

DOCUMENT N° 11

DEBATS EN MATIERE
DE DEVELOPPEMENT
DES COMPETENCES

*POLITIQUES EN MATIERE
DE DEVELOPPEMENT
DES COMPETENCES ET
COOPERATION INTERNATIONALE
EN ASIE DE L'EST ET DU SUD-EST*

**Hong Kong, Chine
Février 2007**

**GROUPE DE TRAVAIL
POUR LA COOPERATION INTERNATIONALE
EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES
COMPETENCES**

Secrétariat :

Organisation Internationale du Travail, NORRAG, DDC

Coordination :

c/o Réseau d'études et de recherches sur les politiques d'éducation et de formation
(NORRAG)

IUED B.P. 136, CH-1211 Genève 21, Suisse

Téléphone : +41 22 906 59 00

Télécopieur : + 41 22 906 59 94

Courrier électronique : michel.carton@iued.unige.ch

Site Internet :

<http://www.norrag.org/wq>

© 2007 Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de
développement des compétences, Genève

Acronymes

AFD	Agence Française de Développement
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
AusAID	Programme d'assistance outre-mer de l'Australie (Australia's Overseas Aid Program)
BASD	Banque asiatique de développement
CFP	Conseil de Formation Professionnel
CLMV	Cambodge, Laos, Myanmar et Vietnam
CQN	Cadres de Qualification Nationaux
DAC	Comité d'assistance au développement (Development Assistance Committee)
DC	Développement des compétences
DEDD	Décennie de l'Éducation en vue du développement durable
DFID	Coopération britannique (Department for International Development UK)
DGCD	Direction Générale de la Coopération au Développement (Belgique)
DGCID	Direction Générale de la Coopération Internationale et du Développement (France)
ETFP	Enseignement technique et formation professionnelle
EPT	Éducation Pour Tous (EFA)
GMS	Greater Mekong Sub-Region (Cambodge, Chine du Sud, Laos, Myanmar, Vietnam, et Thaïlande)
IDE	Investissement direct à l'étranger
ICDF	Fonds international de coopération et de développement (Taiwan)
IMT-GT	Indonesia Malaysia Thailand Growth Triangle
JICA	Coopération japonaise (Japan International Cooperation Agency)
KOICA	Coopération coréenne (Korean International Cooperation Agency)
MTCP	Programme de coopération technique malaisien (Malaysian Technical Cooperation Programme)
ODA	Assistance au développement outre-mer (Overseas Development Assistance)
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SCP	Programme de coopération de Singapour (Singapore Cooperation Programme)
SEAMEO	Southeast Asian Ministers of Education Organization
TICA	Coopération thaïlandaise (Thailand International Cooperation Agency)
UE	Union Européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation)
UNEVOC	Centre International UNESCO-UNEVOC pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (The International Project on Technical and Vocational Education, a UN agency)
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international (United States Agency for International Development)

Introduction **p.7**

SECTION UNE: POLITIQUES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE EN ASIE DE L'EST ET DU SUD-EST

Robert Palmer, NORRAG / Université d'Edimbourg, Royaume-Uni **p.8**

SECTION DEUX: LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EN ASIE DU SUD-EST : POLITIQUES DES GOUVERNEMENTS NATIONAUX ET INVENTAIRE DES ACTIVITES DES AGENCES DONATRICES

2.1. LA COOPERATION INTERNATIONALE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EN ASIE DU SUD-EST : SYNTHESE DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES DES AGENCES

Stéphanie Langstaff et Frédérique Weyer, avec Michel Carton, IUED **p.18**

2.2. LES GOUVERNEMENTS NATIONAUX DANS LA REGION FACE AUX DEFIS EN MATIERE DE COMPETENCES ET LES FONCTIONS CLES DU RESEAU REGIONAL DES COMPETENCES

Trevor Riordan, OIT **p.22**

SECTION TROIS: STRATEGIES DES AGENCES DE LA REGION EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

3.1. LES EXPERIENCES DE COOPERATION DE JICA DANS LE DOMAINE DE L'ETFP

Akira Hara, JICA **p.25**

3.2. SOUTIEN EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DANS LA REGION ASIE-PACIFIQUE

Sue Connell, AusAID **p.28**

3.3. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES A KOICA

Jeon Jun-ho, KOICA **p.30**

3.4. LES STRATEGIES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DU DEPARTEMENT DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, MINISTERE DU TRAVAIL, THAILANDE

Areeya Rojvithee, Ministère du Travail, Thaïlande **p.33**

3.5. LA GESTION THAÏLANDAISE DES PROGRAMMES DE FORMATION INTERNATIONAUX

Banchong Amomchewin, TICA **p.36**

3.6. LA COOPERATION INTERNATIONALE DE SWISSCONTACT EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Manfred Egger, Swisscontact **p.38**

3.7. UNE APPROCHE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES:

UNESCO-UNEVOC <i>Karina Veal, UNESCO-UNEVOC</i>	p.41
3.8. INITIATIVES REGIONALES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : SEAMEO VOCTECH <i>Mohamad Abu Bakar, SEAMEO VOCTECH</i>	p.42
SECTION QUATRE: LA COOPERATION INTERNATIONALE DANS LE DOMAINE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : DEUX ETUDES DE CAS DE PAYS BENEFICIAIRES DANS LA REGION (RDP LAO ET VIETNAM)	
4.1. LA COOPERATION INTERNATIONALE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES AU VIETNAM <i>Ngo Huy Liem, Fondation Happel, Vietnam</i>	p.44
4.2. LES ACTIVITES DES DONATEURS DANS LE DOMAINE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EN RDP LAO <i>Phonephet Boupha, Ministère de l'Education, RDP Lao</i>	p.48
SECTION CINQ: L'EXPERIENCE DE LA CHINE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES ET SON ENGAGEMENT AU NIVEAU INTERNATIONAL	
5.1. LA MIGRATION DE TRAVAIL ET LA DEMANDE DE COMPETENCES EN CHINE <i>Zhang Juwei, Académie des Sciences Sociales, Beijing</i>	p.53
5.2. LA TRANSFORMATION AU SEIN DU DOMAINE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES A HONG KONG <i>K. K. Lo, Vocational Training Council, Hong Kong</i>	p.55
5.3. LE SOUTIEN DE LA CHINE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN ETHIOPIE <i>Kenneth King, NORRAG / Université d'Edimbourg, Royaume-Uni/ Université de Hong Kong</i>	p.57
SECTION SIX: POLITIQUES DE RECONNAISSANCE DES COMPETENCES	
6.1. PORTABILITE DES COMPETENCES ET RECONNAISSANCE AU NIVEAU REGIONAL ET INTERNATIONAL <i>Irmgard Nübler, OIT</i>	p.59
Annexe Une: Le programme	p.62
Annexe Deux : Liste des participants	
Annexe Trois: Au sujet du Groupe de travail	

INTRODUCTION

Cette douzième réunion du Groupe de travail a pu avoir lieu grâce au soutien constant que la DDC apporte à son secrétariat. Cette rencontre n'aurait pas été possible sans l'aimable coopération du Centre de recherche en éducation comparée (Comparative Education Research Centre, CERC) de la faculté des Sciences de l'Éducation de l'Université de Hong Kong. Le Groupe de travail souhaiterait remercier Nirmala Rao (Doyen de la faculté des Sciences de l'Éducation) et Mark Mason (Directeur du CERC) pour avoir facilité cette réunion, ainsi qu'Emily Mang et John Siu du CERC pour leur précieux soutien logistique.

La réunion s'est concentrée sur les politiques de développement des compétences et la coopération internationale en Asie de l'Est et du sud-est, perspective d'ailleurs reflétée par la décision de tenir la rencontre à Hong Kong.

Les lecteurs de ce rapport du Groupe de travail sont encouragés à lire la lettre du NORRAG 38 qui traite du développement des compétences techniques et professionnelles, et qui contient un certain nombre d'articles qui portent spécifiquement sur l'Asie de l'est et du sud-est (entre autres). Elle est disponible sur www.norrag.org.

La rencontre à Hong Kong a été organisée par le Secrétariat du Groupe de travail, dirigé par Michel Carton et Kenneth King. Le présent document a été rédigé par Robert Palmer.

SECTION UNE: POLITIQUES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE EN ASIE DE L'EST ET DU SUD-EST

Robert Palmer

NORRAG / Université d'Edimbourg¹

1.1 PROBLEMATIQUES CLES EN ASIE DE L'EST ET DU SUD-EST ET LEUR RELATION AU DOMAINE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le développement des compétences a largement accompagné la croissance en Asie de l'Est et du Sud-est. Les pays de cette région abordent plus sérieusement l'éducation et la formation professionnelle que les pays d'Asie du Sud qui possèdent quant à eux certains des systèmes de formation professionnelle les plus faibles du monde. Le taux de croissance très élevé de nombreux pays en Asie de l'Est et du Sud-est (moyenne 1975-2003) – par ex. la Chine (8.2%), la Malaisie (3.9%), Singapour (4.9%), la Thaïlande (5.1%), la République de Corée (6.1%) (UNDP, 2005) – associé à la nature mouvante du travail ainsi qu'aux défis et opportunités que la globalisation amène, signifie que les besoins en matière de développement des compétences sont sans cesse en train de changer et que le besoin en renforcement des compétences et en compétences pour la compétitivité augmente. Un des défis liés à cette situation est la prévision des demandes en compétences futures afin de subvenir aux besoins fluctuants de ces économies croissantes.

D'un autre point de vue, beaucoup de pays d'Asie de l'Est et du Sud-est ont des économies informelles larges et croissantes (l'emploi informel représente 65% de l'emploi hors agriculture en Asie) et dans certaines parties de cette région, spécialement dans les pays asiatiques à bas revenus, l'agriculture demeure la source principale de revenu pour de larges sections de la population (OIT, 2006). Les économies informelles (incluant l'emploi agricole et non agricole) dans la région, représentent des groupes cibles très importants ; la plupart des pauvres et des exclus du processus de croissance s'y retrouvent, particulièrement dans les 'nouveaux' pays de l'ASEAN (les soi-disant pays CLMV- Cambodge, RDP Lao, Myanmar, Vietnam) qui possèdent de larges groupes défavorisés. Dans un même temps, l'appareil de formation officiel de ces pays reste généralement inaccessible aux pauvres. Du fait, alors même que les systèmes de développement des compétences se doivent de répondre à des demandes changeantes pour réaliser et pour maintenir une compétitivité internationale pour la croissance, une stratégie qui focalise uniquement sur les demandes en compétences des secteurs dynamiques 'ne suffira pas forcément à réduire la pauvreté' (OIT, 2006 : 49) étant donné que les secteurs connaissant la croissance la plus rapide ne correspondent pas forcément à ceux où la majorité de la population (et la majorité des pauvres) est employée. C'est pourquoi il existe également un besoin en compétences visant la réduction de la pauvreté ainsi que la croissance afin que les inégalités cessent de croître.

Les inégalités ne sont pas seulement évidentes entre les différentes régions d'un pays donné, des disparités et inégalités régionales sont également évidentes entre les différents pays d'Asie de l'Est et du Sud-est. Certains pays, comme les membres plus anciens de l'ASEAN (Philippines, Singapour, Indonésie, Thaïlande et Brunei-Darussalam), la Chine, et la

¹ Cet éditorial s'inspire des discussions entre participants pendant la réunion du Groupe de travail à Hong Kong, mais l'interprétation et l'analyse est celle des auteurs. Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas la position officielle du Groupe de travail. L'auteur aimerait remercier Kenneth King et Michel Carton pour leurs commentaires sur les premières versions de cet article.

République de Corée, sont comparativement plus développés que les ‘nouveaux’ membres de l’ASEAN.

Un autre facteur de complication par rapport au développement des compétences dans la région est la question de la migration et de la mobilité (entre et dans les pays) qui entraîne une nécessité de ‘portabilité’ (transférabilité et reconnaissance) (voir dans ce rapport : Nübler). Le défi consistant à mettre en place un développement des compétences standard au niveau régional est multiforme, et ceci d’autant plus lorsque l’on tient compte des variations historiques régionales du développement économique des pays. Par exemple, peut-on dire qu’un mécanicien au Laos a les mêmes compétences qu’un mécanicien à Singapour ? Un ‘réparateur automobile’ dans un pays peut être un carrossier, un peintre en carrosserie ou un mécanicien, alors que dans un autre pays, une seule personne sait accomplir toutes ces tâches à lui seul. Ainsi, une vision étroite des standards des compétences apparaît comme étant un problème majeur. Il existe plutôt un besoin de prendre une approche sectorielle des standards de compétences et d’observer toutes les capacités qui sont utilisées dans un secteur donné. Beaucoup de pays de la région se sont plutôt intéressés à l’adoption des Cadres Nationaux de Formation (CNF), qui sont souvent perçus comme une solution à la reconnaissance des compétences au niveau national et régional. Cependant, il existe un débat croissant dans la littérature politique et académique par rapport à l’adéquation des CNF pour les pays en voie de développement (Grunwald et al., 2004 ; King and Palmer, 2007 ; Mc Grath, Martins, Smith, Cachalia and Kane, 2005 ; Young, 2005) ; le consensus de l’opinion leur est actuellement défavorable.

1.2 PARTENARIATS ET APPROCHES POUR LA COOPERATION INTERNATIONALE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EN ASIE DE L’EST ET DU SUD-EST

En gardant ces problématiques clé en tête, cet éditorial examine quelques uns des ‘fils rouges’ qui sont ressortis des discussions à Hong Kong et des articles de ce rapport concernant les partenariats et les approches à la coopération internationale en matière de développement des compétences en Asie de l’Est et du Sud-est. Nous pouvons commencer par examiner quelques séries initiales d’interrogations interconnectées.

1.2.1 Quelle terminologie devrions-nous utiliser pour différencier les agences opérant dans la région ?

Agences ‘émergentes’ vs agences établies ? Agences asiatiques vs occidentales ? Agences DAC vs non-DAC ? Les pays qui semblent posséder des activités de coopération internationale relativement récentes, comme Singapour, la Thaïlande, la République de Corée ou la Chine sont parfois qualifiés comme étant des donateurs ou partenaires de développement ‘émergents’- en comparaison avec les agences plus établies telles le DFID, USAID et autres. Ceci est problématique dans la mesure où beaucoup des soi-disant agences ‘émergentes’ ont en réalité été impliquées dans des activités de coopération depuis bien plus longtemps que les soi-disant agences établies ne veulent le reconnaître : par ex. Singapour depuis 1961, la Thaïlande depuis 1954, la Chine depuis le début des années 1960 en Afrique. Si on parle d’ ‘agences asiatiques’, on peut se référer à KOICA, SCP Singapore, ICDF Taiwan, JICA Japan, MTPC Malaysia, TICA Thailand et, même, à AusAID. Une distinction entre les agences DAC et non-DAC, ressemblerait à ceci : les agences non-DAC en Asie incluraient KOICA, SCP Singapore, ICDF Taiwan, MTCP Malaysia, TICA Thailand ; avec JICA et AusAID faisant partie du bloc DAC (rejoignant ainsi d’autres bilatérales DAC agissant en Asie comme la Belgique, l’Angleterre et d’autres). Peut-être est-il souhaitable d’adopter les deux termes-

‘Agences asiatiques’ et ‘Agences non-DAC en Asie’) – pour que l’on puisse distinguer les différents groupes d’agences (en particulier pour que l’on puisse séparer JICA et AusAID des autres agences asiatiques).

1.2.2. Existe-t-il une connexion entre l’approche en matière de développement des compétences et le type d’agence ?

Les approches à la coopération internationale en matière de développement des compétences dans la région des agences DAC et non-DAC diffèrent-elles ? Si oui, est-il possible de tirer des leçons des différentes approches ? Y a-t-il quelque chose de spécial concernant les donateurs asiatiques ? Dans quelle mesure y a-t-il des points communs entre AusAID, JICA et les autres agences asiatiques ? Constituant un début de réponse à quelques unes de ces questions, le document préparatoire à la réunion (Langstaff, Weyer et Carton) met en évidence trois approches succinctes en matière de développement des compétences utilisées par les agences dans la région : une approche du développement basé sur la connaissance et mettant l’accent sur la croissance économique, une approche visant la réduction de la pauvreté et une approche privilégiant la gouvernance. Ces trois approches, comme le relève le document préparatoire à la réunion, sont interconnectées et il est difficile de caractériser une agence par le fait qu’elle suit strictement une certaine approche (beaucoup d’agences combinent les différentes approches). L’approche apparaît souvent être menée par des suppositions sous-jacentes par rapport à la relation entre compétence, croissance, pauvreté et emploi. Pour certains, l’objectif principal est la réduction de la pauvreté par la croissance économique et la bonne gouvernance, pour d’autres, l’objectif principal est la croissance économique par la réduction de la pauvreté et la bonne gouvernance. L’objectif de la ‘croissance en faveur des pauvres’ est un bon exemple de comment la croissance et la réduction de la pauvreté sont combinées par les agences. Ceci dit, le document préparatoire à la réunion montre que les agences asiatiques bilatérales (par ex. KOICA, SCP Singapour, ICDF Taïwan, JICA Japon, MTCP Malaisie, TICA Thaïlande et la Chine) sont plus préoccupées par l’économie de la connaissance, la compétitivité et le développement économique. Les agences multilatérales sont les promoteurs principaux de la réduction de la pauvreté et de lutte contre l’exclusion ; et, en plus de la réduction de la pauvreté, la gouvernance constitue une priorité pour les agences comme USAID, DFID, UNDP et Europe Aid.

1.2.3. Comment les différentes conceptions et approches en matière de développement interagissent-elles au niveau du pays ?

Par exemple, lorsqu’il se trouve un large nombre d’acteurs subventionnant différentes activités en matière de développement des compétences dans un pays, quels défis d’alignement/coordination existe-t-il (autant agence-agence que pays-agence) ? Quelle est la relation entre les agences asiatiques (par ex. JICA, TICA) et celles de l’ ‘Occident’ (par ex. DFID, GTZ) au niveau du pays ? Ce rapport contient deux études de cas de pays récipiendaires dans la région (RDP Lao et Vietnam, voir respectivement Boupoua et Liem) qui répondent en partie à ces questions ; les deux pays possèdent un nombre d’agences externes soutenant différents aspects des systèmes de développement des compétences de ces pays.

Dans le cas de la RDP Lao, il existe une très grande variété d’agences externes qui soutiennent respectivement nombre d’écoles de formation professionnelle/technique dans le pays (par ex. Belgique, Pays Bas, AusAID, JICA, KOICA). Mais dans quelle mesure ces parrainages sont-ils coordonnés et cette situation est-elle propre au RDP Lao ? En effet, Boupoua remarque qu’il y a besoin d’une meilleure coordination entre cette assistance et les priorités et besoins nationaux. Dans cette perspective, une déclaration ainsi qu’un plan

d'action communs ont été ratifiés par le gouvernement du RDP Lao et les partenaires au développement fin 2006. Le gouvernement devrait ainsi être actuellement en meilleure posture pour assurer une direction effective des politiques de développement. Boupha remarque également que ce n'est pas uniquement la coordination donateur-pays qui doit être améliorée mais également la coordination donateur-donateur et elle lance un appel pour un plan national en matière de développement des compétences afin d'éviter le double-emploi et d'aider à l'harmonisation.

Dans le cas du Vietnam, Liem appelle également à une meilleure coordination entre les agences internationales. Il soutient qu'une des exigences pour le développement des capacités est que les 'destinataires' puissent prendre le 'siège du conducteur' en matière de coopération (appropriation, transparence et responsabilité).

Il existe clairement des défis qui se présentent aux pays récipiendaires d'aide lorsqu'ils essaient de faire face aux différentes agences donatrices, chacune d'entre elles mettant en avant ses propres avantages comparatifs. Comment les destinataires sélectionnent-ils et gèrent-ils la (supposée) unicité et 'marque de fabrique' des différentes agences ? Comment les donateurs peuvent-ils être mieux gérés, surtout lorsqu'il existe une pléthore de donateurs cherchant à attirer l'attention ? Dans cette perspective, il est probablement moins important d'avoir une coordination donateur-donateur qu'une coordination des donateurs effectuée par le 'partenaire' local du pays. Bien entendu, un problème central est le besoin de développer au sein du pays récipiendaire une capacité et une force de négociation et de gestion par rapport aux donateurs.

1.2.4. Pourquoi existerait-il des approches différentes en matière de coopération, et plus particulièrement en matière de développement des compétences ?

Il existe au moins trois facteurs distincts qui peuvent expliquer les différentes approches utilisées.

Le premier a trait aux contextes spécifiques de culture, société, politiques et économie qui peuvent orienter l'approche à la croissance, la gouvernance et la réduction de la pauvreté (incluant l'éducation et la formation). Par exemple, le rapport annuel 2006 de JICA souligne la différence qui existe entre son approche à la coopération internationale en matière d'éducation et de formation technique en Asie du Sud-est et en Amérique du Sud, et celle de ses activités dans les pays moins développés, principalement en Afrique sub-saharienne :

Human resources demanded by society differ depending on the state of development in each country. In [the] ASEAN [region] and countries in South America, with economic development by investment of foreign capital in the background, cultivating human resources to meet the needs of industry is needed. In contrast, in sub-Saharan Africa, Southwest Asia, and post-conflict countries... it is necessary to cultivate human resources that can work in small businesses or start-up businesses based on the concept of acquiring practical basic skills, thus addressing poverty reduction and improvement of livelihood. (JICA, 2006: 81)

Les approches des agences sont également mues par les situations politiques et de gouvernance au sein de l'Etat, sans oublier la force des institutions publiques. Par exemple, le nombre élevé de projets dans un Etat fragile comme le Laos peut être un symptôme de la faible capacité de l'Etat.

Les agences peuvent également adopter une multiplicité d'approches au sein d'un même pays comme une forme de réponse aux différents facteurs contextuels avec un pays partenaire (par ex. situations ethniques variées, incidence de pauvreté variable et/ou investissement étranger direct). Dans une région qui possède des taux de pauvreté élevés, une agence peut adopter une approche de réduction de la pauvreté. La même agence dans le même pays va peut-être adopter une approche de croissance économique dans d'autres régions. Cette approche multiple de la part des agences au sein d'un même pays est illustrée par plusieurs donateurs, avec par exemple le soutien de la Banque asiatique de développement (BAD) à un projet dans une province riche et une province pauvre en Chine (voir Spohr, 2007 ; voir aussi dans ce rapport : Liem). Aussi, au sein d'un même pays, des approches différentes peuvent-être utilisées par des agences ou ONG à différents niveaux politiques (macro, méso, micro). Une ONG peut se concentrer essentiellement au niveau micro (et méso) tout en adoptant une approche pour la réduction de la pauvreté (voir dans ce rapport : Egger),² alors que les plus grosses agences se focalisent essentiellement au niveau macro (et méso). En d'autres termes, une variété d'instruments et d'approches de la coopération est souvent mise en œuvre.

Par conséquent, dans quelle mesure l'approche de la coopération internationale - plus particulièrement en matière de développement des compétences - est-elle guidée par la nature du pays/gouvernement récipiendaire ?

Un deuxième facteur qui peut avoir un impact sur l'approche utilisée par les pays donateurs d'aide peut être lié à l'expérience propre du pays, soit au travers de l'adoption d'une approche au développement en particulier, soit en tant qu'ancien récipiendaire d'aide. L'approche de certaines agences asiatiques peut être influencée par une expérience récente de destinataire d'aide (par ex. TICA, JICA, ³KOICA, et la Chine dans une moindre mesure).⁴ Peut-être que cette expérience plutôt récente en tant que récipiendaires d'aide a rendu les agences asiatiques moins disposées à être aussi normatives que certaines agences traditionnelles du DAC. Cet état de fait peut également mener vers une plus grande sensibilité du point de vue des conseils donnés aux récipiendaires.

L'histoire de l'aide au développement chez les pays donateurs et la mesure dans laquelle les gouvernements de ces pays sont tenus responsables par leurs citoyens constitue un autre sujet proche. Les agences DAC sont généralement très responsabilisées ; le DFID, par exemple, a signé un accord sur les services publics (Public Service Agreement) avec le trésor britannique s'engageant à réaliser les OMD et il doit rendre des comptes à l'opinion publique. Mais les soi-disant agences 'émergentes' en Asie (SCP, ICDF, MTCP, TICA, KOICA) sont-elles aussi responsables envers leurs citoyens que les donateurs du DAC ?

L'importance de l'expérience propre d'un pays par rapport à une certaine approche au développement, et la manière dont cette expérience a un impact sur lui en tant qu'agence, peut également expliquer les différents types d'approche (par ex. pour le Japon, la Thaïlande et la République de Corée – voir plus loin). Les pays donateurs insistent généralement sur leur unicité, ou leur avantage relatif, par rapport à une approche spécifique ; un avantage relatif qui naît d'une expérience avec une approche spécifique. Par exemple, les expériences du Royaume-Uni et de l'Australie avec les CNF (Cadres Nationaux de Formation) ont probablement encouragé leurs agences respectives (DFID et AusAID) à promouvoir les CNF

² Le cas de Swisscontact démontre comment l'approche utilisée par une ONG peut avoir un large impact sur un système au travers d'interventions ciblées (voir dans ce rapport : Egger).

³ Le Japon a reçu de l'aide de la Banque Mondiale jusqu'en 1965.

⁴ La Chine reçoit encore de l'aide en matière de développement de compétences.

chez leurs partenaires de développement ; en effet, un grand nombre des pays qui sont en train d'adopter les CNF (ou du moins en train de les considérer) sont membres du Commonwealth (par ex. Ghana, Afrique du Sud etc.) et peuvent avoir été influencés par d'autres pays du Commonwealth tels l'Australie, l'Angleterre, l'Ecosse ou la Nouvelle Zélande.

Un troisième facteur qui pourrait expliquer les différentes approches utilisées à avoir avec le type d'agence concerné : bilatéral ou multilatéral. Tandis que les agences bilatérales peuvent apporter une expérience spécifique au pays - comme mentionné ci-dessus - et, d'une certaine manière, essayer de promouvoir cette expérience dans leur approche de l'assistance au développement, les agences multilatérales (par ex. OIT, UNESCO) se considèrent plutôt comme des agents neutres présentant un certain nombre d'approches différentes au pays partenaire. Par exemple, l'OIT se voit, par rapport à la reconnaissance des compétences à un niveau national, comme étant un agent de connaissance, un informateur sur le débat concernant les approches traditionnelles et les CNF, ainsi que comme une entité pouvant effectuer une étude consciencieuse des expériences des pays dans le but de comprendre les bénéfices, les défis et les conditions nécessaires afin de mettre en place un CNF ou pour mieux développer des systèmes de validation. En d'autres mots, il cherche à exposer toutes les options possibles à ses partenaires sans pour autant être trop restrictif (voir dans ce rapport : Nübler). Ceci dit, certaines agences bilatérales, comme la Chine, ne font pas de discours sur l'alignement et la coordination avec les autres donateurs mais traitent au niveau individuel du pays afin de voir ce qui convient le mieux.

1.3. COMPRENDRE LES APPROCHES ASIATIQUES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Où nous amène la discussion ci-dessus en termes d'approche, de programmes et de projets de développement des compétences en Asie ? Quels types d'activités sont soutenus par cette variété d' 'agences asiatiques' ?

Nous examinerons ci-dessous un certain nombre d'agences asiatiques (JICA, KOICA, TICA, SCP) et aussi le cas de la Chine afin d'illustrer certains des thèmes principaux évoqués précédemment.

1.3.1 JICA – L'approche japonaise en matière de projets et de programmes de développement des compétences

L'approche du Japon en matière de coopération internationale, lorsqu'elle inclut le développement des compétences, met en évidence, lorsqu'il s'agit d'offrir des conseils à des tiers, l'importance de l'expérience 'personnelle' du Japon vis-à-vis du développement (King et McGrath, 2004). Le Japon a reçu une très grande quantité d'aide à la suite de la deuxième guerre mondiale et est demeuré récipiendaire d'assistance jusqu'en 1966. En effet, 'un des concepts clé de sa philosophie d'assistance semble être sa propre 'expérience'' (ibid. :156). King et Mc Grath (2004) montrent que cette expérience en tant que récipiendaire d'aide a contribué à la réflexion de JICA sur l'importance de l'auto-assistance, de la priorité à l'appropriation nationale, de la coopération Sud-Sud et de la reconnaissance du rôle des prêts.

La considération que le Japon accorde au développement des ressources humaines au sein de la coopération internationale est mis en évidence par le slogan *Kuni Dukuri, Hito Dukuri*, 'Le développement du pays dépend du développement des ressources humaines'. Dans le secteur de l'ETFP, les projets sont surtout reliés au développement des capacités et au transfert

technique ; par exemple, pour améliorer les compétences des formateurs et pour essayer de renforcer la capacité des centres de formation (voir dans ce rapport : Hara). JICA tend à être moins efficace et même désavantagé lorsqu'il s'agit d'assister le secteur informel ; il commence cependant à travailler avec des ONG dans ce secteur. Alors même que le Japon est conscient de ses propres avantages comparatifs et de son expérience par rapport à l'ETFP, il insiste sur l'adaptation, non l'adoption, de l'expérience japonaise dans les pays partenaires (voir dans ce rapport : Hara).

L'utilisation d'un large nombre d'experts japonais dans le secteur des activités de la coopération, incluant les activités de l'ETFP, souligne l'importance des personnes dans le secteur de la coopération en matière de développement. Existe-t-il une similarité en Chine et en Corée ?

1.3.2 KOICA- L'approche de la République de Corée en matière de projets et de programmes de développement des compétences.

L'approche de KOICA s'inspire de certains thèmes identiques à ceux mis en évidence par le Japon : par exemple, l'importance de sa propre expérience de transformation en Etat moderne- incluant son expérience en tant que destinataire d'aide- ainsi que le rôle de l'ETFP dans cette expérience. Suite à la guerre de Corée, la République de Corée a reçu des quantités massives d'aide bilatérale (surtout des Etats-Unis) et multilatérale (par ex. de l'Agence des Nations unies pour la reconstruction de la Corée)

D'une certaine manière, la République de Corée a l'impression qu'elle a reçu tellement d'aide qu'elle a une obligation de fournir une assistance aux autres pays en voie de développement. Elle possède également un certain niveau de solidarité avec ces pays en voie de développement et souhaite 'partager son expérience de développement' (voir dans ce rapport : Jun-ho). Le site internet de KOICA insiste sur ce but de partage de l'expérience du développement :

During the course of economic and social development since the end of the Korean War in 1953, Korea has learned a lot of painful but useful lessons. Now, we are sharing these lessons with our developing country partners because we believe that they could give practical tools and knowledge to those struggling to escape harsh conditions and achieve social stability and economic prosperity.⁵

Comprenant l'importance du développement des compétences dans l'expérience coréenne, KOICA est en train de mettre en œuvre un certain nombre de programmes qui partagent et transfèrent du savoir-faire et de la connaissance incluant : la construction/restauration des centres de formation professionnels ; la formation du personnel des pays partenaires ; l'envoi d'experts et de volontaires pour amener et partager le développement des compétences ; la rédaction d'études de consultants et de faisabilité afin d'identifier la disponibilité des compétences et les besoins des pays partenaires.

La performance de la Corée est partiellement basée sur le rôle important des centres de formation professionnelle lors du développement économique de la Corée. Partant de ce principe, KOICA a aidé à la construction/restauration de 40 centres de formation professionnelle dans de multiples pays partenaires (1991-2005). KOICA invite des techniciens, des chercheurs, et des responsables politiques en Corée pour des programmes de formation afin de partager avec eux leur expérience en matière de développement et la

⁵ www.koica.or.kr/english/main.jsp (Février 2007).

connaissance nécessaire pour leur développement en matière de ressources humaines et de développement des compétences.

La Corée a vraiment planifié à l'avance les besoins de l'industrie coréenne émergente en matière de développement des compétences. Le développement des compétences était un élément stratégique d'une politique de développement globale qui a mené à une croissance économique rapide et soutenue dès les années 1970. Comme le dit Lee (2005) :

Historically, the evolution of the vocational training system for both small and large enterprises in Korea is characterized by the interaction between the economic development processes, and the demand for and supply of training. The Korean economy has been developed under government's strong leadership, which was represented by successive Five-Year Economic Development Plans, starting from 1962. The history of the vocational training system in Korea evolved as an instrument to meet the economy's demand for skilled workers... (p. 3)

Mais dans quelle mesure l'expérience coréenne est-elle d'utilité pour d'autres pays ? Alors que le développement des compétences a été très important par rapport au développement de la Corée, les autres pays en voie de développement peuvent-ils simplement compter sur l'amélioration de leurs systèmes de développement des compétences sans avoir accès aux niveaux de l'IDE (ainsi que le développement industriel associé) comme l'a connu la Corée ? Une question intéressante serait dès lors celle du lien existant dans les autres pays entre le développement des compétences et les stratégies globales de développement de ces pays.

1.3.3 TICA- L'approche de la Thaïlande en matière de projets et de programmes de développement des compétences

Tout comme le Japon (JICA) et la Corée (KOICA) l'approche de la Thaïlande souligne sa propre expérience récente en matière de développement lorsqu'elle interagit avec d'autres pays. Cependant elle relève aussi la nécessité d'intégrer cette expérience directe à l'expérience de ses partenaires en développement :

Thailand aims at helping other developing countries to achieve sustainable economic and social development through development cooperation by utilizing either her own expertise or the knowledge which was gained from her development partners, or the marriage of the two components.⁶

Il existe une variété de formes de coopération en matière de développement des compétences, tels que les projets de développement, les missions de volontaires et d'experts, des bourses et des programmes de formation (voir dans ce rapport : Banchong). TICA a mis l'accent, tout comme JICA et KOICA, sur le développement des capacités sans accorder une grande importance à la réduction de la pauvreté (tout comme JICA).

1.3.4 SCP- L'approche de Singapour en matière de projets et des programmes de développement des compétences

La coopération de Singapour (Singapore Cooperation Programme, SCP) a également porté l'accent sur 'le partage, avec d'autres pays en développement, des compétences techniques et

⁶ www.tica.thaigov.net/tica (Février 2007).

systemiques que Singapour a appris et acquis au fil des années.⁷ SCP offre un certain nombre de formations (essentiellement aux pays de l'ASEAN) qui sont basées sur les différents secteurs d'expertise au sein desquels Singapour possède des expériences ou des capacités nationales particulières pertinentes. Ces secteurs comprennent le tourisme, les douanes, les NTIC, la gestion de parcs industriels, l'aviation civile, l'administration portuaire, la gestion de l'environnement, la santé, la gestion des ressources humaines, la finance, l'administration, la politique fiscale et la communication.

1.3.5 L'approche de la Chine en matière de projets et de programmes de développement des compétences

Comme il a déjà été dit, la Chine est intensément bilatérale dans ce qu'elle cherche à fournir dans de nombreux pays où elle offre son aide. La Chine offre une nouvelle approche au développement avec ce qu'elle appelle 'une réduction de la pauvreté orientée vers le développement' (LGOP, 2003), ce qui est différent des manières de penser des autres agences par rapport à l'Inde et à l'Afrique sub-saharienne. L'analyse de la Chine, concernant ce qui a besoin d'être fait dans les provinces les moins favorisées, implique des investissements intégrés massifs (similaires à ceux invoqués par la Commission pour l'Afrique et les OMD de l'ONU). Pour la Chine, il est évident que le développement des compétences et l'éducation seuls ne sont pas suffisants ; d'autres choses ont besoin d'être faites, comme attirer les industries, la mise en œuvre de la réforme agraire etc. En d'autres termes, l'attitude chinoise envers la réduction de la pauvreté comporte une vision plus large que celle de la plupart des agences pour le développement. La coopération en matière de développement des compétences, pour la Chine, constitue uniquement une partie d'une approche plus globale de l'assistance au développement.

King (ce rapport) fournit un exemple de la manière dont les pays sont en train de bénéficier de la coopération chinoise, et de la manière dont la Chine est en train de faire profiter au reste du monde une partie de son expérience. Juwei (ce rapport) rappelle aux agences et aux chercheurs la nécessité d'adopter une approche interdisciplinaire face aux problématiques en matière de développement des compétences (par ex. la démographie, l'économie, l'histoire, études du travail, études de l'urbanisation). Une analyse complexe du contexte existant est requise pour permettre aux agences et aux pays partenaires une construction de politiques efficaces en matière de développement des compétences. L'analyse de Lo du Centre de formation professionnelle de Hong Kong (Hong Kong Vocational Training Council, VTC) (ce rapport) illustre les défis que chaque VTC relève dans le monde : comment passer d'une approche ferme en matière de développement des compétences à une solution plus diversifiée, ouverte et flexible aux problèmes afin de pouvoir rester à jour face aux grandes mutations de la demande dans les secteurs de l'industrie et du service.

1.4 CONCLUSION

La plupart des agences asiatiques (JICA, KOICA, TICA, SCP), ainsi que la Chine, semblent posséder une approche similaire à la coopération internationale, du moins dans le sens qu'elles tirent leçon de leur expérience propre en matière de développement. Pour elles, ces expériences ont démontré l'importance de se focaliser sur la croissance économique, même si

⁷ <http://app.scp.gov.sg/> (Février 2007).

les inégalités s'accroissent dans un premier temps. Car la coopération en matière de développement des compétences des agences asiatiques se traduit souvent par une approche basée sur le savoir avec comme point central le renforcement des capacités et les compétences en matière de compétitivité, plutôt que les compétences visant la réduction de la pauvreté.

Tant pour les agences que pour les pays partenaires, établir un bon équilibre entre le développement social et le développement économique est essentiel. Le niveau des inégalités dans un pays ou une région donnés peut fournir un indicateur clé afin de vérifier la justesse de l'équilibre.

Le développement des compétences requiert un environnement propice. Lorsque cet état de fait largement reconnu est observé dans la perspective de la coopération internationale en matière de développement des compétences (mentionné plus tôt par rapport à la Chine et certains articles dans ce rapport, par ex. voir Egger), on s'aperçoit de la nécessité des agences à établir un équilibre entre les dispositions prises pour développer les compétences et les dispositions prises afin de développer l'utilisation de ces compétences. En d'autres termes, la coopération en matière de développement des compétences devrait être incorporée à la coopération en matière de promotion de l'emploi-tant pour le secteur privé formel qu'informel.⁸ Plus particulièrement, une coopération internationale en faveur du développement d'un climat propice pour les micro- et petites entreprises est d'une importance critique. Il est donc essentiel d'examiner l'interaction des approches agence-pays en matière de développement des compétences et en matière d'utilisation des compétences. Les expériences passées des pays et des agences eux-mêmes suggèrent que la formation en tant que telle, ne va pas, dans la plupart des cas, donner des résultats positifs en matière de développement. La coopération internationale en matière de développement des compétences a besoin d'être située dans un système de coopération plus large qui soutienne l'utilisation des compétences.

⁸ L'OIT (2006) discute également de ce point, disant que 'la politique en matière d'éducation et de formation professionnelle devrait être... liée à la politique de l'emploi' (p.56)

2.1. LA COOPERATION INTERNATIONALE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EN ASIE DU SUD-EST : SYNTHESE DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES DES AGENCES

Stéphanie Langstaff et Frédérique Weyer, avec Michel Carton,
Institut Universitaire d'Etudes du Développement (IUED), Genève

2.1.1. Introduction

Quelles sont les approches en matière de développement des compétences (DC) favorisées par les agences de coopération au Cambodge, RDP Lao, Vietnam, Indonésie, Thaïlande et Philippines ? Ce document préparatoire à la réunion, basé sur des données récoltées sur les sites internet des agences de coopération a identifié trois approches en matière de DC (Table 1).⁹

Tableau 1. Les trois approches en matière de DC

Réduction de la pauvreté	Développement Economique & Social	Gouvernance
Groupes désavantagés	Fonctionnaires, employés techniques, jeunes, ...	Officiers de police, journalistes, avocats, décideurs & acteurs de la société civile
Education de base / Programmes de formations spécifiques/ ETFP	Programmes de formations spécifiques / ETFP & Education secondaire Partage des connaissances & développement	Programmes de formation spécifiques
Compétences pour la vie / Entrepreneuriat & Gestion / Secteur primaire	Tous domaines & secteurs (NTIC, S&T, Finance, Commerce, Dév. Secteur privé.)	Administration publique, Droit de l'Homme, Droit, Journalisme

Un discours croissant sur l'économie de la connaissance et la compétitivité

Liens entre les modèles-types

2.1.2 L'approche 'développement' en matière de développement des compétences

⁹ L'information est inégalement disponible sur les sites internet des agences et dans certains cas l'information n'était disponible ni en anglais ni en français. Aussi, cette analyse est basée sur les discours des agences tels qu'ils apparaissent dans la documentation disponible ; les pratiques sur le terrain peuvent se révéler différentes.

- Objectif : un développement basé sur la connaissance ;
- Groupes cibles : fonctionnaires, personnel technique, jeunes ;
- Activités en matière de DC : renforcement des capacités dans tous les domaines et secteurs, soutien aux ETFP et à l'éducation secondaire.

'Former une main d'œuvre technique pour un développement basé sur la connaissance'.¹⁰ Cette déclaration de KOICA (Corée) illustre au mieux cette approche du DC. Le DC est considéré comme étant le fondement du développement économique et social. La construction des institutions et le développement de la main d'œuvre sont des priorités. L'éducation, la formation technique et professionnelle (ETFP) et l'éducation secondaire, constituent également une composante du DC en vue d'un développement social et économique.

Les agences bilatérales asiatiques (KOICA, SCP Singapour, ICDF Taiwan, JICA Japon, MTCP Malaisie, TICA Thaïlande) favorisent cette approche. Par exemple, en s'appuyant sur leur image de 'pays miracles', la Corée, Singapour, Taiwan et la Thaïlande promeuvent activement leur approche du développement centrée sur la connaissance ainsi que la diffusion de leur expérience par la formation et l'expertise.

Le rayon d'action de l'éducation et de la formation est large. De nombreux programmes de formation sont organisés, soit dans le pays donateur soit dans le pays récipiendaire, par des représentants officiels, des chercheurs et le personnel technique.

Mis à part l'ICDF, les agences asiatiques font particulièrement référence à la coopération et le développement régional dans le cadre de l'ASEAN (Association des pays d'Asie du sud-est).

2.1.3 L'approche 'réduction de la pauvreté' en matière de développement des compétences

- Objectif : Atténuer la pauvreté/ lutter contre l'exclusion
- Groupes cibles : Les groupes désavantagés (par ex. les communautés rurales, les femmes, les personnes ayant un handicap, les minorités ethniques, les jeunes sans emploi).
- Activités en matière de DC : Compétences pour la vie (life skills), développement des capacités dans les secteurs sociaux (par ex. la santé), formation des groupes désavantagés dans le secteur primaire (par ex. l'agriculture) et en entrepreneuriat.

Cette approche constitue un élément clé dans pour la plupart des agences concernées par le développement des connaissances car l'hypothèse est que la diminution de la pauvreté passe par le développement d'une variété de compétences.

En règle générale, les agences multilatérales sont les principaux promoteurs du développement des compétences en vue de la réduction de la pauvreté et de la lutte contre l'exclusion. Il est intéressant de noter que certaines agences – DGCID-AFD (France), DGCD (Belgique) – mettent l'accent sur le problème des inégalités croissantes. Les pays qui ne souscrivent pas à l'agenda global pour la réduction de la pauvreté dans leurs activités de coopération sont Singapour, la Thaïlande et la Chine.

¹⁰ <http://www.koica.or.kr/english/main.jsp> (Novembre 2006)

L'objectif de la réduction de la pauvreté est généralement lié aux OMD. Il en résulte une priorisation de l'éducation de base (plus particulièrement au niveau de l'école primaire) et une prise en considération des questions de genre. Plusieurs agences internationales, tel l'UNESCO, sont en train de promouvoir une vision plus globale de l'EPT et insistent sur l'importance du développement des compétences de l'EPT.

2.1.4 L'approche 'gouvernance' en matière de développement des compétences (DC)

- Objectif : Bonne gouvernance (par ex. institutions efficaces et démocratiques, droits de l'Homme, lutte contre la corruption, paix et sécurité)
- Groupes cibles : Preneurs de décision, personnel administratif, société civile, journalistes, juristes.
- Activités en matière de DC : Développement des capacités.

L'approche par la gouvernance constitue une manière de considérer les compétences non seulement dans une perspective de développement économique ou de lutte contre la pauvreté, mais plutôt comme un moyen de former les personnes à être capables de réfléchir et de définir le juste équilibre entre le développement social et économique (approches une et deux ci-dessus). En ce sens, la gouvernance constitue un pré-requis en matière de réduction de la pauvreté et du développement. Derrière l'approche de la gouvernance, il existe un certain nombre d'objectifs, par exemple : développer les institutions démocratiques ; lutter contre la corruption ; promouvoir les droits de l'Homme ; faciliter la décentralisation ; établir la paix et la sécurité (par ex. la lutte contre l'extrémisme et le terrorisme). Les activités en matière de développement des capacités visent les preneurs de décision, le personnel administratif et la société civile. En sus de la réduction de la pauvreté, la gouvernance est une question prioritaire pour des agences comme USAID, DFID, UNDP et EuropAid.

2.1.5 Eléments clés

Une tendance à associer les modèles : Même si certaines agences mettent l'accent sur un objectif particulier du développement des compétences, la plupart se réfèrent à plusieurs objectifs.¹¹ En d'autres termes, beaucoup d'agences associent les trois approches.

Là où les agences asiatiques visent le développement économique plutôt que la réduction de la pauvreté, et mettent ainsi l'accent sur la formation de l'effectif technique et des représentants du gouvernement, la majorité des agences associent deux ou trois approches en matière de développement des compétences, selon leur engagement envers les tendances globales mais également selon leurs propres convictions. Trouver un équilibre entre les compétences utiles au développement économique, ou le développement basé sur la connaissance, et les compétences pour la réduction de la pauvreté est essentiel en vue de réduire les inégalités.

Consensus entre les agences de coopération sur l'importance du développement des compétences pour le développement du secteur privé : Il existe globalement un consensus entre les agences de coopération sur l'importance accordée au développement des compétences pour le développement du secteur privé que celui-ci soutienne la croissance et la compétitivité ou/et la réduction de la pauvreté. Le discours sur l'économie de la connaissance est-il en train de s'accroître, et l'objectif de la réduction de la pauvreté est-il en train d'être

¹¹ L'objectif 'croissance en faveur des pauvres' est un bon exemple d'association entre croissance et réduction de la pauvreté.

petit à petit remplacé par l'objectif de la croissance et de la compétitivité ? Comment ces objectifs peuvent-ils être associés, notamment en matière d'activités de DC ?

Question de la gouvernance : Les questions liées à la gouvernance semblent devenir de plus en plus à la mode, mais il serait nécessaire d'avoir une meilleure analyse sur la manière dont l'approche 'gouvernance' en matière de DC diffère de l'approche classique de construction des institutions telle qu'elle est, par exemple, soutenue par les agences asiatiques.

Conceptions de la coopération en matière de développement des compétences : Au final, l'émergence de pays qui sont à la fois donateurs et destinataires (par ex. Thaïlande) remet en question les concepts et les pratiques de l'aide. Comment la coopération régionale ('partenariat gagnant-gagnant') promue par les agences asiatiques peut-elle être développée ailleurs, plus particulièrement dans le domaine du DC ? Et à quel genre d'équilibre peut-on s'attendre entre le transfert de l'expérience et le soutien à l'utilisation des connaissances et des compétences endogènes ?

2.2 LES GOUVERNEMENTS NATIONAUX DANS LA REGION FACE AUX DEFIS EN MATIERE DE COMPETENCES ET LES FONCTIONS CLES DU RESEAU REGIONAL DES COMPETENCES.

Trevor Riordan,

OIT, Programme Régional de Compétences et d'Employabilité (Regional Skills and Employability Programme, SKILLS-AP)

2.2.1 Contexte et défis – le besoin

- Beaucoup de pays en Asie et dans le Pacifique peinent à répondre aux besoins changeants en matière de compétence de leur main d'œuvre.
- La mondialisation constitue une partie de la force motrice, mais il existe une discussion croissante au niveau des pays au sujet du besoin grandissant de développer les compétences requises en matière de compétitivité, productivité et emplois.
- Il est cependant très difficile pour les pays d'accéder aux dernières informations en matière de politique de formation innovante, de pratiques et de réforme des systèmes.
- Alors qu'il existe de nombreux exemples intéressants, il n'existe que peu de réseaux disponibles afin de faciliter l'échange de l'information et de la connaissance.
- Une seconde force motrice est à l'origine du besoin d'une nouvelle approche en matière de développement des compétences. Il s'agit d'un déclin majeur en ressources de coopération technique en matière de développement des compétences.

2.2.2 La réponse de l'OIT

En réponse à ces défis, l'OIT a développé un nouveau Programme Régional de Compétences et d'Employabilité (Regional Skills and Employability Programme, SKILLS-AP) qui va se construire et s'intégrer à l'expérience du Programme de Développement des Compétences en Asie-Pacifique (Asia-Pacific Skills Development Programme, APSDEP) et qui facilitera et coordonnera le processus à partir d'un Réseau Régional de Compétences revitalisé. Toutes les unités de l'OIT ayant trait au développement des compétences vont travailler ensemble dans un cadre stratégique prévu pour :

- Servir de plateforme commune au sujet des compétences ;
- Intégrer toutes les activités de l'OIT liées aux compétences au sein d'un unique plan de travail
- Renforcer les éléments liés aux compétences au sein des Programmes de travail décent au niveau du pays (Decent Work Country Programmes).

L'inauguration du programme SKILLS-AP et la revitalisation du Réseau Régional de Compétences a eu lieu au *First Technical Meeting of the Regional Skills Network Partner Organization*, Incheon, Corée, novembre 2005. Les quelques 27 pays membres de l'OIT de l'Asie et du Pacifique ont été amenés à se rencontrer lors de cette réunion et ont été consultés sur les défis majeurs auxquels ils sont exposés dans la région ainsi que sur la manière dont l'expertise qui y existe déjà peut être employée – en vue d'une diminution en matière de coopération technique. C'est la première fois que les membres de l'OIT de l'Asie et du Pacifique (A-P) ont été réunis et consultés à propos de leurs défis essentiels en matière de compétences. Trois issues majeures furent mentionnées lors de ce *First Technical meeting* (voir aussi OIT, 2006)

- Une déclaration tripartite de compréhension commune sur le rôle et les responsabilités de SKILLS-AP et des partenaires du *Réseau Régional de Compétences*;
- Un cadre de travail pour la coopération en matière de développement des compétences en Asie et dans le Pacifique. ;
- Une matrice des thèmes essentiels et des problèmes clés relatifs aux compétences dans la région.

2.2.3 Quelques problèmes clés identifiés à Incheon

- Systèmes de reconnaissance des compétences et des qualifications engendrés par le déplacement des employés qualifiés.
- Améliorer la qualité en matière de développement des compétences et de formations sur le lieu de travail
- Compétences professionnelles de base/d'employabilité et compétences 'non-techniques', surtout dans les pays qui se dirigent plutôt vers une économie de service ;
- Amélioration des informations et des données sur les demandes en matière de compétences sur le marché du travail;
- Compétences pour l'économie informelle/pauvreté. Malgré la reconnaissance par l'OIT de l'importance primordiale de l'économie informelle dans la région A-P (par ex. en Inde, Chine, Indonésie etc.), celle-ci n'a pas été distinguée par les membres en tant que problème clé. Les Etats membres étaient plus concernés par la performance de l'économie ;
- L'OIT reconnaît également l'importance des compétences relatives à l'inclusion et au développement du pouvoir d'action économique des groupes marginalisés, des travailleurs peu qualifiés, des travailleurs jeunes et âgés- tous les groupes qui tombent généralement hors du système de l'ETFP- dans la région A-P.

2.2.4 Cadre pour la coopération en matière de développement des compétences en Asie et dans le Pacifique- une 'carte routière' (voir OIT, 2006 : Annexe 4)

La vision

Les constituants de toute la région partagent leur savoir et leur expérience afin d'optimiser le processus du développement des ressources humaines dans la région améliorant ainsi les compétences et le bien-être des gens tout en accroissant le développement économique au niveau régional... en reconnaissant que tous les constituants de la région possèdent tous des informations et des expériences à partager qui peuvent être de utiles pour les autres, et dont tous peuvent bénéficier. (p.27)

Cadre réglementaire en matière de développement des compétences

- Les nouvelles '*Recommandations sur la mise en valeur des ressources humaines*' (OIT, 2005)

Actions pratiques

Le SKILLS-AP met l'accent sur le renforcement du travail en matière de compétences et d'employabilité au niveau régional à travers le partage des connaissances et le développement de produits dans le but de :

- Développer des réseaux d'expertise technique
- Mener des recherches sur les questions clés en matière de développement des compétences
- Organiser des séminaires régionaux et des ateliers
- Développer des projets pilotes

- Promouvoir la coopération technique avec et entre les organisations partenaires

Participation au Réseau des Compétences Régionales

- Le réseau est constitué de :
 - Points
 - Organisations partenaires qui comprennent des institutions de formation et de recherche, des travailleurs et des organisations d'employeurs (actu. 164)
- Le réseau sert à :
 - Partager les expériences et les meilleures pratiques
 - Fournir une base pour la constitution de réseaux, le partage des connaissances, l'expérience et la coopération technique entre les Etats.

Partage de l'information et de la connaissance

- SKILLS-AP s'assure également que tous les participants du réseau ont accès à des informations venant de nombreuses sources. Par exemple, les publications récentes et les recherches comprenant des articles sur : la reconnaissance mutuelle des compétences, les réformes innovantes en matière de d'apprentissage et de politique des compétences ; Stratégies nationales en matière de compétences ; Guide pour améliorer l'apprentissage sur le lieu de travail ; Guide des bonnes pratiques CNT

2.2.5 Les prochaines étapes...

Le programme SKILLS-AP, en concert avec deux autres unités de l'OIT, est en train de préparer un cadre de travail détaillé en matière de compétences et d'employabilité dans la région. Des discussions complémentaires auront lieu avec les pays et les organisations ayant manifesté un intérêt à soutenir les questions de compétences en vue d'assurer leur participation.

Références et informations complémentaires

ILO (2006) *Developing Skills through Partnerships in Asia and the Pacific*. Final Report of the ILO/Korea First Technical Meeting of the Regional Skills Network Partner Institutions SIVAT, Incheon, Korea, 22-25 November 2005. ILO: Bangkok.

_____. (2005) *Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, Recommendation 195*, ILO: Geneva.

Voir : www.ilo.org/skills-ap pour des informations complémentaires

SECTION TROIS: STRATEGIES DES AGENCES REGIONALES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

3.1 EXPERIENCES DE COOPERATION DE JICA DANS LE DOMAINE DE L'ETFP

Akira Hara

JICA, Bureau de Malaisie

3.1.1. Kuni Dukuri, Hito Dukuri - 'Développement du pays, développement des ressources humaines'

Ce slogan est utilisé par le Japon depuis que l'ODA japonaise a débuté en 1952. Il signifie 'le développement du pays dépend du développement des ressources humaines' et il illustre l'accent mis par le Japon sur le développement des ressources humaines en matière d'ODA, ceci même avant l'introduction du concept du développement des ressources humaines dans les années 60 ou celui du développement/ renforcement des capacités dans les années 2000.

3.1.2. Priorité au Développement des Ressources Humaines (DRH)

En 2003, le Japon comptabilisait un total de 961 projets de DRH. JICA suit trois modalités principales pour mettre en œuvre ses activités de coopération : nommer des experts japonais, accepter des stagiaires au Japon ou dans un pays tiers et fournir du matériel japonais.

Les projets de coopération technique impliquent la combinaison compréhensive de ces trois modalités dans un projet. Dans un projet donné, selon l'accord sur les objectifs, (le rendement, et la manière de suivre le projet, etc.), entre le Japon et le gouvernement récipiendaire, JICA nomme un groupe d'experts, invite des participants locaux au Japon/pays tiers et fournit le matériel et les locaux.

Dans le cadre de l'ETFP, les projets ont essentiellement consisté à améliorer les formateurs et à essayer de renforcer les capacités des centres de formation. Le budget des projets avoisine 5-10 millions d'US\$ sur 5 ans, comprenant 5-10 experts à long terme ainsi que plusieurs experts à court terme. Lorsqu'ils étaient nécessaires pour des projets de bourse d'aide, le gouvernement japonais a alloué des fonds de construction d'environ 10-20 millions d'US\$, en plus de ceux mentionnés précédemment. Les projets DRH représentent 29% du nombre total de projets de coopération technique de JICA. La coopération technique fut focalisée sur le transfert technique selon le slogan *Kuni Dukuri, Hito Dukuri*. Etant donné que le pourcentage des projets purement éducationnels a été restreint, la majorité des projets HRD ont été des projets ETFP.

3.1.3. Variété des Plans d'Action

Sous l'égide du Ministère des Affaires Etrangères, JICA fut impliquée dans une variété d'initiatives avec les pays de l'ASEAN. Une initiative importante fut le plan de l'ASEAN *Hito Dukuri*, proclamé en 1982 par M. Zenko Suzuki alors Premier Ministre, qui invita cinq pays de l'ASEAN à identifier les zones requérant le plus de DRH.

JICA a énoncé un projet pour chaque pays, comme, par exemple, le Centre de Soins de Santé Primaire en Thaïlande, le CIAST en Malaisie (un formateur d'institutions formatrices) et ainsi de suite. Tous les projets sont supposément ouverts aux autres pays de l'ASEAN. En plus des activités dans ces cinq pays, JICA a construit le Centre International d'Okinawa, situé dans le Sud du Japon, qui joue le rôle de centre de formation principal pour les pays de l'ASEAN. En

sus du centre domestique, les centres établis sont actuellement employés comme ‘Centre de la Coopération Sud-Sud’ du Japon dans chaque pays.

3.1.4. Types de Projets de Coopération Technique en DRH

Entre 1994 et 2003, 111 Projets de Coopération Technique en DRH ont été mis en œuvre. Durant cette période, la majorité des projets ont été concentrés sur le développement des capacités, l’étude et l’analyse et l’amélioration des capacités. Il a été accordé, par exemple, moins d’attention, aux conseils en matière de pratique et en développement de systèmes.

3.1.5. Le soutien japonais à l’ETFP en Malaisie

Une vérification de la viabilité et de l’impact du support japonais à l’ETFP en Malaisie est en cours. Deux projets ainsi examinés sont le CIAST, qui a été lancé sous le plan de l’ASEAN Hito Dukuri, et l’Institut Technique Japon Malaisie (Japan Malaysia Technical Institute) qui essaie de soutenir le développement industriel rapide de la Malaisie. Les deux projets ont largement contribué à la formation de personnel technique de haute qualité dans le pays. Par exemple, il est intéressant de constater qu’il existe un certain nombre d’officiers de haut rang au Ministère des Ressources Humaines qui étaient auparavant des participants locaux de projets de JICA. Ceci démontre également la volonté du gouvernement malais à placer du personnel de qualité dans les projets de JICA.

Cependant, après la complétion des projets de JICA, le Ministère des Ressources Humaines de Malaisie n’est pas pleinement satisfait du rendement de ces institutions, ni de leur impact sur d’autres institutions. Comme il fût mentionné, les efforts de JICA ont visé l’amélioration du personnel local et le renforcement des institutions. Mais les projets de JICA ne s’occupent que peu de l’environnement qui entoure ses projets et cela a été identifié comme une faiblesse. Par exemple, si un mécanicien est formé pour l’entretien préventif des voitures, les propriétaires des ateliers, ou d’autres employeurs, ne vont pas valoriser ce genre de compétence s’il n’existe pas un système de contrôle périodique de sécurité des véhicules en place dans le pays. Ainsi, la connaissance et les compétences ne seront pas applicables à moins d’une modification de l’environnement global.

Cet exemple démontre que pour assurer la viabilité de la coopération technique, les projets ne devraient pas concerner uniquement les institutions, mais également aider à stimuler les changements dans l’environnement extérieur au projet, incluant l’environnement social.

3.1.6. Caractéristiques du système ETFP japonais et son applicabilité à la Malaisie

Les caractéristiques du système ETFP japonais sont plutôt uniques par rapport à d’autres pays et n’ont pas été largement débattues dans le passé – même si le Japon est un des pays qui a réussi à produire des ressources humaines compétentes dans le domaine de l’industrie. Il fut assumé que l’unicité du système ETFP du Japon était fortement liée à la culture et à la tradition japonaise et que pour cette raison aucun autre pays ne peut le suivre.

Voici une liste des caractéristiques propres au système ETFP japonais qui a été présenté à la Malaisie. Utilisant cette présentation, JICA et le Ministère vont examiner si certaines composantes de ce système peuvent contribuer ou non à l’amélioration du système ETFP de la Malaisie. Si certains composants peuvent être potentiellement appliqués en Malaisie, il y aura une étude complémentaire pour comprendre comment l’adapter et l’adopter dans la société.

- Système de soutien à l'emploi fourni par les institutions d'éducation et de formation
- Section d'information sur la gestion du travail
- Révision du double système en Malaisie
- Système de test des compétences et certification
- Etude du Travail et système d'analyse
- Structure salariale
- Ethique et culture du travail
- Valeur du développement des compétences
- Développement du Coursus
- 'Hello Work' Agence publique de placement

Lors d'une révision des projets de coopération techniques de JICA, il fut observé que quelques 'nouveaux' systèmes avaient déjà été mis en œuvre dans le passé et qu'ils avaient eu quelques effets positifs. Cependant, les essais précédents avaient été très sporadiques et ont uniquement été réalisés dans des zones restreintes. Ainsi, les actions entreprises n'ont pas été maintenues ou ont disparu à la fin du projet. Par exemple, beaucoup de projets antécédents avaient démontré les effets positifs engendrés par le soutien à l'emploi au sein des projets ; par exemple le projet Surabaya Polytechnics en Indonésie, le projet UBISD en Thaïlande et le HIC au Vietnam.

Le gouvernement malais exprime actuellement un fort intérêt par rapport au développement d'une fonction 'soutien à l'emploi' au sein des institutions de formation, et JICA est en train de soutenir le ministère dans ses considérations concernant l'adoption ou non de ce nouveau système. Il existe une variété de questions par rapport au 'soutien à l'emploi'. L'une d'entre elles consiste à articuler la fonction de l'administration, le rôle de l'enseignant et la relation avec les agences de placement du gouvernement. Dans un même temps, il existe des considérations par rapport à la manière dont les instructeurs assumeront une fonction de conseiller de carrière comme faisant partie de leurs responsabilités.

Informations complémentaires :

Voir : www.jica.go.jp/english/index.html pour informations complémentaires

3.2. SOUTIEN EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DANS LA REGION ASIE-PACIFIQUE

Sue Connell

Programme d'assistance outre-mer australien (Australia's overseas Aid Program ,AusAID)

3.2.1 Le programme d'assistance de l'Australie

L'Australie a inauguré son premier document officiel sur l'assistance en avril 2006 afin de soutenir un dédoublement de l'aide d'ici à 2010. Les quatre thèmes majeurs du document officiel comprennent :

1. Accélération de la croissance économique
2. Encourager des Etats fonctionnels et effectifs
3. Investir dans les individus
4. Promouvoir la stabilité régionale et la coopération

La thématique 'investir dans les individus' par le biais de l'éducation, comme énoncé dans le document officiel, signifie amener 'plus d'enfants à l'école, pour une éducation meilleure et de plus longue durée'. Cette idée implique en partie l'initiative Fournir une Meilleur Education (Delivering Better Education) qui crée le lien avec un contexte décisionnel plus large. La deuxième caractéristique de ce programme d'assistance est le projet 'Australian Scholarship' (bourse d'études australienne).

3.2.2. Nouvelles directions pour l'éducation

AusAID cherche à étendre le programme qui a pour objectif un triplement du soutien aux systèmes nationaux d'ici 2010. Il va apporter son soutien en vue de systèmes nationaux fonctionnels et complets, améliorer la qualité et la pertinence, ainsi que renforcer les liens entre l'éducation et l'emploi. On considère la formation professionnelle comme ayant un large rôle à jouer dans l'amélioration du développement des systèmes. Une nouvelle politique de l'éducation est actuellement en train d'être finalisée et doit être lancée dans la première moitié de 2007.

3.2.3. Stratégies clé pour le développement des conséquences

En termes de stratégies spécifiques en matière de développement des compétences, AusAID a annoncé une nouvelle Haute Ecole Technique Australie –Pacifique (Australia-Pacific Technical College) qui va se focaliser sur le renforcement des compétences dans le Pacifique. Il est également en train de travailler sur l'intégration de l'éducation professionnelle et technique dans les systèmes nationaux et en train d'étudier des interventions au niveau du pays.

3.2.4. Haute Ecole Technique Australie-Pacifique

La Haute Ecole Technique Australie-Pacifique vise à donner aux îlotiers du Pacifique les compétences et les qualifications pour les occupations professionnelles en demande. La première expérience aura lieu dans les centres en Papouasie Nouvelle Guinée, Samoa, Vanuatu et les îles Fidji. Une part importante du concept de la Haute Ecole Technique Australie-Pacifique a été accordée à la prise en compte des expériences de l'Australie acquises lors des réformes de la formation technique et professionnelle (ETFP) qui a eu lieu ces vingt dernières années. Il cherche à construire des partenariats avec les prestataires en

place et à développer des cours qui vont être menés par la demande et développés en concertation avec l'industrie.

3.2.5. La réforme des systèmes ETFP

En ce qui concerne la réforme des ETFP, l'AusAID a conscience du grand nombre de jeunes sans emplois dans la région, notamment dans les pays voisins tels le Timor-Est et d'autres dans le Pacifique. Dans le cas de la Haute Ecole Technique Australie-Pacifique, AusAID est en train d'essayer d'intégrer les leçons apprises lors des précédentes réformes australiennes et lors du soutien traditionnel à des projets ETFP ponctuels. Par exemple, les précédents travaux d'AusAID en Indonésie et aux Philippines n'avait pas eu autant de succès que prévu et des leçons peuvent être tirées de ces expériences. De plus, les expériences propres à l'Australie suggèrent que l'implication de l'industrie est essentielle pour déterminer ce que l'on attend de ces projets ETFP.

3.2.6. Les avantages comparatifs de l'Australie

Le système ETFP de l'Australie est considéré comme étant l'un des meilleurs au monde et les prix ETFP décernés par l'Australie sont mondialement reconnus. Des éléments spécifiques du système australien peuvent être adaptés à l'usage dans d'autres pays.

3.2.7. Exemples d'interventions au niveau du pays

Pakistan

- Demande d'aide au Premier Ministre Howard
- Rôle de l'Australie dans la réforme du système ETFP- soutien financier et technique.
- Fin février 2007, AusAID et DEST (Department of Education, Science and Training) doivent participer à une mission de la Banque Mondiale afin d'explorer les opportunités et l'orientation spécifique de l'assistance future.

Chine

- Projet d'aider la réforme du programme national ETFP (2002-2007, AU\$19 m.)
- Nous travaillons depuis 2002 avec la municipalité de Chongqing et nous sommes actuellement en phase 2, travaillant avec 26 écoles pilotes qui visent à améliorer la qualité et la pertinence ainsi que de contextualiser sélectivement les éléments appropriés du système australien dans 5 domaines de l'industrie.

3.2.8. Principes fondamentaux

AusAID souhaite promouvoir :

- Un alignement plus grand avec les systèmes et politiques des gouvernements partenaires ;
- Une meilleure harmonisation avec les autres donateurs ;
- Le renforcement de l'efficacité de l'aide et de l'orientation des performances ;
- Egalité de genre.

Informations complémentaires :

Voir : www.ausaid.gov.au pour plus d'information

3.3. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES A KOICA

Jeon Jun-ho¹²

Coopération coréenne (Korea International Cooperation Agency, KOICA)

3.3.1 L'assistance au développement outre-mer (ODA) en Corée

La Korea International Cooperation Agency (KOICA) a été fondée en avril 1991 sous l'égide du Ministère des Affaires Etrangères de la République de Corée. Les domaines de coopération technique de KOICA comprennent : développement des ressources humaines, développement des infrastructures et de l'apport en matériel, soutenir les ONG basées en Corée, secours aux personnes sinistrées et reconstruction. KOICA accorde une plus grande priorité aux partenaires asiatiques, mais travaille également dans d'autres régions et possède des bureaux en Asie-Pacifique (12), Amérique latine (3), Moyen-Orient (3), Europe de l'Est-CEI (3) et en Afrique (2).

En tant que membre de la communauté internationale, la Corée se doit de partager son expérience en matière de développement et de contribuer aux efforts pour aider à la réduction de la pauvreté et au développement soutenable dans le monde en développement. La Corée a acquis une expérience et expertise inestimables dans les domaines suivants lors de son développement économique. En concentrant ses ressources dans ces domaines, KOICA offre une perspicacité unique et crée un impact positif :

- *Education/formation* : Par une approche large du soutien à l'éducation, KOICA aide à améliorer la formation professionnelle et l'alphabétisation dans les pays partenaires.
- *Santé/assistance médicale* : KOICA fournit de l'assistance médicale aux populations appauvries afin de faire baisser le taux de mortalité infantile, améliorer la santé maternelle, réduire les maladies mortelles comme le SIDA et la malaria et améliorer les conditions générales en matière de santé, de médecine et d'hygiène.
- *Construction d'institutions* : Des institutions fortes fournissent la gouvernance nécessaire au développement national. KOICA reconnaît l'engagement des gouvernements partenaires à améliorer leurs capacités institutionnelles. En utilisant une panoplie de programmes de développement des capacités, KOICA transmet des stratégies pour le développement économique et aide à renforcer les capacités administratives des gouvernements partenaires.
- *Technologie de l'information* : KOICA aide à réduire la soi-disant 'fracture digitale' entre les pays en développement et les pays développés en partageant la technologie de l'information évoluée de la Corée.
- *Agriculture* : L'agriculture joue un rôle d'une importance critique en matière de réduction de la faim et de la pauvreté absolue dans le monde en voie de développement. En appliquant les techniques agricoles évoluées de la Corée, les pays partenaires accroissent la productivité et le revenu.

En 2005, le budget total de KOICA était de 210 million US\$ et a été alloué aux secteurs suivants : éducation (16%), santé (20%), gouvernance (13%), développement rural (4%), NTIC (10%), industrie et énergie (9%), environnement et autres (13%), secours aux personnes sinistrées et reconstruction (15%).

¹² Cet exposé sur KOICA s'inspire également du rapport annuel 2005 de KOICA

3.3.2 Etendue de l'assistance de KOICA en matière de développement des compétences

L'assistance totale pour le secteur de l'éducation en 2005 (éducation de base, professionnelle, secondaire et post-secondaire) a totalisé 34 millions US\$ (Tableau 1). Une grande partie de cette somme a été allouée au soutien en termes d'infrastructure (62%) et aux volontaires (27%). En 2005, plus de la moitié (52%) du budget de KOICA pour l'éducation a été alloué à l'Iraq.

Tableau 1. Total de l'assistance de KOICA au secteur de l'éducation (2005)

	US\$ en milliers	% des dépenses en éducation
Soutien en termes d'infrastructure	21,241	62%
Provisions matérielles	2,032	6%
Formation	1,401	4%
Envoi d'experts	213	1%
Envoi de volontaires outre-mer	9,301	27%
Total pour les secteur de l'éducation	34,188	100%

En plus des activités spécifiques du secteur de l'éducation mentionnées ci-dessus, KOICA entreprend des activités de formations inter-sectorielles (y compris dans le secteur de l'éducation) qui constituent presque 15 millions US\$ soit 7% du budget KOICA pour 2005. La majorité de cet argent a été utilisé en formation dans le domaine de la gouvernance (41%), suivi par la formation dans les domaines de l'industrie et de l'énergie (17%), formation NTIC (11%), formation à l'éducation (9%), développement rural (7%) et autres secteurs (15%).

Les dépenses de KOICA en activités de développement des compétences (activités de formations inter-sectorielles combiné au programme du secteur de l'éducation) constituent 23%, soit US\$47.6 millions, du budget total de KOICA pour 2005.

3.3.3 Programmes de KOICA en matière de développement de compétences

Ayant compris l'importance de l'expérience de la Corée en matière de développement des compétences, KOICA est en train de mettre en œuvre un certain nombre de programmes qui partagent et transmettent le savoir faire et la connaissance, y compris : construction/restauration de centres de formation professionnelle ; formation de personnel des pays partenaires ; envoi d'experts et de volontaires afin de fournir et partager le développement des compétences ; la rédaction d'étude du développement afin d'identifier les disponibilités et les besoins en matière de compétences dans les pays partenaires. KOICA aide également à la construction de centres NTIC, aidant ainsi à : augmenter le nombre de techniciens qualifiés ; produire les experts NTIC dont ont besoin les sociétés mues par les NTIC ; réduire la fracture digitale entre les pays développées et les pays en voie de développement.

3.3.4 Etablissement de Centres de Formation Professionnelle

La performance de la Corée est partiellement basée sur le rôle important joué par les centres de formation professionnelle pendant le développement économique de la Corée. Dans cette perspective, KOICA a aidé à une construction/restauration des centres de formation professionnelle dans beaucoup de pays partenaires. Entre 1991 et 2005, 40 centres de formation ont été construits/restaurés à hauteur de 60 million US\$. Les stratégies d'assistance comprennent : l'amélioration de la capacité de gestion et des moyens de l'institut en fournissant de l'aide lors des arrangements réglementaires ainsi qu'en établissant des

systèmes légaux et opérationnels ; l'assistance en éléments matériels tels que la construction de centres de formation professionnels et la provision d'équipements sont considérés comme étant des mesures corollaires. Si le budget opérationnel d'un centre est insuffisant, KOICA fournit un espace et de l'équipement pour aider à la gestion des entreprises rentables. Pour prévenir un manque d'efficacité dû au manque de manuels, KOICA invite les instructeurs à des programmes de formation qui sont conçus afin d'améliorer l'aptitude des instructeurs à élaborer du matériel d'enseignement par eux-mêmes. KOICA peut également envoyer des experts afin d'aider au développement de matériels scolaires tout en aidant à développer un cursus spécialisé afin de permettre une adaptation à un environnement industriel en rapide mutation. Dans le but de prévenir la démission due à des bas revenus d'un excellent instructeur, KOICA fournit des conseils qui aident à la gestion d'entreprises rentables. De plus, KOICA offre des formations pour des hauts fonctionnaires du gouvernement pour qu'ils sachent gérer ce genre de situation. KOICA est en train d'introduire le système administratif coréen pour les centres de formation professionnelle, surtout par rapport aux rôles et aux responsabilités des instructeurs ainsi que pour aider les étudiants à trouver un emploi une fois qu'ils ont obtenu un diplôme. KOICA fournit également un enseignement sur l'emploi et l'esprit d'entreprise afin de soutenir les efforts d'indépendance des étudiants.

3.3.5. Programme de formation international

KOICA invite des techniciens, des chercheurs et des responsables politiques en Corée pour des programmes de formation conçus pour partager avec eux l'expérience et la connaissance du développement nécessaire au développement de leurs ressources humaines et au renforcement des compétences. Depuis 1991, KOICA a invité 21'900 personnes de 163 pays pour une formation en Corée. Les stratégies utilisées dans la conception de ces programmes comprennent :

- Développer des cours de moyen terme et de long terme (3-5 ans) spécifiques aux pays, basés sur les besoins spécifiques du pays partenaire ;
- Mettre en œuvre des cours d'assistance technique comme les ETFP et NTIC comme programmes de formation au sein du pays ;
- Concevoir des cours qui prennent en considération les besoins en matière de développement des compétences du pays partenaire ;
- Concevoir des cours pour du personnel et des instructeurs de formation professionnelle employés dans les centres construits/restaurés par KOICA comme mesure de soutien afin de maintenir la qualité et des réseaux de coopération ;
- Introduire des systèmes d'apprentissage en ligne afin de fournir un apprentissage à distance ;
- Etendre la durée des cours qui se focalisent sur le développement des compétences, de trois semaines actuellement à un-deux mois.

Pour informations complémentaires :

KOICA (2005) Annual Report

Voir www.koica.or.kr/english/main.jsp pour plus d'information

3.4. LES STRATEGIES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DU DEPARTEMENT DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, MINISTERE DU TRAVAIL, THAILANDE

Areeya Rojvithee,
Ministère du Travail, Thaïlande

3.4.1. Politiques en matière de développement des compétences

Les politiques en matière de développement des compétences en Thaïlande sont résumées par les politiques du 10^e Plan de Développement Economique et Social National – actuellement en vigueur au gouvernement-, les politiques du Ministère du travail et le plan pour le développement du travail 2007. Par exemple, le 10^e Plan de Développement Economique et Social National a l'intention de développer le potentiel, la qualité et les compétences des personnes afin de pouvoir gérer la compétitivité en accroissant la connaissance et les aptitudes sociales telles que des compétences d'analyse, d'innovation, de résolution de problèmes, de prise de décisions et de travail d'équipe. Le plan a pour objectif d'établir un système de formation qui applique les nouvelles technologies et qui promeut les liens entre le gouvernement, le secteur privé et la communauté. Il encourage des cours de formation courts, des formations sur le lieu de travail et souhaite construire un système qui harmonise les compétences et les qualités professionnelles avec la structure salariale. Le plan vise également à étendre la formation de compétences aux personnes vulnérables. Le gouvernement actuel considère le travail comme étant la base vitale de l'économie qui devrait être renforcée par la coopération des travailleurs, les secteurs de développement des compétences privés et publics ainsi que l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre à tous les niveaux. De plus, le gouvernement promeut l'emploi, les occupations complémentaires, la protection du travail, les relations de travail, la santé et la sécurité au travail, la sécurité sociale et le bien être des travailleurs.

3.4.2. Education et formation professionnelle (EFP) en Thaïlande

Deux ministères principaux sont responsables de l'éducation et de la formation professionnelle en Thaïlande ; Le Ministère de l'Education est responsable de l'éducation primaire et secondaire ainsi que de l'éducation professionnelle ; le Ministère du Travail, via le département du développement des compétences, est responsable du développement de la main d'œuvre sur le marché du travail (pour ceux de 15 ans et plus) et promeut la formation de compétences afin d'améliorer l'employabilité. Le Ministère du Travail est également l'organisation principalement responsable pour le 'Standard National des Compétences et le Système d'Evaluation' ainsi que pour l'évaluation de la formation sur le lieu de travail.

3.4.3. Département du développement des compétences, Ministère du Travail

Le département du développement des compétences offre une palette de cours pour la formation qui se concentrent essentiellement sur la formation pratique (théorie 20%, pratique 80%). La formation de pré-emploi est fournie aux futurs nouveaux arrivants sur le marché du travail et est généralement menée dans les instituts de formation situées dans 76 provinces. La durée de la formation est d'environ 280 heures sur 2-10 mois. Les apprentis sont obligés de participer à des cours de formation fournis par les entreprises de 1-4 mois sur le lieu de travail. Les apprentis ayant réussi sont classifiés comme 'main d'œuvre qualifiée de base'. Les formations de mise à jour sont généralement fournies à la main d'œuvre existante dans le but d'améliorer leurs connaissances, leurs compétences et capacités à gérer des emplois spécifiques, et le changement rapide de la technologie.

Le département du développement des compétences s'occupe également de la re-formation ; il fournit un service de conseil à différentes organisations par rapport à la formation de compétences de groupes cibles (par ex. jeunes, personnes avec des handicaps, personnes atteintes du SIDA) ; il mène des tests de niveaux de compétences dans les domaines pertinents tels qu'ils ont été définis par le comité de promotion du développement des compétences ; il est responsable des tests de niveaux de compétences pour les travailleurs cherchant des emplois outre-mer ; ainsi que de la formation du personnel du département du développement des compétences. Un comité de coordination nationale de la formation professionnelle a été mis en place par le département du développement des compétences afin de coordonner les agences de formation et afin de diffuser les politiques nationales et les lignes directrices par rapport à la formation professionnelle et au développement des compétences.

3.4.4. La déclaration de la promotion du développement des compétences (2002)

Le développement des compétences n'a jamais été aussi important qu'il ne l'est dans le monde en voie de globalisation d'aujourd'hui, dans lequel les technologies dictent des changements rapides dans les méthodes d'acquisition de compétences et où de nouvelles compétences sont développées et les compétences existantes améliorées. Le gouvernement thaï considère que les ressources humaines constituent l'atout principal de la nation et qu'ils devraient être continuellement développés. Le gouvernement thaï a une politique claire en matière de développement de ressources humaine (DRH) et considère que la meilleure stratégie en vue de développer un effectif se situe sur le lieu de travail. Ainsi, le rôle vital des entreprises pour le DRH a été reconnu et la déclaration de la promotion du développement des compétences (2002) encourage, avec octroi de primes, les entreprises à fournir des formations et des mises à jour des compétences à leurs employés ainsi qu'à des non-employés. Selon le département du développement des compétences, 890'000¹³ travailleurs ont reçu une formation sur des lieux de travail entre octobre 2005 et septembre 2006.

3.4.5. Coopération internationale

Le département du développement des compétences a une variété de programmes et projets de coopération internationale bilatéraux et multilatéraux en cours. Par exemple, le Songkla International Institute for Skill Development dans la province de Songkla (Sud de la Thaïlande) est une initiative placée sous l'égide de la coopération avec le Indonesia Malaysia Thailand Growth Triangle (IMT-GT). Le projet à l'institut comprend : établir et renforcer les programmes d'accréditation IMT-GT pour des organisations soutenant le commerce (par ex. tourisme, infirmières, construction, industrie alimentaire, convoyeurs) ; améliorer la qualité des ressources humaines dans la région IMT-GT par la formation ainsi que des programmes de développement des capacités basés sur les standards de compétences de l'IMT-GT ; établir un système afin de régulièrement mettre à jour les informations sur les standards et la reconnaissance des compétences. Un autre institut international, situé dans le Nord de la Thaïlande, est le Chiang-Saen International Institute for Skill Development, créé pour offrir des formations aux pays de la sous-région du Grand Mékong (GMS). Le gouvernement thaï offre des formations aux habitants des pays du GMS avec différents cours, fondés par le Ministère Thaï des Affaires Etrangères, le PNUD et le gouvernement allemand. La formation concerne les secteurs industriel, commercial, et de service.

3.4.6. Coopération future

En vue de répondre à la décision du gouvernement thaï concernant le fait que la Thaïlande devrait être un centre en DRH, le département du développement des compétences est prêt à

¹³ Information administrative, Ministère du Travail, Juillet 2006.

offrir une coopération internationale aux pays membres en Asie et dans le Pacifique. Les activités de coopération comprennent la formation, l'échange de personnel de formation, les ressources de formation ainsi que la recherche et le développement en matière de DRH. Aussi, nous pouvons bénéficier de la coopération internationale en élargissant notre vision en matière de développement des compétences, en augmentant la qualité de l'apprentissage et de la formation et en diminuant l'écart entre les pays développés et les pays en voie de développement. Le développement des compétences peut être appliqué afin d'éradiquer la pauvreté en créant de l'emploi.

3.5. LA GESTION THAÏLANDAISE DES PROGRAMMES DE FORMATION INTERNATIONAUX

Banchong Amornchewin¹⁴,

Coopération thaïlandaise (Thailand International Development Cooperation Agency, TICA)

3.5.1. Introduction

L'agence de coopération thaïlandaise (Thailand International Development Cooperation Agency, TICA) a été établie le 18 octobre 2004 par décret royal afin de servir le gouvernement royal thaï, en tant qu'agence spécifique du Ministère des Affaires Etrangères en Thaïlande, en administrant la coopération internationale au développement. TICA est le descendant du Département de la Coopération technique et économique (Department of Technical and Economic Cooperation, DTEC), établi par décret royal en 1963. TICA est essentiellement responsable de la mise en œuvre des programmes de développement thaï, en particulier dans les pays voisins mais aussi dans d'autres régions du monde. Il existe des modes de coopération variés, tels que des projets de développement, des missions de volontariat et professionnelles, des bourses et des programmes de formation.

TICA promeut la coopération Sud-Sud et la coopération Nord-Sud-Sud par des programmes de partenariat avec d'autres pays donateurs dont des agences non-gouvernementales et des agences internationales pour la coopération au développement dans les pays en développement de régions diverses. Les destinataires principaux de TICA sont les pays voisins dans la sous-région du Mékong, notamment le Cambodge, la RDP Lao, le Myanmar et le Vietnam (CLMV). TICA contribue également à la coopération technique pour le développement dans d'autres pays en Asie, Pacifique et Afrique, ainsi qu'en Europe de l'Est, Moyen Orient et Amérique du Sud.

3.5.2. La structure de la coopération au développement de la Thaïlande

La Thaïlande, en tant que pays donateur émergent, est en train de transiter d'un statut relationnel donateur-récepteur à un statut de 'partenariat' de coopération. Le cadre de la coopération au développement de la Thaïlande comprend trois éléments : 1) Le programme de coopération internationale thaï ; 2) Le programme de partenariat/ la coopération trilatérale et 3) la coopération régionale.

3.5.3. Le Programme de Coopération Internationale Thaï (PCIT)

Les activités de coopération technique sous le PCIT ont été implémentées via les modalités suivantes :

Programme bilatéral : fournir de l'assistance directe à ses partenaires en développement avec les CLMV comme pays prioritaires. Les mécanismes de livraison du PCIT comprennent des projets de développement, des programmes de développement des ressources humaines, l'envoi en mission d'experts et de volontaires ainsi que la provision de vivres et d'équipements.

¹⁴ Cet article s'inspire également des documents et informations à disposition sur le site internet de TICA www.tica.thaigov.net/tica

Cours de formation internationaux annuels : offrir des cours de formation internationaux aux participants d'Asie du Sud-est, Asie du Sud, Pacifique et Afrique. En 2005, 21 cours ont été donnés.

Programme d'étude de longue durée : appui à des individuels de CLMV et autres pays en voie de développement pour étudier des thèmes dans divers champs. En 2005, il y a eu 100 bourses.

La coopération technique entre pays en voie de développement : il existe deux types de sous-programmes. L'un est un programme organisé avec un accord bilatéral, tandis que l'autre comprend des activités ad-hoc telles qu'elles sont demandées par les pays en voie de développement ou par les donateurs au nom des pays en voie de développement.

Programme de liaison institutionnelle : prévu afin de faciliter les programmes de coopération entre les institutions en Thaïlande et les autres pays. La priorité est donnée aux pays avoisinant la Thaïlande.

Programme de formation en pays tiers : le gouvernement Thaï organise des formations, des voyages d'étude et des programmes d'étude en Thaïlande pour les participants d'autres pays en voie de développement (sponsorisés par les donateurs).

Programme de volontariat thaï (amis de la Thaïlande) : fournir des volontaires outre-mer dans les domaines de l'éducation, du développement communautaire, de la santé publique et techniques.

3.5.4. Programmes de partenariat/coopération trilatérale

TICA s'associe avec d'autres agences bilatérales ou multilatérales afin de fournir du soutien aux autres pays en voie de développement, surtout dans la sous-région du Mékong.

3.5.5. Coopération régionale

TICA travaille, dans divers domaines de la coopération, avec des structures régionales ou sous-régionales comme ACMECS, GMS, BIMST-EC, IMT-GT et ASEAN. Par exemple, la coopération avec ACMECS comprend : une facilitation des échanges et des investissements, une coopération agricole et industrielle, des liens de transports, un développement du tourisme et des ressources humaines.

3.5.6. Problèmes rencontrés lors des programmes de formation

- Manque de compétence en anglais des participants est un problème majeur.
- Retour tardif des formulaires d'application TICA et validité discutable des candidatures.
- Données-informations personnelles sur les candidats peu claires.
- Les participants ne sont pas bien préparés en vue d'assister aux cours de formation.

3.5.7. Découvertes et leçons apprises

- Le partage des expériences entre les participants est un facteur de succès.
- La sélection de participants appropriés est très importante.
- La création de réseaux entre les participants devrait être favorisée
- Un suivi des personnes formées devrait être effectué régulièrement.

Pour informations complémentaires :

Voir www.tica.thaigovv.net/tica pour plus d'informations

3.6. LA COOPERATION INTERNATIONALE DE SWISSCONTACT EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Manfred Egger, Swisscontact Vietnam

Qu'est-ce que Swisscontact ?

Swisscontact est l'agence du secteur privé suisse pour la coopération au développement fondée en 1959. Son but est de promouvoir l'économie privée et le développement social dans certains pays du Sud et de l'Est par des services de conseil, de formation et d'éducation continue. En appliquant le principe 'aider les autres à s'aider eux-même', Swisscontact et ses partenaires locaux sont en train de lutter efficacement contre la pauvreté. Secteurs d'activités principales et pourcentages de l'utilisation des fonds selon les secteurs : Promotion du commerce (56%), formation professionnelle, écologie (13%), services financiers (6%). Actuellement 60 projets en cours dans 25 pays avec la plupart des fonds concentrés en Asie (38%) et Amérique Latine (33%), avec des projets non négligeables en Afrique (14%) et en Europe de l'Est (15%). La dépense totale pour 2006 a atteint 40 millions de CHF.

3.6.1. Le développement des compétences à Swisscontact

Le développement des compétences a été dès le début une priorité pour Swisscontact (1959). Au jour d'aujourd'hui, 31 projets de formation professionnelle ont été accomplis et 14 sont en cours. Les projets de formation couvrent les secteurs de formation formels et informels ainsi que les milieux urbains et ruraux (par la formation mobile). La plupart des projets s'appliquent aux niveaux micro et méso, moins au niveau macro.

3.6.2. Si la formation est la solution- Quel est le problème ?

Le développement des compétences ne constitue pas un but en soi, il doit servir un objectif supérieur, notamment trouver du travail, améliorer la performance au travail et apporter un salaire meilleur. Même si posséder les bonnes compétences est très important, d'autres facteurs le sont tout autant. Ainsi, se demander si la formation et le développement des compétences sont la solution ou si on doit également prendre en considération un marché du travail plus large, les politiques de commerce et l'environnement économique est une réflexion plus que valable. Le développement des compétences et son but ultime n'existent pas en vase clos :

- *Politique de marché du travail* : par ex. la promotion de l'emploi (créer des emplois stables, sûrs et décents) ;
- *Politique de développement du commerce* : opportunités pour la croissance du commerce et donc pour plus d'emplois, opportunités pour l'auto-emploi compétitif ;
- *Politique de croissance économique* : Accent des politiques gouvernementales par rapport à la croissance économique et l'emploi, stratégies de réduction de la pauvreté, incitations (élever le rendement des efforts de subsistance) ;
- *Approche systémique* : Bien connaître le système avant de concevoir les interventions, aussi en matière de développement des compétences. Intervenir là où un maximum d'impacts (améliorations) avec des ressources limitées peuvent être prévus.

3.6.3 Les principes de Swisscontact en matière de développement des compétences.

- Déplacement du paradigme vers des opportunités de formation ouvertes et flexibles.
- La provision de mesures de formation est ouverte à l'initiative entrepreneuriale.
- Conduit par les forces du marché.
- Développement du système : l'intention dans l'intervention de Swisscontact est de modeler la formation professionnelle à une échelle plus large. Cependant, Swisscontact préfère travailler du bas vers le haut. Les interventions sur le terrain doivent être pleines de succès (bons pilotes) avant de les amener à un niveau méso pour reproduction et éventuellement au niveau macro dans le but de modeler les politiques. Ainsi, le rôle de

Swisscontact se définit comme petite agence soutenant les approches par la base qui nourriront ensuite les approches méso et macro.

3.6.4. Les stratégies objectives de Swisscontact en matière de développement des compétences

Il existe 3 *stratégies objectives* que Swisscontact considère comme étant à la base de sa nouvelle stratégie en matière de développement des compétences.

- *Haute pertinence des programmes* : par ex. des compétences bien définies et correctement transmises qui sont basées sur la demande de l'économie et du système de l'emploi.
- *Un accès plus large aux programmes de développement des compétences* : par ex. offrir des services de manière non-exclusive dans un paramètre plus large afin que le développement des compétences devienne disponible et utile à tous ceux qui en ont besoin. Cela signifie aller souvent dans de nouveaux endroits (formation mobile, nouvelle infrastructure), enlever les barrières existantes pour les groupes socialement et économiquement désavantagés. Ceci peut signifier des nouveaux cours de formation (par ex. cours spéciaux pour invalides, pour les personnes déplacées etc.) ainsi que chercher des subventions pour les groupes économiquement désavantagés.
- *Financement soutenu des services de développement des compétences* : par ex. compléter le budget d'institutions notoirement sous-financées par la génération de revenus additionnels et/ou en optimisant la structure revenus/dépenses des institutions.

3.6.5. Swisscontact Vietnam : Expérience pratique du 'projet pour le renforcement des centres de formation professionnelle'

Le projet pour le renforcement des centres de formation professionnelle (1994-2008) vise à contribuer au processus de transformation socio-économique du Vietnam en fournissant des compétences aux jeunes sans emploi et à améliorer la performance d'activité des travailleurs sans, ou avec peu, de compétences. Le financement total pour toutes les phases du projet s'élèvera à env. 12 millions US\$. 28 centres de formation professionnelle (localisés dans 7 provinces) sont actuellement couverts par le projet, avec 11 autres en cessation progressive. Le soutien fourni par le projet pour le renforcement des centres de formation professionnelle comprend : développement du cursus ; développement des compétences d'instruction ; développement des centres de formation professionnelle en tant qu'organisations ; amélioration de l'équipement et des outils ; et il aborde également les questions interdisciplinaires : genre, groupes vulnérables, promotion de l'esprit d'entreprise.

Système des centres de formation professionnelle (CFP) au Vietnam

Il existe env. 600 CFP publics et privés au Vietnam fournissant des formations courtes (gén. 3-9 mois) dans des professions diverses (ex. réparation de motos, façonnage de vêtements, électricité, mécanique, réfrigération, cuisine, récolte de champignons). Le chiffre d'inscription pour 2006 a atteint env. un million d'apprentis. 53% des apprentis ont un bas niveau d'éducation secondaire ou moins, ont typiquement entre 16 et 40 ans et font partie des membres moins privilégiés de la société. Les frais de formation constituent le revenu principal des CFP et s'élèvent de 20 à 100\$US par apprenti. Par rapport au secteur de formation professionnelle formel (long terme) le système CFP reçoit peu de soutien de la part des agences et du gouvernement. Le projet pour le renforcement des centres de formation professionnelle est actuellement le seul à aborder ce secteur.

Pour informations et ressources complémentaires :

Site internet principal de Swisscontact : www.swisscontact.org

Site internet de Swisscontact Vietnam : www.swisscontact.org.vn

3.7. UNE APPROCHE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES: UNESCO-UNEVOC

Karina Veal,
UNESCO-UNEVOC, Bonn

3.7.1. Double responsabilités

Le centre international pour l'éducation et la formation professionnelle UNESCO-UNEVOC, une des 12 organisations de l'ONU basées à Bonn, est à la fois le centre spécialisé international pour l'Education et la Formation Technique et Professionnelle (ETFP) de l'UNESCO et le noyau du réseau international des centres UNEVOC (actuellement présents dans plus de 162 Etats membres).

3.7.2. ETFP au sein de l'UNESCO

Au sein de l'UNESCO les domaines d'intérêt relatifs à l'ETFP comprennent :

- La réforme de l'éducation secondaire ;
- L'éducation informelle et non-formelle (80%) ;
- La formation permanente;
- La formation des formateurs ETFP ;
- L'éducation primaire ;
- La professionnalisation de l'éducation secondaire ;
- Les contributions à l'EPT, DEDD etc.

Les activités du programme mettent l'accent sur Education pour Tous et ETFP (par ex. préoccupé avec les questions d'accès et de qualité pour la formation formelle et informelle) ainsi que sur Education en vue du développement durable et sur comment ETFP s'y lie. De plus, une ligne d'action séparée se soucie de renforcer et d'améliorer le réseau mondial UNEVOC.

3.7.3. Le réseau UNEVOC

Le réseau UNEVOC relie les individus ainsi que les institutions. Les centres UNEVOC eux-mêmes peuvent être un Ministère de l'Education, un fournisseur ETFP ou un institut de recherche/université qui offre des cours liés à ETFP. UNESCO-UNEVOC relie ces centres et fournit des opportunités de travail en réseau. Le réseau le plus fort se situe dans la région asiatique. Les rencontres UNEVOC, qui sont typiquement sous-régionales, se construisent sur de problématiques comme le développement-planification des cursus, ou sur comment profiter au mieux de son appartenance à un réseau.

3.7.4. Outils utilisés

- Développement des connaissances et partage des connaissances ;
- Gestion des problématiques ETFP ;
- Publications ;
- Service de conseils directs pour les Etats membres ;
- Renforcement des centres UNEVOC ;
- Collaboration inter-agence.

3.8. INITIATIVES REGIONALES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : SEAMEO VOCTECH

Mohamad Abu Bakar
SEAMEO VOCTECH, Brunei Darussalam

3.8.1 Vue d'ensemble sur SEAMEO VOCTECH

Le centre régional pour l'éducation et la formation technique et professionnelle (VOCTECH) du SEAMEO est un des quinze centres de l'organisation des Ministères de l'Education de l'Asie du Sud-est (SEAMEO). Il a été fondé en 1990 et mandaté d'assister les Etats membres (Brunei Darussalam, Cambodge, Indonésie, Lao RDP, Malaisie, Myanmar, Philippines, Singapour, Thaïlande, Vietnam et Timor-Leste)

La mission du SEAMEO VOCTECH est de renforcer le système de l'éducation et la formation professionnelle et technique des pays d'Asie du Sud-est par des partenariats appropriés dans les domaines de la formation, de la recherche et des services d'information. Dans le domaine du développement des compétences, les rôles primordiaux du centre sont de coordonner et de faciliter la tâche des pays membres en amenant l'information et l'expertise nécessaire, surtout par rapport au cursus, à la gestion, à la formation des formateurs, aux NTIC, à la recherche et au développement.

Comme SEAMEO VOCTECH est sous l'égide du Ministère de l'Education, le centre focalise essentiellement sur l'éducation et la formation formelle et non-formelle dispensé par le Ministère de l'Education, surtout par rapport à l'éducation et la formation professionnelle aux niveaux secondaires et post secondaires.

3.8.2 Rôles de SEAMEO VOCTECH en matière de développement des compétences

Consultation

Le centre offre un service de conseil au public dans les domaines de cursus, gestion, formation des formateurs, NTIC, recherche et développement. Le centre coordonne également la mise en œuvre d'une variété de projets. Certains projets réalisés :

- Formation des compétences pour les femmes dans l'industrie du tourisme (1996-1997)-quatre mois de formation pour 24 femmes ;
- Développement des compétences de gestion d'entreprise (2001)- pour les administrateurs au centre de développement de l'éducation professionnelle à Malang, en Indonésie.
- Cours de développement en NTIC et en compétences de communication –cours de 3 mois pour 16 enseignants des pays Indo-chinois et de Timor Leste.
- ETFP pour enseignants en Asie du Sud-est (2004-2005)-un projet de recherche.
- Arrangement en matière de reconnaissance des compétences dans le CLMV (projet financé par la France 2005-2006).

Deux projets en cours financés par le Ministère des Affaires Etrangères des Pays-Bas comprennent :

- Renforcement des compétences : développer une structure de professionnels dans divers domaines liés à l'ETFP par des programmes de formation.
- Etablir un réseau d'éducation professionnelle et technique d'Asie du sud-est (Southeast Asian Vocational and Technical Education Network, SEAVERN) : afin d'améliorer la recherche sur l'éducation dans les pays membres et de

renforcer la collaboration en recherche entre les pays et pour améliorer l'utilisation des résultats de recherche particulièrement en matière de formulation des politiques. Le SEAVERN va mener les initiatives liées à la recherche du stade de la fabrication et de la gestion au stade du partage et de la diffusion des résultats de recherche.

Formation

SEAMEO VOCTECH a formé 10'894 instructeurs, chercheurs, administrateurs et enseignants dans divers domaines liés à l'ETFP par des programmes de formation réguliers et personnalisés au sein des pays (certifiés ISO), surtout dans le domaine des 'compétences non-techniques' (soft skills) (par ex. cursus, gestion, formation des formateurs, NTIC, recherche et développement). Les 'compétences techniques' (hard skills) sont seulement enseignées dans le NTIC (par ex. compétence informatique et conception informatique).

Recherche

Afin de permettre au centre de continuellement aider les pays membres du SEAMEO à améliorer les pratiques en ETFP, il entreprend des activités de recherche, y compris sur : formation en ligne, les raisons d'utiliser les CTP (compétences techniques et professionnelles), l'utilisation de NTIC en ETFP, lien industriel, image de l'ETFP, arrangement en matière de reconnaissance des compétences, tendances et thèmes en ETFP et estimation des besoins en formation.

Certification en NTIC

Les cours en NTIC ont été donnés afin d'aider à réduire la 'fracture digitale' entre les acteurs de l'ASEAN. Le centre fournit des certifications de cours de NTIC reconnus au niveau international.

Diffusion

La diffusion de l'information est une fonction importante de SEAMEO VOCTECH et elle est mise en œuvre au travers de journaux, de bulletins d'information, de rapports de projets de recherche, de présentations de conférences et de dossiers des politiques.

SECTION QUATRE: LA COOPERATION INTERNATIONALE DANS LE DOMAINE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : DEUX ETUDES DE CAS DE PAYS BENEFICIAIRES DANS LA REGION (RDP LAO ET VIETNAM)

4.1 LA COOPERATION INTERNATIONALE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES AU VIETNAM

Ngo Huy Liem, Fondation Happel, Vietnam

Ngo Huy Liem
Fondation Happel, Vietnam

4.1.1 Vietnam : Situation du pays

Le Vietnam, un pays d'une population de 83 millions d'habitants (dont 73% vivent dans les régions rurales), a vécu une rapide diminution de la pauvreté (le taux de pauvreté a baissé de 59% en 1993 à 19% en 2004) et a atteint ODM 1 en 2000. Tout en diminuant la pauvreté à grande échelle, le Nord (avec sa population répandue) connaît toujours un niveau élevé de pauvreté (60-90% dans la plupart des régions) par rapport au Sud (1-40% dans presque toutes les régions).¹⁵ L'inégalité est un problème croissant au Vietnam.

En 2005, la majorité de la population était employée dans l'agriculture (57%), suivi par les services (25%), et l'industrie (18%). D'ici à 2010 ces pourcentages devraient atteindre respectivement 50%, 26-27%, 23-24%. Les parts de PIB par secteur étaient: l'agriculture – 21%, l'industrie et la construction – 38%, les services – 41%. D'ici à 2010 ces pourcentages devraient arriver à respectivement 15-16%, 43-44%, et 40-41%. L'augmentation de PIB prévue entre 2006 et 2010 est en moyenne de 7,5-8% par an, et cette croissance économique forte devrait bénéficier à (à peu près) tout le monde. Le programme de la gouvernance a récemment montré une amélioration considérable : le programme de réforme est avancé; le dialogue entre le Gouvernement et la société civile est en train de s'améliorer et le Parlement National est devenu plus expressif et bruyant et acquiert ainsi plus de pouvoir.

Les plus grands placements directs étrangers viennent de Singapour (US\$8 milliards), Taiwan (US\$8.1 milliards), Japon (US\$7.4 milliards), de la Corée du Sud (US\$7.8 milliards) et de Hong Kong (US\$5.3 milliards)¹⁶. Le placement direct étranger est concentré dans le secteur de l'industrie et de la construction, suivi par les secteurs des services, et reste surtout dirigé vers le Sud (par exemple HCMV, Hanoi, Dong Nai, Binh Duong). Comme indiqué plus haut, le taux de la pauvreté est beaucoup moins élevé dans les régions du Sud que dans le Nord.

4.1.2 Développement des compétences dans le contexte du Vietnam

Au Vietnam, la compréhension du développement des compétences est fortement limitée et la définition pratique du développement des compétences comprend que : il devrait être vu comme un système (formel et informel), il est lié aux compétences professionnelles, et aux

¹⁵ Quelques provinces ont un taux de pauvreté de plus de 60% (Son La, Hoa Binh, Bac Can), et 70% (Ha Giang, Lai Chau), tandis qu' à Ho Chi Min Ville (HCMV) le taux de pauvreté est de 1,8%. En général, les taux de pauvreté sont plus élevés dans les régions où la densité de la population est plus basse.

¹⁶ Les chiffres se réfèrent à une totalité, et non pas au capital mis en œuvre.

compétences de vie (life skills) avec un élément social, il comprend des compétences non techniques, des compétences techniques–professionnelles et des compétences non techniques-professionnelles et comprend aussi des ‘compétences élitistes’. En d’autres mots, la définition de travail du développement des compétences au Vietnam est assez large.

En 2005, le réseau de formation professionnelle était composé de 236 écoles et facultés de formation professionnelle (avec 8000 professeurs), 404 centres de formation professionnelle (avec 7000 professeurs) et 800 autres institutions participant à la formation professionnelle. D’ici à 2010 ce réseau devrait atteindre 380 écoles et facultés de formation professionnelle et 700 centres de formation professionnelle (avec 800 autres institutions, comme auparavant).

4.1.3. Le marché du travail et les défis au développement des compétences

- Réforme administrative et restructuration de l’économie ;
- Placement direct étranger - opportunités d’utilisation des compétences, mais inégalement réparties dans le pays ;
- Inégalités dans les revenus entre régions et migration rurale-urbaine ;
- Exportation de la main d’œuvre – 400’000 Vietnamiens travaillent actuellement à l’étranger, notamment en Corée, Taiwan, Malaisie, et au Japon, ce qui donne une somme de 1,6 milliards de dollar US par an ;
- L’adhésion a l’OMC (Janvier 2007) et le développement des compétences – comment adapter les stratégies de développement des compétences au nouveau contexte de l’OMC ;
- Réduction de la pauvreté et développement des compétences – il y a nécessité de prendre en compte les groupes vulnérables (plus particulièrement du fait que le Vietnam est un pays socialiste). Le défi consiste à savoir quelles sortes de compétences on envisage pour ces groupes-là.

4.1.4. Interactions des donateurs en matière de développement des compétences

- Budget de soutien ciblé pour ‘Education pour tous’ ;
- Programme de réduction de la pauvreté au niveau national ;
- Programme pour le développement socio-économique des régions montagneuses (p. 135) ;
- Hanoi Core Statement (Harmonisation) ;
- Beaucoup d’autres programmes de partenariat en lien avec le développement sectoriel, la réduction de la pauvreté et la bonne gouvernance.

4.1.5. Interactions entre donateurs nationaux et internationaux au Vietnam : Le cas des modèles mixtes du développement des compétences

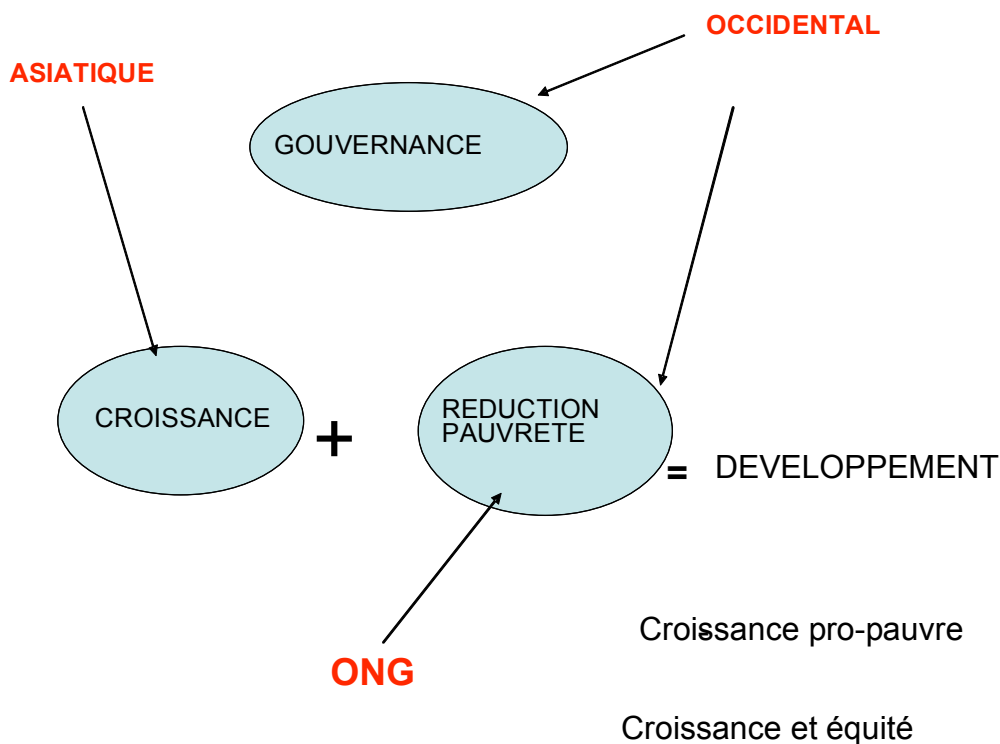
La typologie des 3 approches (voir dans ce rapport Langstaff, Weyer et Carton) fournit un cadre conceptuel utile pour le développement des compétences et la coopération internationale en matière de développement des compétences. L’orientation de l’approche et la séquence dépendent d’une situation spécifique à un moment donné. L’évolution d’une approche vers une autre dépend du point de départ du développement.

Au Vietnam, la plupart des agences (par ex. KOICA, JICA) utilisent l’approche de la croissance, parfois définie comme une approche ‘croissance pro-pauvre’ ou ‘croissance et égalité’. La plupart des agences ‘occidentales’ au Vietnam ont tendance à utiliser l’approche

de la réduction de la pauvreté ou l'approche de la gouvernance, tandis que la plupart des ONGs –a cause de leurs champs d'action limités- se concentrent sur l'approche de la réduction de la pauvreté (voir Figure 1) L'approche de la gouvernance est nouvelle pour le Vietnam (il n'y a pas de terme en vietnamien pour dire 'gouvernance').

Au Vietnam, il ne semble pas y avoir une transition d'une approche de la réduction de la pauvreté vers une approche de la croissance (voir dans ce rapport Langstaff, Weyer et Carton), mais on voit plutôt l'utilisation simultanée des deux approches selon la région où l'intervention a lieu. Dans une région pauvre, l'approche de la réduction de la pauvreté est utilisée en priorité, tandis que dans les grandes villes, comme HCMV, c'est l'approche de la croissance qui est utilisée. L'approche de la gouvernance est utilisée en parallèle des deux approches sus-mentionnées.

Tableau 1 Modèles mixtes du développement des compétences au Vietnam



4.1.6. Commentaires de conclusion

- Le développement des compétences devrait être considéré selon le niveau de développement de chaque pays.
- Dans le cadre de la coopération internationale, une approche pragmatique devrait être recherchée, en gardant à l'esprit les avantages comparatifs des pays partenaires.
- Le gouvernement vietnamien possède une grande motivation à apprendre et à reprendre à son compte la transmission de la connaissance et des compétences.
- Connaissant la motivation et l'intérêt individuel des agences internationales, le Vietnam essaie de mettre en œuvre la 'Hanoi Declaration on Harmonization and Alignment'.
- La prise du 'rôle du pilote' par les récipiendaires dans le cadre de la coopération est une nécessité pour le développement des capacités (appropriation, participation, transparence et responsabilité).
- Une forte coordination/coopération entre les agences internationales est nécessaire.

Autres ressources pertinentes:

Freire, A. (2007) *Skills Development and the WTO in Vietnam: What's Next?*, Norrag News 38: p 22-23. [www.norrag.org]

Freire, A., and Thuy, V. (2006) *How Do National and International Actors Interact in Skills Development Strategies ? The Analysis of Vietnam under Doi Moi (1986-2004)*, Coll. Etudes Courtes No9, IUED: Genève.

Voir l'étude de cas complète rédigée par Ngo Huy Liem pour le Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de développement des compétences, rencontre de Hong Kong, 15-16 février 2007. Disponible sur le site du Groupe de travail, www.norrag.org/wg

4.2 LES ACTIVITÉS DES DONATEURS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN RDP LAO

Phonephet Boupha

Département de l'Éducation Secondaire Technique et Professionnelle, Ministère de l'Éducation, RDP Lao

4.2.1. Situation économique

Pendant une période de cinq ans, entre 2001-2005, l'économie du Laos a maintenu une expansion rapide et soutenue avec une augmentation du PIB de 6,2%. En 2006, le PIB par personne était de 490US\$. Depuis l'introduction du Nouveau Mécanisme Economique en 1986, les secteurs de l'industrie et des services ont connu un niveau de croissance élevé mais l'agriculture représente cependant toujours la plus grande part sectorielle du PIB (en 2005 elle représentait 45% par rapport à 28% pour l'industrie et 26% pour les services). Le secteur privé est devenu de plus en plus important dans chaque secteur de l'économie. Le but du gouvernement laotien est de quitter le statut des Pays les moins avancés (PMA) d'ici à 2020 grâce aux deux stratégies suivantes: la croissance économique élevée et égalitaire ainsi que l'accès universel aux services sociaux et aux marchés, particulièrement dans les régions rurales.

4.2.2. Le Système du développement des compétences et la situation des politiques

Le Décret sur le Développement de la Formation Professionnelle promulgué en 1998 sert de ligne directrice pour les formateurs afin de mettre en pratique l'Éducation et la Formation Technique-Professionnelle (ETFP) ainsi que les formations en compétences. De fait, les compétences sont classées en quatre niveaux, des compétences de base aux compétences professionnelles: (i) niveau de compétences de base, (ii) niveau de semi-compétences, (iii) niveau du travailleur formé (iv) niveau du technicien. La formation des compétences est enseignée en utilisant des approches formelles, non-formelles et informelles.

Le développement des compétences a été défini différemment par les acteurs nationaux et internationaux et il n'y a toujours pas d'accord sur une compréhension commune du terme, ce qui résulte en une fragmentation de la gouvernance du système ETFP, avec des responsabilités actuellement partagées par les nombreux acteurs. La définition des termes « compétence » et « développement des compétences » n'est pas encore approuvée par beaucoup d'intervenants.¹⁵

Les programmes ETFP au Laos sont coordonnés par le Ministère de l'Éducation mais la mise en œuvre de l'ETFP est partagée entre un certain nombre d'institutions gouvernementales et d'institutions professionnelles privées. Les ministères les plus concernés sont ceux de l'Éducation et du Travail, mais des acteurs privés sont également impliqués (par ex. les employeurs et autres fournisseurs des formations privées, ainsi que des grandes organisations

¹⁵ On a traduit « compétences » en laotien par *Simeu* ou *Simeu Henghan* ou *Thaksa Simeu*. On a traduit « développement » par *Phatthana*. *Henghan* en laotien veut dire aussi travail et « développement des compétences » a été auparavant traduit par *Phatthana SiMeu HengNahn* qui signifie le développement de l'expertise pour le secteur du travail. Après avoir consulté de nombreux intervenants, « le développement des compétences » a été traduit en laotien par *Phatthan Thaksa Simeu* qui se réfère non seulement au secteur du travail mais aussi aux autres secteurs.

comme l'Union des Femmes Lao (UFL) et la Jeunesse Populaire Révolutionnaires Lao (JPRL)). Le système ETFP au Laos est composé d'institutions de formation publiques formelles et d'un certain nombre d'institutions privées. Il y a actuellement 51 institutions ETFP, dont 15 sont des écoles professionnelles publiques, et 31 écoles techniques publiques et privées. L'un des objectifs du gouvernement est d'encourager les entreprises privées à fournir de l'ETFP et, à la fin 2004/2005, il y avait plus de 100 centres de formation privés en fonction dans le pays.

La formation des compétences fournie par les différentes agences, publiques et privées, a pour objectif de former la force de travail pour la société. Le concept du développement des compétences a été considéré comme applicable au secteur du travail, puisque la politique du développement des compétences a été formulée par le Ministère du Travail. D'autre part, le développement des compétences a été intégré au Plan National de l'Action pour l'EPT qui est sous la responsabilité de tous les acteurs afin de s'assurer que les besoins d'apprentissage des jeunes et des adultes, particulièrement des groupes désavantagés, soient satisfaits par un accès équitable à l'apprentissage approprié et aux programmes des compétences à la vie (life skills) orientés vers les groupes défavorisés.

L'interaction des acteurs nationaux et internationaux, y compris des donateurs, s'effectue dans le cadre de la Stratégie pour l'Élimination de la Pauvreté et la Croissance Nationale (SEPCN), le Plan National de l'Action pour l'EPT, la Vision Stratégique de l'Éducation, les OMD et les politiques des donateurs eux-mêmes afin d'aider les pays les moins développés.

4.2.3 Les activités des donateurs en matière de développement des compétences

Les activités des donateurs en matière de développement des compétences comprennent des efforts visant à développer des compétences par des programmes et des cours sur une période relativement courte, dans la plupart des cas à mi-temps et parfois ad-hoc. Les domaines d'intervention des donateurs comprennent l'ETFP, le développement des compétences, le développement rural, la réduction de la pauvreté, la génération de revenus et la gouvernance. Les donateurs ont soutenu les activités de l'ETFP du Ministère de l'Éducation (à travers le Département de l'Éducation Secondaire Technique et Professionnelle, et le Département de l'Éducation Non-Formelle), du Ministère du Travail et du Ministère de la Santé Publique (soutien aux écoles de formation professionnelle pour les handicapés et autres centres de formation professionnelle), du Ministère de l'Agriculture et des activités d'ETFP des grandes organisations (par ex. le UFL ou la JPRL).

Les domaines prioritaires de soutien en matière de développement des compétences au Laos comprennent : le renforcement des capacités, la gouvernance, la réduction de la pauvreté, le développement rural, la commercialisation, l'industrialisation et la modernisation.

4.2.4. Les approches en matière de développement des compétences et de formation des compétences

La mise en œuvre du développement des compétences se fait par des approches multiples:

- La Formation Professionnelle Initiale dirigée par les institutions professionnelles formelles.
- La Formation Professionnelle Intégrée – une formation des compétences combinée à une génération de revenus, en jouant sur la finance micro-crédit, la formation PME, les

langues, la consultation en question genre, la formation basée sur la communauté, le planning familial, etc. (par ex. les approches de l'UFL).

- La Formation Double en coopération avec des entreprises privées et publiques.
- La Formation fondée sur les compétences.
- La Formation de compétences mobiles de par la mobilité des formateurs.
- La Formation-construction utilisée par BAFIS GTZ (développer les compétences théoriques conjointement avec la pratique des compétences acquises).
- L'Approche Lao de l'Extension (Lao Extension Approach) utilisée par le Service de l'Extension des forêts et de l'agriculture lao (cette approche suggère que les activités d'extension au Laos devraient être décentralisées, pluralistes, participatives, fondées sur les besoins, intégrées, sensibles au genre, basées sur les groupes et soutenables).
- L'Approche Locale du Développement (l'identification et l'analyse des besoins, la préparation de cursus et de modules de formation pertinents, l'identification de kits de formation, la mise en œuvre des formations, la surveillance des impacts des formations, l'identification des possibilités du marché et enquête sur le marché) – utilisée par le fond pour la réduction de la pauvreté lao.

Les expériences liées aux différents projets montrent qu'il existe des compétences de base qui pourraient être catégorisées en au moins trois groupes de compétences de base qui doivent être apprises et transformées d'une manière holistique et intégrée:

- Les 'compétences professionnelles' pertinentes et de qualité ;
- Les compétences en micro affaires /en esprit d'entreprise ;
- Les compétences en apprentissage et en facilitation pour les adultes.

4.2.5 Interaction entre les politiques nationales de développement des compétences au niveau national et les activités des donateurs

Un des défis majeurs pour les donateurs afin de fournir un soutien optimal pour le pays en vue de remplir l'engagement pris envers la Déclaration Millénaire et les ODM, est le besoin d'un alignement renforcé de leur assistance sur les priorités et les besoins nationaux.

Les politiques nationales en matière de développement des compétences sont liées aux SEPCN et aux ODM. Les donateurs se sont engagés et ont contribué à soutenir les activités de développement des compétences. Le gouvernement du Laos et les partenaires de développement se sont mis d'accord pour prendre des mesures appropriées afin de rendre l'aide plus efficace et aider le pays à atteindre les ODM en l'an 2015 et, au long terme, l'objectif du développement serait de faire sortir le pays du statut de Pays les moins avancés avant 2020.

Pour augmenter l'efficacité de l'aide extérieure et être en accord avec la Déclaration de Paris, le gouvernement laotien et les partenaires du développement ont signé une déclaration conjointe ainsi qu'un plan d'action pendant le 9^{ème} Table Ronde, en novembre 2006, sur l'efficacité de l'aide à travers l'harmonisation et l'alignement. Le gouvernement et les partenaires du développement ont fait des efforts afin de mettre en place les cinq objectifs de la Déclaration de Paris : appropriation, alignement, harmonisation, gestion basée sur les résultats et responsabilité mutuelle. A cet égard, le gouvernement exerce un rôle de meneur effectif sur les politiques et les stratégies du développement, et il coordonne les actions du développement en traduisant les priorités du 6^{ème} Plan National du Développement Socio-Economique (PNDSE VI) (2006-2010) en programmes opérationnels.

Les évaluations de projets et la conférence sur la coordination de l'aide ont révélé qu'il existe des points forts et des points faibles concernant l'implication des donateurs en matière de développement des compétences.

Les points forts de l'implication des donateurs en matière de développement des compétences comprennent : les projets et les programmes qui ont été planifiés en respectant le SEPCN et le PNDSE ; l'établissement d'un comité directeur et un groupe de gestion de projet ; la surveillance et l'évaluation ; les réunions 'Wrap-Up' et les analyses de mi-parcours qui ont permis l'évaluation des activités et l'apprentissage par l'expérience; la possibilité d'extension ou d'addition aux projets.

Les points faibles de l'implication des donateurs en matière de développement des compétences comprennent: les termes de références qui n'ont pas été bien définis pour les consultants ; la faible gestion des activités ; le manque de connaissances linguistiques chez quelques partenaires locaux ; l'inadéquation du processus de la distribution des fonds ; les statistiques qui ne sont ni fiables ni justes; le rapport qui n'a pas déterminé les dépenses pour chaque enveloppe budgétaire ; et, dans certains cas, un manque d'évaluation interne et externe régulière.

4.2.6 Problèmes des interactions entre les politiques de développement des compétences et les activités des donateurs

- Besoin de clarifier et de se mettre d'accord sur les termes « développement des compétences » et « gouvernance » ;
- Manque de coordination gouvernement-donateur et donateur-donateur, coordination sur le soutien aux activités en matière de développement des compétences ;
- Manque d'un plan systématique en matière de développement des compétences ;
- Manque d'un système d'information ;
- Manque d'une surveillance et d'une évaluation systématiques du développement des compétences ;
- Contraintes budgétaires;
- Coordination de l'aide.

4.2.7. Leçons apprises et recommandations

- Le développement des compétences ainsi que les autres activités de soutien (technologies améliorées, développement des produits, développement des liens du marché, etc...) sont cruciaux en vue de diversifier la production, améliorer la qualité des produits et augmenter la productivité.
- Les interventions devraient se concentrer sur l'assistance aux défavorisés ruraux afin de diversifier leurs activités et progressivement se retirer des activités à faible rendement pour s'étendre en vue de réduire la pauvreté ;
- Le développement des compétences a besoin d'un dialogue social plus poussé non seulement au niveau national mais aussi au niveau régional ;
- Le mécanisme de la coordination pourrait être instauré au niveau régional en établissant des Comités Régionaux de Développement des Compétences ;
- Un plan de développement des compétences se doit d'être coordonné afin d'éviter la duplication. De ce point de vue, le développement des compétences doit comporter un point focal en matière de planification et de rassemblement des données.

- Le manuel concernant le plan du développement des compétences, développé par les intervenants, pourrait être utilisé par toutes les régions et tous les fournisseurs de formations intéressés.
- Tous les fournisseurs de formations pourraient partager les approches et les modules en matière de formation des compétences.

Informations et ressources

Voir l'étude de cas complet préparé par Dr. Phonphet Boupha pour le Groupe de Travail pour la coopération internationale en matière de développement de compétences (Working Group for International Cooperation in Skills Development), rencontre de Hong Kong, 15-16 Février, 2007. Disponible sur le site internet du groupe de travail, www.norrag.org/wg

SECTION CINQ: L'EXPERIENCE DE LA CHINE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES ET SON ENGAGEMENT AU NIVEAU INTERNATIONAL

5.1. LA MIGRATION DE TRAVAIL ET LA DEMANDE EN MATIERE DE COMPETENCES EN CHINE¹⁶

Zhang Juwei, Académie des Sciences Sociales, Beijing

5.1.1. Les impacts de la transition démographique rapide sur l'offre de main d'œuvre en Chine.

En tant que pays le plus peuplé au monde, la Chine n'a jamais fait face à une pénurie de main d'œuvre de toute sa longue histoire. La transition démographique rapide et le vieillissement de la population vont-ils changer cet état de fait? La prévision basée sur les données de recensement en 2000 estime que dans moins de 10 ans la population active entre l'âge 15-59 va cesser d'augmenter, tandis que l'accroissement annuel de la population active a déjà dramatiquement baissé. Les taux totaux de fertilité ont baissé de 5.81 en 1950 à 1.34 en 2005. Mises ensemble, ces données et la prévision impliquent que l'offre de main d'œuvre urbaine va de plus en plus dépendre des migrants des zones rurales. Comme la Chine a toujours eu l'habitude d'une offre illimitée de main d'œuvre, les impacts de cette transition démographique rapide vont-elles se traduire par un problème de pénurie de main d'œuvre?

5.1.2. La migration de travail rurale-urbaine en tant que source majeure d'offre de main d'œuvre en Chine

L'écart entre les régions urbaines et rurales constitue une des singularités de la Chine par rapport aux autres pays et, plus particulièrement, par rapport aux pays développés. Comme la majorité de sa population vit toujours dans les régions rurales, la migration de travail des régions rurales vers les régions urbaines est certainement capable de compenser l'impact causé par la transition démographique sur l'offre de la main d'œuvre. En effet, la Chine expérimente actuellement le processus d'urbanisation le plus rapide au monde. On estime le taux d'urbanisation à environ 1% entre 1990 et 2002, et le processus paraît s'accélérer après 1995. On estime que le taux d'urbanisation est proche de 1,4% entre 1995 et 2002. En 2006, une augmentation de 1% de la population urbaine implique que environ 13 millions de personnes actives vont contribuer à la force de travail urbaine et une augmentation de 1,4% signifie environ 16 millions de travailleurs urbains. En théorie, une telle migration de travail en Chine peut servir de source stable de main d'œuvre pour les secteurs non-agricoles sur une période de temps relativement longue de 20 voire de 30 ans.

5.1.3. La demande en matière de compétences et les défis en Chine

La Chine a-t-elle été bien préparée à fournir les compétences demandées ?

La réponse est certainement non. Il y a environ 120 millions d'ouvriers ruraux migrants en Chine et ce chiffre a augmenté de env. 4% par année depuis 1997. La plupart des ouvriers ruraux migrants sont des jeunes hommes, qui manquent de formation technique et professionnelle, et qui travaillent dans les secteurs de la construction et de l'industrie. Due au manque des compétences et de formations qualifiées, la différence salariale entre les migrants

¹⁶ Cette présentation est basée sur un article très similaire écrit pour la lettre du NORRAG 38, disponible à www.norrag.org

et les résidants urbains est grande, et est également associée à une ségrégation occupationnelle et une discrimination salariale. Sans statut dans le secteur formel, les migrants n'ont typiquement pas accès aux instruments de protection sociale, ni aux mécanismes administratifs et juridiques permettant d'assurer leurs droits en tant qu'ouvriers.

La forte demande de main d'œuvre dans les zones urbaines.

La réalité ne rentre pas toujours en cohérence avec les présomptions. Avec la diminution du taux annuel d'accroissement de la population active et l'augmentation économique rapide qui crée de plus en plus d'emplois, quelques régions côtières qui se développent vite, en particulier les moteurs économiques comme le delta de la rivière Zhujiang et le delta de la rivière Yangzi, ont déjà eu des problèmes de recrutement de main d'œuvre qualifiée dès fin 2003. Il en résulte que les salaires des ouvriers ruraux migrants ont rapidement augmenté ; le salaire des nouveaux ouvriers ruraux migrants ont augmenté de 600 yuans mensuels en 2003 à 1000 yuans mensuels en 2005, soit une augmentation de plus de 50% en deux ans (résultats d'enquêtes du Ministère du Travail, début 2006). Nous savons tous que la croissance économique rapide de la Chine sur ces 30 dernières années contribue en grande partie à sa main d'œuvre bon marché. Mais l'augmentation rapide des coûts de la main d'œuvre va-t-elle miner la compétitivité économique de la Chine ?

La clé n'est pas la quantité mais la qualité de la main d'œuvre.

L'augmentation du coût de la main d'œuvre ne révèle pas grand chose en tant que tel sur la compétitivité de l'économie chinoise. Par exemple, en 1991, un ouvrier du secteur industriel des Etats-Unis était 40 fois plus productif qu'un travailleur chinois, mais ce chiffre a diminué à 10 fois en 2000 suggérant que l'avantage compétitif de l'industrie chinoise est devenu plus fort et non plus faible sur cette période. En termes économiques, l'avantage compétitif est conservé tant que la productivité de la main d'œuvre augmente aussi vite que les coûts de la main d'œuvre. Mais les pressions sur l'augmentation de la productivité vont sans aucun doute se traduire par une demande croissante, en Chine, de travailleurs avec un niveau de compétences plus élevé. Il semblerait que le nombre des travailleurs en Chine est suffisant mais que le nombre des travailleurs qualifiés ne l'est pas.

Défis supplémentaires pour la mise en œuvre de la formation en Chine

Le marché de la formation n'a pas encore été développé et les établissements de formations sont insuffisants.

Il existe trop de départements gouvernementaux impliqués dans les formations : le Ministère de l'Education, le Ministère du Travail, le Ministère de l'Agriculture, etc.

Les marchés du travail sont segmentés.

La nécessité de fournir des opportunités de formation aux nouveaux migrants ruraux

Il a été calculé qu'il existe env. 17,34 millions de personnes qui sont entrées pour la première fois sur le marché du travail en 2006 parmi lesquels env. 7,6 millions de diplômés ruraux qui ont une éducation de niveau du collège (syst. Français) ou moins. Entre 2006 et 2010 il y aurait un nombre total de migrants ruraux de 34 millions qui vont tout faire pour trouver un travail dans les zones urbaines. Si on ne leur fournit pas des opportunités de formation, il est facile d'envisager que les mauvaises conditions de travail des ouvriers migrants ruraux vont se maintenir, que les difficultés de recrutement de travailleurs qualifiés dans les zones côtières vont continuer et que la perspective de la croissance économique en Chine va être minée.

Peut-on voir quelque chose de plus important que de fournir des opportunités de formation pour les nouveaux migrants ruraux en Chine aujourd'hui?

5.2. LA TRANSFORMATION EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES A HONG KONG

K. K. Lo

Vocational Training Council, Hong Kong

5.2.1. Le Conseil de la Formation Professionnelle (CFP)

Le Conseil de la Formation Professionnelle (CFP) est un organe statutaire fondé en 1982 par l'Ordonnance du Conseil de la Formation Professionnelle (OCFP). Il est le principal fournisseur d'éducation professionnelle, de formation industrielle et de renforcement des compétences en matière de soutien à la planification et au développement de la force de travail à Hong Kong. Le CFP fournit également des conseils en matière de politique au gouvernement. La population estudiantine dépasse les 160'000 par an et fonctionne avec une dépense récurrente de \$HK 2,8 milliards (env. US\$250 millions).

5.2.2 Objectifs et activités

Le CFP donne des conseils au gouvernement en matière d'éducation technique et de formation industrielle adaptés aux besoins croissants de Hong Kong. Il développe et met en œuvre des plans de formation nécessaires au soutien et à l'amélioration de l'industrie. Ces plans contiennent des plans éducatifs ainsi que des plans de développement des compétences. Un des plans le mieux réussi du CFP est celui concernant le renforcement des compétences pour adultes (formation sur le lieu de travail). L'essentiel des activités du CFP se concentre pourtant dans les formations pré-emploi aux niveaux post- et pré-secondaire. Le CFP offre également un projet d'apprentissage, considéré par certains comme démodé, qui représente l'un des éléments majeurs en matière de formation des compétences à Hong Kong. Le CFP offre et coordonne également des formations de compétences pour les handicapés et établit, met en œuvre et assure la maintenance des institutions de l'éducation et de la formation à Hong Kong.

Le CFP travail à partir de divers institutions : l'Institut pour l'Education Professionnelle de Hong Kong, les Centres de Formation et de Développement, l'Institut de l'Education et de la Connaissance Professionnelle.

5.2.3. Centres de Formation et de Développement

La formation de compétences se passe surtout dans les Centres de Formation et de Développement où les apprentis entrent après l'éducation secondaire. Beaucoup de ces centres ont été créés dans les années 1970 lorsque Hong Kong était très impliquée dans l'industrie, mais ils constituent toujours un fournisseur majeur en matière de compétences à Hong Kong. Les domaines de formation comprennent :

- Automobile
- Electricité
- Essence
- Importation/Exportation/ Commerce de gros
- Atelier de machinerie & Travail du métal
- Cuisine chinoise
- Electronique
- Hospitalité
- Bijoux
- Services maritimes

- Technologie des plastiques et des outils
- Vente
- Sidérurgie
- Impression
- Textile

5.2.4. L'économie en évolution de Hong Kong

- 1950 : Construction de bateaux
- 1960 : Plastique et textile
- 1970 : Electronique
- 1980 : Montres, horloges et jouets
- 2000 : Commerce et services

Aujourd'hui une grande partie de l'industrie de Hong Kong a traversé la frontière, surtout dans le delta de la rivière des Perles. Hong Kong a souffert à cause de la migration et du manque d'emplois qui étaient traditionnellement basés à Hong Kong. La finance et le tourisme constituent aujourd'hui l'industrie la plus importante.

5.2.5. Changement en matière de demande de force de travail

Le changement rapide du rythme de l'économie de Hong Kong signifie qu'il est difficile pour le CFP de porter conseil en matière de demande de force de travail. En général il y a eu un déplacement de l'ingénierie vers le commerce et les services; de grandes organisations vers des PME/travailleurs indépendants ; d'une division du travail aux compétences personnelles multiples; et d'un travail à vie vers la formation à vie.

5.2.6. Changement en matière de formation des compétences

Le CFP garde l'accent sur l'emploi mais avec un meilleur équilibre entre compétence, connaissance et attitude. Dans les années 1970, le CFP a mis l'accent sur l'offre de formations de compétences spécifiques, mais il reconnaît que la formation de compétences spécifiques est insuffisante en réponse au marché du travail changeant et c'est pourquoi il fournit des compétences générales et des compétences de la vie (life skills). Le développement des compétences doit également être conscient des enjeux environnementaux croissants et du besoin de prendre une perspective plus large de la notion de carrière (c'est-à-dire admettre que les industries ont déménagé sur le continent et voir les opportunités qui, grâce à ce fait, existent actuellement).

5.2.7. La transformation de l'Education et de la Formation Professionnelle

Il existe un brassage accru entre éducation et développement des compétences. Le CFP a mis en place un système d'entrées et de sorties multiples comme alternative à l'éducation 'principale' et, en même temps créé l'opportunité d'entrer dans un programme à échelons. Ceci aide à attirer des étudiants de meilleure qualité vers la formation professionnelle. Le CFP soutient également des apprentis moins riches et essaie d'être plus accessible pour les groupes désavantagés (par ex. des jeunes non-employés et les minorités ethniques).

5.3. LE SOUTIEN DE LA CHINE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN ETHIOPIE

Kenneth King¹⁷

NORRAG / Centre d'Etudes Africaines, Université d'Edimbourg, Royaume-Uni / Comparative Education Research Centre (CERC), Faculté de l'éducation, Université de Hong Kong

5.3.1. Introduction

L'éducation professionnelle démarre à partir de la 5^e primaire à Hong Kong et ne se base pas sur l'école. En comparaison, les deux 'Asian Drivers', la Chine et l'Inde ont des jeunes impliqués dans une éducation professionnelle basée sur l'école. En Chine, rien qu'au ministère de l'Education, il y a quelques 20 millions de jeunes dans des écoles secondaires supérieures qui mettent l'accent sur l'éducation professionnelle et technique et il y a environ 6 millions de jeunes dans les instituts professionnels supérieurs. En parallèle, même si l'Inde renforce la professionnalisation des écoles secondaires supérieures depuis 1964, le chiffre total de jeunes actuellement impliqués dans l'éducation et la formation professionnelle est d'environ 200'000 ce qui constitue une quantité minime en comparaison à la Chine.

Les systèmes employés à Hong Kong et sur le continent chinois sont bien entendu très différents. Pourtant ce court article va soutenir le fait que la Chine devrait jeter un coup d'œil à la CFP de Hong Kong comme base de ressource en expertise sur la formation professionnelle alors même que le CFP cherche à étendre son expertise au monde en voie de développement.

5.3.2. La Chine en tant que donateur d'aide

Il n'est pas à la mode, en Chine, de parler de la Chine en tant que donateur d'aide; en effet ils n'utilisent pas et n'aiment pas cette appellation. La Chine préfère plutôt parler d'elle-même comme 'le plus grand pays en voie de développement qui aide, dans la mesure du possible, les autres pays en développement'. En effet c'est exactement de cette façon qu'ils se sont décrits au 3^e Forum sur la Coopération Chine-Afrique, le 'Sommet de Beijing' en novembre 2006. La discussion au 'Sommet de Beijing', qui a probablement constitué la plus grande réunion qu'il y ait jamais eu lieu sur l'Afrique hors de l'Afrique, a beaucoup porté sur la Chine en tant que partenaire dans une coopération économique type 'gagnant-gagnant' et non pas directement sur l'aide; pourtant le Président Hu Jintao a effectivement fait quelques promesses inattendues concernant l'aide à un certain nombre de pays africains.

Mais la Chine est impliquée depuis longtemps dans l'assistance dans le cadre de cette solidarité Sud-Sud, avec des relations amicales, et elle possède un discours très persuasif en la matière. Il est bien possible que la Chine veuille garder cette approche et de fait éviter de devenir membre du Comité de l'Assistance au Développement (DAC) même si la Banque Mondiale à Beijing apprécierait que la Chine soit 'harmonisée'.

5.3.3. L'assistance chinoise en l'Afrique : l'exemple de l'assistance chinoise en Ethiopie en matière d'éducation professionnelle

¹⁷Dès mai, 2007 Kenneth King retournera à l'Université Edimbourg (Ecosse) en tant que Professeur Emeritus des facultés de l'Education et des Etudes de Sciences Sociales et de Politique.

Le projet d'assistance chinoise en matière d'éducation professionnelle en Ethiopie est le projet d'éducation professionnelle le plus évident en Afrique et il illustre beaucoup de choses qui sont caractéristiques à l'assistance chinoise. Tout comme l'approche de JICA et KOICA, il existe un élément personnel très significatif dans ce projet ; il existe un nombre important de Chinois en Ethiopie qui dispensent des formations professionnelles. De plus, un grand nombre de personnes vient en Chine pour y recevoir des formations. Pour chaque domaine principal d'éducation soutenu par la Chine en Afrique il existe des bases de ressources dans les universités principales en Chine. Par exemple le Tianjin University of Technology and Education constitue une base de ressources en matière d'éducation professionnelle ; en effet, c'est en réalité un centre de recherche sur la formation professionnelle *en Afrique*. Il existe des centres de recherche similaires en matière d'éducation supérieure, d'éducation à distance, etc. dans d'autres universités. Ces bases de ressources sont en train d'être utilisées afin de promouvoir ce qui peut être appris de la Chine, dans des domaines spécifiques de l'éducation et de la formation.

La Chine est en train de construire des écoles professionnelles clé en Ethiopie selon la 'marque de fabrique chinoise' en matière d'éducation professionnelle en Afrique (Tianjin, 2006). Ceci n'est pas considéré par les Chinois comme étant un simple transfert en matière de technologie de l'éducation professionnelle mais plutôt comme une relation de solidarité où la Chine et l'Afrique coopèrent pour comprendre la meilleure manière d'améliorer l'éducation professionnelle et la formation.

Il y a un besoin d'aller au-delà du discours de la Chine en tant que donateur d'aide pour examiner la réalité des projets sur le terrain ; quelle est l'unicité et la spécificité de cette 'marque de fabrique chinoise' ? En effet, il est probablement juste de dire que personne n'a encore réellement examiné les projets chinois en matière d'éducation en Afrique.

Pour plus d'informations voir:

- King, K. (2007) *China's Aid to Africa: A View from China and Japan*, paper to the IFIC-JICA Seminar on China's Aid to Africa- the Beijing Summit, 29th January 2007, JICA Headquarters (Tokyo).
- King, K. (2006a) *China in Africa: A New Lens on Development Cooperation with a Focus on Human Resources*, paper to Conference on Comparative Culture and Education in African and Asian Societies, African Studies Group and Comparative Education Research Centre Conference, 26th May 2006, HKU, forthcoming in *Africa and Asia*, the Journal of IWAAS, 2007.
- Tianjin University of Technology and Education (2006) 'Giving full play to foreign aid education base, exploring new modes for aiding Africa, and contributing to the country's foreign aid bases' in *Proceedings of Sino-African Education Minister Forum, 2005* Peking University Press, Beijing (original en Chinois).

SECTION SIX: POLITIQUES DE RECONNAISSANCE DES COMPETENCES

6.1. PORTABILITE DES COMPETENCES ET RECONNAISSANCE AU NIVEAU REGIONAL ET INTERNATIONAL

Irmgard Nübler

Département des compétences et de l'employabilité, OIT

6.1.1 Introduction

Le débat international en matière de politiques sur la portabilité des compétences (PDC) est en croissance. L'OIT a découvert que le sujet est discuté dans plusieurs contextes différents (par ex. dans le contexte de l'employabilité individuelle des travailleurs, l'efficacité des marchés du travail, l'adaptabilité des entreprises et des économies au changement technologique). Le contexte de la discussion, par conséquent, est vaste et il existe différentes stratégies politiques pour améliorer la PDC. En réponse à ce débat émergent, le corps dirigeant de l'OIT a demandé un document sur le sujet. Ce court rapport est, dans une certaine mesure, basé sur ce document préliminaire.

6.1.2. Le concept : la portabilité des compétences

L'OIT définit la portabilité des compétences (PDC) à travers deux dimensions:

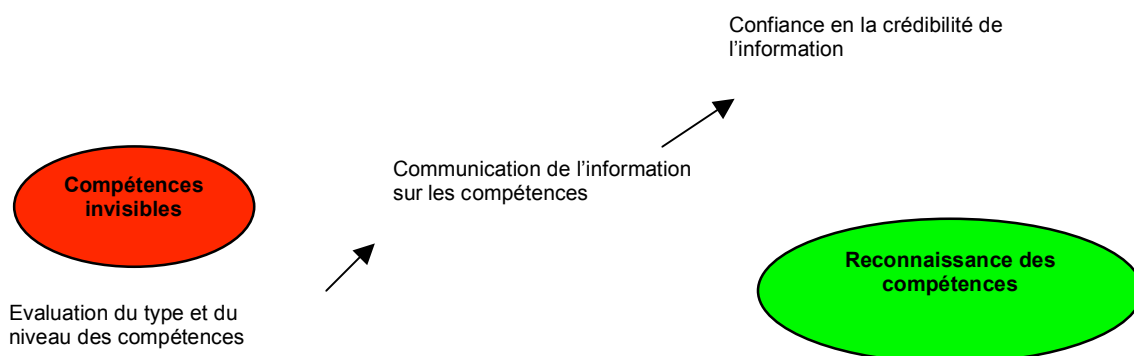
i) La transférabilité des compétences – les compétences doivent être transférables entre différentes occupations et différents emplois. La transférabilité des compétences (compétences professionnelles et techniques générales et compétences de base) est une condition nécessaire à la portabilité des compétences.

ii) La reconnaissance des compétences.

Cet article se concentre sur la reconnaissance des compétences.

6.1.3 La reconnaissance des compétences

Quand on observe les gens, on ne peut pas immédiatement voir les compétences qu'ils possèdent ; de ce point de vue, les compétences sont invisibles. Ceci signifie qu'il existe une nécessité d'identifier et d'évaluer le type et le niveau de compétences qu'une personne possède. Une fois évaluées, ces compétences doivent être communiquées ; cette information a besoin d'être considérée comme crédible sur le marché du travail. C'est seulement lorsque les employeurs sont convaincus de la crédibilité de l'information qu'ils vont reconnaître les compétences (voir diagramme ci-dessous).



Les institutions ont un rôle important à jouer dans ce processus ; premièrement, les institutions développent une réputation sur la durée afin de fournir une information crédible et, deuxièmement, l'influence des institutions détermine le champ de la reconnaissance (locale, nationale, régionale, globale).

6.1.4. Reconnaître les compétences au niveau national : les institutions nationales et les normes

Deux approches traditionnelles de reconnaissance des compétences peuvent être identifiées:

- i) La régulation gouvernementale dans les systèmes d'éducation et de formation professionnelle.
- ii) L'auto-régulation ou la co-régulation dans les systèmes d'apprentissage (par ex. les chambres de commerce, les syndicats du travail, les autorités publiques).

Les gouvernements et les organes auto/co-régulateurs établissent des normes en matière de formation ainsi qu'en matière d'évaluation et de certification des compétences. Dans ces approches, les compétences sont évaluées par les fournisseurs de la formation.

Les 'Cadres de Qualification Nationale' (CQN) constituent une nouvelle approche. Les CQN satisfont les besoins organisationnels en matière de reconnaissance des compétences au niveau national en possédant des organes nationaux (conjointement avec les acteurs) qui définissent et classifient des unités de compétences et des normes. L'évaluation est faite par un évaluateur, qui n'est généralement pas le même que les fournisseurs de la formation ou de l'éducation; le fait que l'évaluation est indépendante de la provision de la formation est vu comme un avantage. Actuellement, il existe une demande politique croissante pour les CQN dans les pays en voie de développement. En même temps, il y a un débat international en matière de politique et une littérature émergente qui soulignent les défis et les risques associés à l'implantation des CQN (en particulier dans les pays en voie de développement !).

La contribution de l'OIT quant à la reconnaissance des compétences au niveau national est celui d'un agent de connaissance, qui informe le débat sur les approches traditionnelles et sur les CQN et qui entreprend ainsi une analyse précise des expériences des pays pour comprendre les bénéfices, les défis et les conditions nécessaires pour un CQN ou bien pour mieux développer les systèmes de certification traditionnels

6.1.5. La reconnaissance des compétences des travailleurs migrants

Ce sujet est lié au niveau élevé et croissant de la migration des travailleurs qualifiés. L'OIT a récemment publié deux documents importants sur la Migration du Travail (2006) et le Développement des Ressources Humaines (2004), qui encouragent les pays à promouvoir et assurer la reconnaissance et la portabilité des compétences des travailleurs migrants.

Il est possible d'identifier trois approches par rapport à l'organisation de la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants. La première est le plan de la reconnaissance unilatérale qui est très utilisé mais qui est biaisé (genre, ethnicité) (par ex. infirmières des Philippines, artisans de Malaisie, Brunei et Singapour). La deuxième est celle des accords de reconnaissance mutuelles qui sont formellement convenus entre deux pays et qui sont basés sur la réciprocité. Alors même que ces plans sont pertinents pour les pays développés, les pays en développement en sont largement exclus car il existe un manque de confiance vis-à-vis des institutions des pays en voie de développement et que les négociations sont souvent très difficiles. La troisième approche, surtout observée dans les Amériques, est liée aux Accords de Commerce, qui, pour faciliter le commerce des services, fournit un cadre pour encourager la reconnaissance des compétences des fournisseurs de services (libre marché dans les

services !). Ces Accords de Commerce possèdent un potentiel élevé en vue de l'amélioration de la reconnaissance (par ex. NAFTA, MERCOSUR, AFTA).

6.1.6. Reconnaissance par l'intégration régionale

L'ASEAN a décidé de développer un marché commun d'ici 2020 et la reconnaissance des compétences est admise comme un facteur contraignant ! Où l'ASEAN peut-elle trouver de bons modèles que les pays peuvent utiliser? Deux modèles d'intégration approfondie peuvent être identifiés.

Dans l'Union Européenne, la reconnaissance des compétences au niveau régional est basée sur le principe de l'équivalence et de la reconnaissance mutuelle des qualifications et des certificats. La reconnaissance mutuelle est fortement appliquée. Une directive oblige les pays à reconnaître les qualifications respectives (à moins qu'il existe une différence fondamentale – un cas qui doit être prouvé par le pays récipiendaire et, si prouvé, le pays récipiendaire est obligé de fournir une formation supplémentaire). L'UE a développé un Cadre Européen des Qualifications (CEQ) qui 'traduit' les qualifications nationales en les liant à un cadre et à un système de classification communs dans le but d'acquies plus de transparence dans le système.

Par contre, CARICOM (marché commun des Caraïbes) possède un système de convergence et d'harmonisation. Ils ont décidé de développer un système de formation et de certification régional, dans le but de développer des normes régionales de formation et pour finalement établir un système commun d'évaluation et de certification des compétences. Les permis de travail ont été fournis par les Qualifications Professionnelles de CARICOM, c'est-à-dire que chaque personne qui obtient une de ces qualifications n'a pas besoin d'un permis de travail pour avoir le droit de travailler à l'étranger dans le cadre de la région. Ceci va probablement aider à renforcer un système de formation et de certification commun.

Quelles leçons peut-on en tirer? D'abord il peut être très difficile d'harmoniser un modèle commun lorsque les systèmes de formation des pays sont très différents ou divers. Deuxièmement, les niveaux de développement des différents pays dans la région (par ex. entre les 'nouveaux' et les 'vieux' membres de l'UE) peuvent causer des difficultés d'harmonisation. Finalement, le mécanisme de mise en œuvre va influencer sur le succès d'un projet.

ANNEXE UNE: LE PROGRAMME

JEUDI 15 FEVRIER

Lieu: Salle de conférence, Robert Black College, Université de Hong Kong, Hong Kong.

Présidence: Kenneth King

9:00 – 9:10

Bienvenue

Nirmala Rao (Doyen, Faculté de l'Education,
Université de Hong Kong)

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN ASIE DE SUD-EST: POLITIQUES DES GOUVERNEMENTS NATIONAUX ET INVENTAIRE DES ACTIVITÉS DES AGENCES DONATRICES

9:10 – 9:35

Groupe de travail (GT) Document préparatoire à la réunion

‘Coopération internationale en matière du développement des
compétences en Asie du sud-est : Une synthèse des politiques et des
pratiques des agences’.
Michel Carton (NORRAG)

9:35 – 10:00

Discussion

10:00 – 10:15

Les gouvernements nationaux dans la région face aux défis en matière de compétences et les fonctions clés du réseau régional des compétences.

Trevor Riordan (OIT Bangkok)

10:15 – 10:30

Discussion

10:30 – 11:00

Pause café/thé

LES STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENCES DANS LA RÉGION

11:00 – 11:40

Table ronde: la présentation des stratégies en matière de développement des compétences des agences dans la région.

Le développement des compétences a joué un rôle majeur en matière de
croissance dans les pays de la région. Quel est le rôle donné par les
agences régionales au développement des compétences dans leurs
interventions? Est-il possible de tirer des leçons des différents
modèles?

JICA (Hara Akira, Japon)

AusAID (Sue Connell, Australie)

11:40 – 12:00

Discussion

12:00 -12:45

La coopération coréenne (Korean International Cooperation Agency,
KOICA)

Jeon Jun-ho (Corée du Sud)
Ministère du Travail, Areeya Rojvithee, et la coopération thaïlandaise
(Thailand International Cooperation Agency, TICA) Banchong
Amomchewin

- 12:45 – 13:05** **Discussion**
- 13:05 – 14:00** **Repas**
- 14:00 – 14:55** **Coopération internationale en matière de développement des compétences: présentation de deux études de cas de pays récipiendaires dans la région. (Vietnam et Laos)**
Ngo Huy Liem (consultant) sur le Vietnam
Manfred Egger (Swisscontact Vietnam)
- Phonephet Boupha (Ministère de l'Éducation, RDP Lao) sur le Laos
Ces études de cas illustrent les stratégies des donateurs en matière de développement des compétences dans des pays spécifiques et leurs interactions avec les politiques nationales.
- 14:55 – 15:15** **Discussion**
- 15:15 – 15:35** **Initiatives régionales en matière de développement des compétences**
SEAMEO VOCTECH
- 15:35 – 15:50** **Discussion**
- 15:50 – 16:15** **Pause café/thé**
- 16:15 – 17:50** **Groupes de travail**
Leçons tirées des sessions précédentes en termes de:
- Développement des compétences et stratégies de réduction de la pauvreté / croissance en faveur des pauvres.
- Relations Marché- Etat pour l'offre des compétences appropriées en vue du développement social et économique
- 17:50 – 18:10** **Restitution à la plénière**
- 18:10 – 18:30** **Approche en matière de développement des compétences en Asie**
Karina Veal, UNESCO-UNEVOC

VENDREDI 16 FEVRIER

Lieu: Salle de conférence, Robert Black College, Université de Hong Kong, Hong Kong.

Présidence: Michel Carton

- 9:00 – 9:10** **Synthèse des discussions du jour précédent**
Kenneth King (HKU et NORRAG)

L'EXPÉRIENCE DE LA CHINE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES ET SON ENGAGEMENT INTERNATIONAL

- 9:10 – 10:05** **La migration du travail et la demande des compétences en Chine**
Zhang Juwei (Institute of Population and Labour Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing)
La transformation de la demande en matière de compétences à Hong Kong
Kin Ki Lo (Vocational Training Council, Hong Kong)
Le soutien de la Chine en matière de formation professionnelle en Éthiopie
Kenneth King, (CERC, HKU)
- 10:05 – 10:35** **Discussion**
- 10:35 – 11:05** **Pause café/thé**
- DISCUSSION SUR LES POLITIQUES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET ETUDES DE CAS**
- 11:05 – 11:30** **La portabilité des compétences et la reconnaissance au niveau régional et international**
Irmgard Nübler (OIT, Geneva)
- 11:30 – 12:00** **Discussion**
- ÉVALUATION ET ACTIVITÉS FUTURES DU GROUPE DE TRAVAIL**
- 12:00 – 12:20** **Le Groupe de travail pour la coopération internationale en matière du développement des compétences vu de l'Asie de l'est et du sud-est**
Arnauld de Nadaillac (Thai-French Continuing Vocational Education Project, Bangkok)
- 12:20 – 12:35** **Discussion**
- 12.35 -13.15** **L'impact sur les politiques et activités du groupe de travail**
*Contribution du GT au prochain *Global Monitoring Report*(KK)
* Réunions, Publications, Financement et Suivi du GT (MC)
- 13:15** **Clôture de la réunion**

ANNEXE DEUX: Liste des participants

ANNEXE TROIS : A propos du Groupe de travail