.

Ces formations ont, entre autres, fourni des professionnels pour les grandes institutions culturelles créées pendant l'ère de Mobutu (musées, Académie des arts, INA, Association congolaise des critiques d'art, Fonds de promotion culturelle, Centre régional des métiers d'art).

Les gestionnaires du patrimoine peuvent bénéficier des formations organisées dans le cadre de l'Université Senghor d'Alexandrie tandis que certains gestionnaires d'entreprises culturelles ont pu se perfectionner à l'occasion des cours organisés successivement par la Fondation Ford au Cap (mai 2000), à Amman (septembre 2001) et à Bahia (décembre 2001).

Pour mieux répondre aux besoins identifiés en Afrique centrale, il conviendra de

- Régionaliser les institution de formation existantes ;
- Créer une formation pour opérateurs de marchés culturels ;
- Former des entrepreneurs et des producteurs locaux ;

- Mettre sur pied une association des entrepreneurs de la RDC ;
- Lancer la formation des critiques d'art et des journalistes culturels ;
- Assurer la formation des commissaires d'exposition ;
- Créer une formation pour les personnels chargés de la définition des politiques culturelles.

Les pays africains ont également besoin de professionnels qui connaissent les instruments juridiques internationaux pertinents, qui connaissent les procédures et les formats de présentation de dossiers de projet ainsi que des documents visuels nécessaires à la mobilisation des ressources pour des projets culturels et au marketing efficace des produits.

En **Tanzanie**, en 1997, l'École du théâtre et de la musique a lancé la formation des spécialistes des médias (radio, télévision), puis en 1998, une formation en gestion et de marketing des arts et des industries culturelles.

Au niveau des besoins, la priorité devrait être accordée à la formation des formateurs. La formation des techniciens du son et de l'éclairage ainsi que celle des journalistes culturels est également d'une grande importance. L'UNESCO devrait créer des chaires UNESCO à vocation régionale fonctionnant comme des centres d'excellence. Il faudrait réfléchir sur les domaines, les programmes et les méthodes de formation de ces centres.

Au **Kenya**, un certain niveau de formation à la gestion culturelle existe dans le cadre de diverses disciplines (études africaines, tourisme, beaux arts, Institute of Performing Arts, professionnels des médias, etc.). Malheureusement, il n'y a que peu de débouchés pour les personnels ainsi formés. Pour les journalistes, certaines possibilités sont tout de même offertes par les supplément culturels des hebdomadaires.

Malgré cette situation, une priorité devrait être accordée à la création d'un centre de formation spécialisé en gestion, marketing et politiques culturelles. Ce centre pourrait également servir à la sensibilisation culturelle des personnels travaillant dans d'autres domaines du développement socio-économique.

Sur la base de l'expérience acquise depuis 1996 dans le domaine de la formation et sensibilisation culturelles des agents de développement, le coordonnateur du **Collège itinérant africain pour la culture et le développement** a rappelé l'importance d'intégrer ces formations, encore trop souvent marginalisées, dans les cursus universitaires des diverses disciplines. La formulation des programmes doit être précédée par une analyse approfondie des besoins.

En **Côte d'Ivoire**, la formation des cadres culturels est assurée traditionnellement par l'Institut supérieur des arts et de l'animation culturelle (ISAAC, Université d'Abidjan), mais plus récemment des possibilités nouvelles sont offertes dans le secteur privé, souvent avec la participation des enseignants de l'ISAAC-même, et également dans le cadre des initiatives de la société civile. Comme ailleurs, en Côte d'Ivoire, la formation culturelle des journalistes apparaît comme une priorité, car la critique d'art constitue un maillon indispensable de la gestion et du marketing culturels.

Il faudra aussi résoudre le problème du financement de la formation. Dans la plus part des cas, il est assuré par les autorités publiques, mais le secteur privé peut créer de plus en plus la concurrence comme l'exemple de la formation lancée par Alpha O. Konaré le prouve.

Au **Botswana**, des formations culturelles sont assurées au niveau de l'enseignement publique, secondaire et supérieur, dans le domaine de l'archéologie, des médias et des disciplines artistiques (beaux et arts, musique, architecture, mais il n'existe aucune spécialisation en

gestion culturelle. Dans le cas de beaucoup de projets culturels, les tâches de la gestion sont assurées par les bailleurs de fonds extérieurs.

Certains cours ont été organisés pour la gestion du patrimoine et de la production d'artisanat d'art ainsi que dans le domaine de l'organisation d'expositions, des médias et la gestion d'entreprises culturelles (production cinématographique).

Au niveau sous-régional, la SADC, actuellement en restructuration, prévoit inscrire la formation des personnels de développement culturel parmi ses priorités.

En récapitulant, les observations et les suggestions formulées au cours de la première partie des débats, **le représentant du CRAC** a rappelé qu'en Afrique il convient d'adopter une stratégie de formation à un double objectif. Il n'est pas possible de limiter la formation au besoin du développement culturel (secteur de la culture) sans tenir compte des exigences de la politique culturelle pour le développement.

Dans cette double perspective, il serait possible de catégoriser les profils nécessaires selon le schéma suivant :

| Niveau | Domaine |
|--------------------------|---|
| Formation des formateurs | Formation |
| Niveau supérieur | Politiques culturelles Administration culturelle Gestion culturelle Marketing Relations publiques Direction d'entreprise Législation culturelle et économie de la culture |
| Niveau intermédiaire | Animation Régisserie Tâches techniques |
| Autres | Journalisme culturel Critique d'art Education et médiation culturelles |

Il convient de rappeler que

1. Dans la conception des programmes il est important de tenir compte des possibilités d'emploi.
2. Il est souhaitable que les personnels spécialisés aient un certain niveau de connaissances techniques.

Pour répondre aux besoins, il serait souhaitable de créer des structures sous-régionales semblables au CRAC ou étendre la portée de l'action du CRAC à toutes les aires linguistiques.

3. En fonction des besoins ces enseignements pourraient être assurés dans des formes diverses :

- Formation initiale
- Formation continue
- Formation récurrente
- Formation ponctuelle

4. Ces enseignements peuvent être en partie assurés par les initiatives du secteur privé et des associations intéressées.

5. Il convient d'assurer la coordination et la complémentarité entre les domaines et les niveaux différents (supérieur et de proximité).

Dans ses réactions au débat, **le représentant de l'UNESCO** a suggéré de ne pas exclure de la recherche la problématique de la formation des gestionnaires de groupes artistiques. L'apprentissage de la recherche devrait également faire partie de la formation ;

Le CRAC peut servir de modèle pour d'autres régions, mais il conviendra de réfléchir sur des solutions alternatives en fonction des besoins et des débouchés.

Le représentant de l'UA a rappelé qu'il est nécessaire de tenir compte des différences existant entre les modèles francophones et anglophones. Par ailleurs, il ne suffit pas de former des acteurs culturels car les pays africains ont également besoins d'analystes, s'ils ne veulent pas laisser à des étrangers de réfléchir pour eux. C'est en effet le travail des analystes qui permet de formuler, de piloter et d'adapter les politiques culturelles en fonction de l'évolution des réalités et d'innover en la matière de manière appropriée.

En **conclusion**, les participants ont confirmé leur soutien à la mise en place d'un réseau des centres africains de formation des personnels de développement culturel. Ils ont souhaité que ce projet apparaisse explicitement dans le Projet de programme et de budget de l'UNESCO pour 2004-2005 (32 C/5). Ils ont également recommandé que la formation des personnels de développement culturel soit inscrite parmi les priorités des stratégies et des programmes des organismes régionaux agissant dans le domaine du développement des ressources humaines en Afrique.