

DOCUMENT 6

**Débats sur le
développement des
compétences**

*Articulation entre
travail, compétences et
savoir*

**Interlaken, Suisse
Septembre 2001**



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

Secrétariat:

BIT, NORRAG, DDC

Coordination:

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

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

Téléphone: +41 22 906 59 45

Télécopieur: +41 22 906 59 47

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

© 2002 Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de développement des compétences

TABLE DES MATIERES

Introduction	p. 5
Section 1 : Réflexions sur la Conférence d'Interlaken	p. 7
Section 2 : Articulation entre compétences, travail et savoir : combler les lacunes ?	p. 10
Section 3 : Tendances dans la coopération au développement	p. 23
<i>Allemagne</i>	
<i>Suisse</i>	
<i>BIT</i>	
<i>UNESCO</i>	
Section 4 : Développement des compétences en Afrique : les leçons de la recherche	p. 41
<i>Dans quelle mesure les projets d'EFPT de la Banque mondiale cadrent-ils avec sa politique générale en matière d'EFPT ?</i>	
<i>Apprendre pour être compétitif : La recherche soutenue par le DFID sur l'éducation, la formation et l'entreprise au Ghana, au Kenya et en Afrique du Sud.</i>	
<i>Evolution de l'enseignement professionnel et technique en Afrique subsaharienne. (Recherche menée par l'IPE au nom de la Banque mondiale)</i>	
Section 5 : Constituer un nouveau savoir sur les compétences et le travail	p. 54
<i>Education permanente, travail et avenir : atelier de la SADC et programme de recherche</i>	

*Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de
développement des compétences: ébauche d'un projet de recherche multi-
agences*

**Section 6 : après Interlaken : perspectives d'avenir pour le Groupe de
travail** p. 61

Annexe 1 : programme annoté p. 63

INTRODUCTION

La réunion organisée à Interlaken par le Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de développement des compétences constitue une nouvelle étape dans les activités du Groupe et un jalon pour son évolution. Comme convenu lors de discussions antérieures, cette rencontre s'est tenue immédiatement après la Conférence internationale sur le travail, les compétences et le savoir, organisée par la DDC et réunissant quelque 180 participants dont la moitié provenant de pays en développement ou en transition. Pour tirer parti des discussions de la Conférence et exploiter la « Déclaration d'Interlaken » (www.workandskills.ch), il fut décidé d'organiser la réunion du Groupe de travail autour du même thème principal, tout en l'adaptant, de trois manières, aux intérêts du Groupe. On l'associa premièrement aux problèmes spécifiques que rencontrent les agences de coopération au développement pour articuler les compétences et le savoir avec le travail. Deuxièmement, après avoir mis l'accent, lors de la dernière rencontre sur l'Amérique latine, on décida de centrer la réflexion sur les leçons qui émanent des activités de développement des compétences en Afrique, un sujet qui sera repris dans une session spéciale du Groupe, l'année prochaine. Et troisièmement, les contextes dans lesquels s'opère la coopération au développement connaissant de profonds changements (comme la Déclaration d'Interlaken le reconnaît), le groupe considéra qu'il était important d'étudier le passage d'une situation de partage du savoir à une position incluant également une production du savoir.

Ces thèmes seront développés dans les pages qui suivent, ainsi qu'une réflexion sur la Conférence d'Interlaken. Dans la première section, nous verrons comment l'Allemagne, la Suisse, l'OIT et l'UNESCO abordent les problèmes relatifs aux compétences et au travail dans la coopération au développement. On observera avec intérêt que le débat va largement au-delà des problèmes techniques à surmonter pour dispenser une formation plus efficace. On note une volonté d'établir des ponts entre les secteurs traditionnels. Citons, par exemple, la création, à la DDC, d'une section thématique « Emploi et revenu » et les tentatives d'instaurer une collaboration plus étroite entre l'OIT et l'UNESCO. On note également le souci de faire figurer le développement des compétences dans le cadre des objectifs généraux de la coopération au développement et en relation avec de nouvelles façons de s'organiser. L'Allemagne offre un exemple particulièrement frappant de cette tendance, mais elle se manifeste également dans de nombreux autres pays.

Actuellement, la Banque mondiale procède à un examen en profondeur de ses activités liées au développement des compétences en Afrique au cours de ces dix dernières années afin de tirer des enseignements pour sa politique future. Les rapports sur la première phase de cette recherche apportent des éléments pour une discussion féconde sur plusieurs sujets importants comme la façon d'appuyer le développement des compétences dans le secteur informel ou le rôle incombant au secteur public et au secteur privé dans la formation. Ces questions sont si cruciales qu'elles seront au centre des deux prochaines réunions du Groupe de travail. Les débats ont également été enrichis par la discussion d'un projet de recherche sur l'éducation, la formation et l'entreprise en Afrique, financé par le DFID, et par les perspectives ouvertes par un atelier organisé conjointement par le Ministère de l'éducation du Botswana et l'UNESCO-UNEVOC à l'intention des pays du SADC, à Gaborone (décembre 2000). Nos remerciements vont à Malte Lipczinsky, collaborateur de la DDC, qui a proposé d'organiser une « place du marché » au sein de la réunion du Groupe. Cette formule a permis d'avoir des discussions éclairantes sur ces projets.

Enfin, le besoin de poursuivre l'analyse des tendances et des problèmes liés au développement des compétences et de renforcer ainsi les capacités des différents partenaires a été souligné pendant toute la rencontre. Cette volonté s'est notamment manifestée dans la présentation du projet de recherche de l'atelier du Botswana et dans la discussion menée au sein du Groupe au sujet d'un projet de formation et de recherche sur le développement des compétences regroupant plusieurs agences.

La rencontre du Groupe de travail n'aurait pas pu avoir lieu sans l'appui constant de la DDC au Secrétariat. En outre, la Conférence d'Interlaken, patronnée par la DDC, a eu des effets bénéfiques sur la réunion du Groupe de travail. Elle a stimulé les discussions au sein du Groupe de travail tout en le faisant bénéficier des services très efficaces de son secrétariat. Enfin la DDC a pris en charge les frais occasionnés par la participation de trois collègues du Sud à la réunion du Groupe.

En complément aux informations présentées ci-dessous, une série de documents élaborés par les agences présentes à la réunion ainsi que par d'autres organisations sont disponibles sur le site web du Groupe: www.vetnet.ch/wg.

Le Secrétariat était placé sous la direction de Michel Carton et la rencontre présidée par Kenneth King. Le présent document a été édité par Simon McGrath.

SECTION 1: REFLEXIONS SUR LA CONFERENCE D'INTERLAKEN

La Conférence d'Interlaken sur « l'articulation entre le travail, les compétences et le savoir » s'est déroulée du 10 au 12 septembre 2001. Le Groupe de travail remercie chaleureusement la DDC d'avoir permis la rencontre d'un groupe aussi important et varié de personnes. Il faut la féliciter plus particulièrement d'avoir financé la participation de plus de 80 délégués venus de pays en développement ou en transition. Trop souvent, les conférences internationales sont biaisées, car elles rassemblent presque uniquement des représentants des pays de l'OCDE qui se penchent surtout sur les problèmes qui les concernent. Relevons enfin qu'un temps important a été consacré à des discussions détaillées et portant sur des exemples concrets, au sein de groupes de travail.

La DDC étant une agence de coopération au développement, elle souhaitait que les résultats des discussions puissent être traduits dans la pratique. C'est pourquoi il fut convenu de conclure la Conférence par une Déclaration sur le développement des compétences. Il convient ici de relever deux points : premièrement, que cette Déclaration voudrait rappeler à tous les protagonistes que le développement des compétences est un problème important, même s'il ne figure pas dans les objectifs du développement international et, deuxièmement, que cette Déclaration a été discutée en séance plénière, mais qu'elle a été élaborée au préalable par un groupe de délégués venant de pays en développement et de pays en transition. Contrairement à ce qui se passe souvent dans ce genre de conférence, il n'y avait pas un projet de déclaration tout préparé dans la poche des organisateurs.

La DDC souhaitait que cette Déclaration soit un instrument pour des discussions futures et pour un passage à l'action et non pas un simple discours de clôture. Plusieurs délégués venus de diverses régions du monde ont répondu à cette attente en s'engageant à ramener chez eux cette Déclaration pour la communiquer à leurs collègues.

La Déclaration figurant sur le CD-ROM de la Conférence, est facile à consulter. Nous ne pensons pas opportun d'en faire une analyse détaillée ici et nous nous contenterons de faire quelques commentaires sur la contribution que la Déclaration peut apporter à des débats ultérieurs sur le développement des compétences.

La Conférence et la Déclaration avaient pour titre « Articulation entre travail, compétences et savoir ». Cela renforce la conviction des membres du Groupe de travail et d'autres spécialistes que le développement des compétences se situe maintenant dans un nouveau contexte. Nous reviendrons sur ce sujet à plusieurs

reprises dans les lignes qui suivent, mais il convient de souligner dès à présent trois points : premièrement, cette constatation implique que les personnes concernées par le développement des compétences comprennent mieux les liens théoriques et pratiques qui unissent le développement des compétences à d'autres aspects du développement et de la coopération. Deuxièmement, cette meilleure compréhension exige de nouvelles analyses. Les agences ont découvert récemment que le partage du savoir constituait une partie importante de leurs activités. Cependant, le défi à relever, dans le domaine du développement des compétences, n'est pas seulement de partager le savoir, mais de le produire. C'est ce que nous soulignons plus loin dans notre proposition d'un projet de recherche « multi-agences ». Troisièmement, pour qu'un nouveau savoir puisse être acquis et utilisé par des praticiens et des décideurs, il est indispensable de renforcer les capacités dans les agences et chez leurs partenaires. En ce qui concerne les agences, le rôle conventionnel du conseiller technique est fortement mis en question par le nouveau contexte et les nouvelles demandes de coopération en matière de développement des compétences.

La Déclaration a mis en exergue les besoins du secteur informel. Cela laisse inévitablement sans réponse toute une série de questions que le Groupe de travail continue à juger importantes. Il est évident que les problèmes soulevés et les lacunes dénoncées par la Déclaration ont été pris en compte lors de la confection du programme de travail présent et futur du Groupe. Quatre problèmes peuvent être mis en lumière. Premièrement, en mettant l'accent sur le secteur informel, on accentue l'importance d'une meilleure coopération entre les activités de développement des compétences et celles de développement de l'entreprise. Deuxièmement, le défi de travailler à la fois avec des entreprises qui luttent pour survivre et avec celles qui ont un fort potentiel de croissance subsiste, ce qui soulève des problèmes spécifiques lors des interventions visant à développer les compétences. Troisièmement, en mettant l'accent sur le développement des compétences dans le secteur informel, on soulève indirectement les problèmes non résolus liés à l'avenir de l'appui accordé par l'Etat au développement des compétences dans le secteur formel. Quatrièmement, le secteur formel et l'enseignement supérieur vont continuer à être des éléments importants, quelle que soit la stratégie nationale, pour générer du savoir et des compétences. Il faut donc les inclure dans l'analyse, aux côtés du secteur informel.

Une partie importante de la discussion en plénière de la Déclaration a été consacrée au rôles respectifs des Etats et des marchés dans le développement des compétences. On n'arrive pas à s'entendre sur ce sujet et pas davantage sur les problèmes de régulation et de financement. En outre, comme nous le verrons plus

loin à propos des projets de la Banque mondiale sur le développement des compétences en Afrique, il est difficile de passer de la théorie à la pratique. Le Groupe de travail va se pencher très prochainement sur ce problème majeur. A ce propos, le Groupe de travail est particulièrement attentif aux idées déjà développées par le Comité des donateurs pour le développement des petites entreprises par le truchement de Services de développement des affaires (Business Development Services, BDS - voir nos précédentes discussions, documents 2 et 5).

La DDC a encouragé la Conférence d'Interlaken à se pencher attentivement sur les besoins de ceux qui, traditionnellement, sont exclus de la formation. En mettant l'accent sur les compétences dans le secteur informel, la Déclaration a répondu en partie à cette demande. Cependant la mondialisation et d'autres forces n'agissent pas de la même manière sur les individus et les groupes, et il s'avère nécessaire de mieux comprendre ces différences et de connaître les possibilités et les limites des interventions en matière de développement des compétences en réponse à ces impacts.

La Déclaration a également permis d'affirmer une nouvelle fois qu'il est nécessaire d'améliorer l'articulation entre l'enseignement et la formation ; entre le savoir et les compétences. L'accent mis à Jomtien sur l'enseignement primaire a contribué à détourner l'attention des donateurs de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques (EFPT). Plus d'une décennie après, les réussites et les échecs de cette politique nous apprennent qu'il faut établir des liens entre l'enseignement élémentaire, le développement des compétences et le monde du travail. En outre, les processus de mondialisation et les rapides changements technologiques annoncent une intensification de la part du savoir dans le travail. Cela montre qu'il est aussi nécessaire de mieux lier l'enseignement et la formation. Enfin des questions surgissent sur la nature et la portée des interventions dans le secteur informel.

SECTION 2: ARTICULATION ENTRE COMPETENCES, TRAVAIL ET SAVOIR: COMBLER LES LACUNES ?

1. Articulation entre compétences et travail

1.1. Redéfinir la notion de qualité

Il est maintenant généralement admis que la formation doit répondre aux exigences actuelles du monde du travail et que sa qualité doit être estimée en fonction des résultats. Le coût ou la rigueur de la formation importe peu. On ne peut considérer qu'une formation est de haute qualité que si elle permet à la personne formée d'améliorer ses possibilités de travailler et son revenu. Il faut cependant voir clairement quels sont les résultats à atteindre, notamment lorsque le développement des compétences comporte une fonction sociale ou vise à davantage d'équité.

1.2. Changements dans le monde du travail

Une bonne articulation entre les compétences et le travail implique une compréhension approfondie des changements intervenus ces dernières années dans le monde du travail. Il faut tenir compte de la nature des changements au niveau mondial, national et local et des possibilités existantes à chacun de ces niveaux de dispenser des formations qui puissent renforcer les activités économiques. On est confronté notamment à la difficulté de développer des compétences dans un contexte où les activités du secteur des services progressent au détriment de celui de la production.

Il est évident que l'impact de la mondialisation se fait aussi sentir dans le secteur informel. La frontière entre le secteur formel et le secteur informel n'est d'ailleurs pas clairement tracée et la santé de l'un dépend de celle de l'autre. La libéralisation provoque l'apparition de nouveaux produits et services qui peuvent parfois concurrencer ceux offerts par le secteur informel. Cependant, ce dernier peut aussi offrir de nouvelles possibilités d'exportation, des produits bruts, des capitaux et des produits intermédiaires meilleur marché ou plus facilement disponibles. La mondialisation peut aussi apporter des informations et des connaissances nouvelles aux producteurs, aux prestataires de services et aux détaillants qui peuvent améliorer leurs résultats. Mais elle peut aussi favoriser l'apparition de nouveaux goûts qui réduisent la demande pour les biens et les services traditionnels.

La libéralisation peut provoquer un dumping de certaines marchandises venant de l'étranger. Ce phénomène s'est manifesté de façon particulièrement aiguë en Afrique dans le secteur des textiles et de la confection. Des vêtements d'occasion ou présentant de légers défauts de fabrication, en provenance de l'étranger, sont venus concurrencer la production locale, aussi bien du secteur formel que du secteur informel, dans de nombreux pays d'Afrique. Parallèlement, les marchés d'exportation s'étant effondrés, les fabriques locales, pour tenter de survivre, ont inondé les marchés nationaux de leurs produits.

1.3. Changements dans les compétences requises

La mondialisation apporte des changements rapides dans le domaine de la technologie et de la concurrence. De ce fait un apprentissage fait une fois pour toute cède la place à une formation qui s'étale sur toute la vie. La mondialisation favorise également une interconnexion plus grande entre l'enseignement et la formation. Dans le développement des compétences, l'accent est mis sur le savoir en tant que valeur ajoutée. Durant la dernière décennie, une nouvelle conception de la compétence s'est répandue. Les formations traditionnelles dans les arts et métiers sont en déclin alors que de nouvelles compétences liées aux technologies de l'information et de la communication apparaissent. On valorise aussi certaines qualités comme la capacité de résoudre des problèmes et on cherche à mesurer les aptitudes des étudiants et des employés plutôt que de se baser sur des diplômes de capacités professionnelles.

Ces tendances donnent lieu à plusieurs défis :

- ° Les organismes de formation conventionnelle doivent répondre à de nouvelles demandes en matière de compétences et d'aptitudes, et ces organismes, en Afrique notamment, n'ont pas toujours la capacité d'opérer cette indispensable transition.
- ° Plusieurs de ces nouvelles compétences sont sensées être inculquées dans des établissements d'enseignement formel. Là, également, on peut douter de la capacité de ces institutions, dans de nombreux pays, à fournir ces prestations. Le succès ou l'échec de ces efforts, au sein du système scolaire, a un impact certain sur le rôle des organismes de formation dans ce domaine.
- ° Ces conceptions ont émergé presque exclusivement dans les pays industrialisés et leur pertinence, dans d'autres régions du monde, est souvent davantage supposée que démontrée. Cette pertinence est avérée dans certains cas comme celui du Cadre de qualifications régional pour l'Afrique centrale. Cependant, il est curieux de

constater que ce sont des organisations de pays développés qui connaissent elles-mêmes des problèmes sérieux de fonctionnement qui ont été consultées pour la mise en place de ce système.

° La pertinence de la formation soulève des doutes surtout quand le développement des compétences s'opère dans le secteur informel. Il conviendrait d'examiner plus à fond l'adéquation de ces compétences aux activités du secteur informel dans les pays en développement.

° Même si cette adéquation était démontrée, il reste le problème des mécanismes appropriés à utiliser. L'enseignement non formel, aussi bien que l'apprentissage classique, sont importants pour la transmission des compétences à utiliser dans le secteur informel. On ne dispose encore que de peu d'éléments permettant de dire si une telle transmission est possible et, si oui, comment elle pourrait s'opérer au mieux en passant par ces canaux.

2. Non pas l'un ou l'autre, mais l'un et l'autre

La réflexion sur le développement doit éviter le danger du dualisme. Il est en effet important de se rendre compte qu'il est plus fécond de penser en termes de continuums et de chercher un équilibre entre des tendances opposées. Le danger inhérent au dualisme s'est souvent manifesté à Interlaken.

2.1 Secteur informel opposé à secteur formel

L'accent mis sur le secteur informel provoque l'apparition de certains problèmes. En effet, certains analystes n'aiment pas ce concept, car il gêne la compréhension du travail accompli par les petites et les micro entreprises. On continue cependant à utiliser couramment ce concept. Il faut éviter d'exagérer la division entre le secteur formel et le secteur informel. Il y a, dans le monde entier, de nombreuses personnes qui travaillent à cheval sur les deux secteurs. En Afrique, par exemple, rares sont les enseignants qui ne disposent pas d'une seconde source de revenu dans le secteur informel. Le phénomène est encore plus répandu au niveau des ménages. Par conséquent, l'idée d'individus, de familles ou de communautés vivant dans le « ghetto » du secteur informel est rarement correcte.

L'idée selon laquelle le secteur informel échappe à l'impôt et à la réglementation est elle aussi souvent inexacte. Au Ghana, par exemple, des entreprises peuvent payer des impôts sur leur revenu même si, parallèlement, elles sont considérées

comme appartenant au secteur informel. Dans de nombreux autres cas, la police ou d'autres fonctionnaires perçoivent des taxes de manière informelle, mais il s'agit néanmoins d'un coût réel pour les producteurs et les prestataires de services. Certaines entreprises se font enregistrer, par exemple, pour pouvoir soumissionner des travaux publics. Enfin, des règlements sont souvent appliqués quand il s'agit notamment d'attribuer des emplacements en nombre limité pour des activités commerciales.

La notion de secteur informel peut masquer la relation économique qui peut exister entre les deux secteurs. Là où le secteur formel continue de fonctionner, il donne certains travaux en sous-traitance et s'approvisionne parfois dans le secteur informel. De nombreux petits commerçants achètent leurs marchandises chez des grossistes du secteur formel et parfois à crédit. Cette relation est souvent une forme d'exploitation et une manière d'éviter les contraintes liées à l'offre d'un travail décent. Cependant, là où cette relation commerciale verticale fonctionne de manière optimum, elle peut procurer des avantages mutuels.

On oppose encore les deux secteurs au plan spatial, le secteur informel étant perçu comme centré localement alors que le secteur formel serait davantage tourné vers la globalisation. Cependant, la libéralisation a montré clairement qu'en Afrique, de nombreuses entreprises du secteur formel n'ont pu survivre à la mondialisation. Parallèlement, on a pu constater, dans un nombre limité de cas, que de petites entreprises sont capables de tirer parti des changements provoqués par la mondialisation, aussi bien sur le marché intérieur que sur les marchés extérieurs. L'opposition entre secteur traditionnel et secteur moderne peut aussi être exagérée. En Afrique, une grande partie du secteur formel utilise un équipement et des techniques surannés, alors que des études récentes sur la production dans le secteur informel en Afrique signalent une diffusion de l'innovation. Naturellement, cette vision à contre-courant est elle-même exagérée. Néanmoins, cela montre qu'il faut rester prudent dans nos affirmations concernant l'informel.

2.2. La croissance opposée à la survie

La grande majorité des gens qui travaillent dans le secteur informel sont très pauvres, et il est difficile de s'imaginer comment leurs activités pourraient être améliorées et devenir un travail décent et bien payé. Il serait cependant dangereux d'avoir une vision réductrice, de ne voir que des gens travaillant pour survivre qu'il faut aider à sortir de la misère. La recherche semble indiquer qu'il y a accumulation d'expériences et progression au sein de ce secteur. Pour un nombre certes limité, mais significatif de personnes, les gains réalisés dans le secteur informel sont

supérieurs à ceux qu'ils obtiendraient comme employés dans le secteur formel et en outre ils jouissent d'une plus grande liberté. Ce constat est important, car il bat en brèche l'idée que le secteur informel est seulement celui du dernier recours.

L'accent mis actuellement par les donateurs sur la pauvreté présente aussi un certain danger. Cela peut conduire à privilégier une intervention directe dans ce qui est perçu comme les activités des plus pauvres. On pourrait alors ne pas voir le rôle que peuvent jouer de petites entreprises florissantes en fournissant de l'emploi, des biens et des services aux segments les plus pauvres de la société et en permettant une articulation avec le secteur formel. Au moment de traduire dans la réalité cette vision d'une croissance en faveur des pauvres, il semblerait logique que les entreprises les mieux placées du secteur informel aient un rôle important à jouer.

2.3. Public opposé à privé

Dans les années 90, on observe un déplacement massif de l'intérêt des organismes de formation et de développement du secteur public vers le secteur privé. La raison généralement invoquée est qu'il faut trouver un équilibre approprié entre les deux secteurs. Cependant, si on se penche plus attentivement sur les politiques et les pratiques en matière de développement de compétences, des contradictions évidentes apparaissent. Les Services de développement des affaires (BDS) du Comité des donateurs pour le développement des petites entreprises accordent un rôle beaucoup plus important au secteur privé que ne le font la plupart des secteurs de développement des compétences des agences de coopération. D'une part, l'approche par la BDS a été taxée de fondamentaliste et a été perçue comme une application simpliste des leçons tirées du micro crédit au domaine de la formation et, d'autre part, les approches en matière de développement des compétences semblent partir de l'idée que les organismes publics de formation existent et ne peuvent pas facilement être supprimés. Il semble en outre que les mérites des deux positions dépendent, comme nous le verrons tout à l'heure, du groupe cible des interventions de formation.

La recherche de la Banque mondiale, exposée dans le présent document, montre que d'importants défis restent à relever, même si apparemment une agence a une position claire sur le rôle des secteurs public et privé. Il y a une dizaine d'années, les réformes en EFPT que la Banque avait activement soutenues et qui encourageaient et régulaient une formation dispensée par le secteur privé, avaient connu un succès mitigé.

3. L'accent porté sur le développement des compétences dans le secteur informel

Il paraît nécessaire d'examiner l'approche de nombreuses agences qui mettent maintenant l'accent sur le développement des compétences dans le secteur informel. Cela soulève deux problèmes : celui d'atteindre de nouveaux objectifs et celui des pertes que pourrait causer ce changement de priorité.

3.1 Le rôle des organismes publics

Jusqu'à présent, les décideurs en matière de politique de développement et les responsables des projets ont généralement hésité à abandonner leur soutien aux institutions publiques de formation. Mais on peut toutefois se demander si ces institutions peuvent être réorientées vers la promotion de l'emploi indépendant. On note quelques réussites, mais aussi pas mal d'échecs. Plusieurs problèmes sont liés à cette situation. Traditionnellement, les organismes publics ont mis l'accent sur la clientèle plutôt que sur l'emploi. Cependant, il semble que ce sont ceux qui travaillent déjà dans le secteur informel qui obtiennent les meilleurs résultats. Il vaudrait donc mieux que les organismes publics de formation puissent travailler en collaboration avec des entreprises et des individus du secteur informel. Cependant, la recherche de la Banque mondiale signale l'échec de cette approche dans un grand projet au Ghana. Ce n'est qu'un seul exemple, mais il peut servir d'avertissement salutaire à ceux qui pourraient s'imaginer qu'une telle réorientation est aisée.

Que va devenir le développement des compétences par les organismes publics dans le secteur formel ? La Déclaration d'Interlaken reste muette sur ce point et c'est une des lacunes majeures des stratégies de nombreuses agences. Il peut être utile de mettre l'accent sur le développement des compétences dans le secteur informel, mais on peut difficilement imaginer une stratégie de développement des compétences ou une stratégie de développement économique qui n'ait pas un volet formel de développement des compétences. En Afrique, il semble évident que le développement des compétences dans le secteur formel traverse une crise sévère. Notons également que lors de notre réunion de Washington, nous sommes parvenus à la conclusion que le déclin de la formation formelle dispensée par le secteur public en Amérique latine avait probablement eu un impact négatif sur le développement des compétences et sur la compétitivité. (Voir document 5).

3.2. Le rôle des organismes privés

L'argument avancé par les BDS en faveur des organismes privés a déjà été cité. Cependant, la qualité des résultats obtenus peut aussi soulever de sérieux doutes. Il est loin d'être certain que les programmes formels privés de développement des compétences soient capables de couvrir toutes les compétences requises. En revanche, on peut affirmer que les organismes privés sont très efficaces dans des domaines comme ceux des technologies de l'information et de la communication et des compétences commerciales, mais moins performants dans les domaines de la formation technique qui exigent des investissements importants. En outre, comme l'observe la recherche de la Banque mondiale, la formation en Afrique est souvent concentrée dans quelques grandes villes. C'est moins le cas en Asie, mais cela pose des questions intéressantes sur le contexte.

Les doutes émis sur la qualité de la formation dispensée par le secteur privé sont probablement une façon pour le secteur public de défendre ses intérêts. La formation donnée par le secteur public est souvent d'une qualité médiocre. Mais la qualité reste douteuse même quand l'apport privé est important. Lors de nos discussions en 2001 sur la situation en Amérique latine, nous avons constaté que la part croissante prise par le privé dans la formation a été accompagnée d'une détérioration en matière de personnel, de programme et d'équipement. La croissance du secteur privé fait également apparaître le besoin d'élaborer des systèmes adéquats d'habilitation, de certification et d'assurance de qualité. On ne peut se contenter de supposer que les marchés de la formation sont efficaces. Il nous faut en savoir davantage sur les limites de la formation privée et sur les facteurs qui freinent ou favorisent son développement. Selon la recherche de la Banque mondiale, le Kenya offrirait l'exemple d'un pays où un appui a permis l'émergence d'un marché pour la formation privée. Cependant ce marché peut-il se maintenir sans intervention extérieure ? La question reste ouverte.

3.3. Le rôle de l'apprentissage traditionnel

Il semble que, selon certaines agences et plusieurs études présentées lors de la réunion, les systèmes d'apprentissage traditionnels de nombreux pays africains pourraient servir de point d'appui pour améliorer les compétences et les revenus dans le secteur informel. En outre, selon l'expérience accumulée dans le projet de « formation dans le secteur informel et de réseaux de ressources » appuyé par l'Allemagne au Zimbabwe, ces systèmes auraient un potentiel qui pourrait être étendu à des pays considérés généralement comme dépourvu d'un système indigène de développement des compétences.

Néanmoins, l'efficacité aussi bien des apprentissages traditionnels que des interventions dans ces systèmes peut être mise en doute. En effet, de tels systèmes sont étroitement liés aux compétences utilisées dans le secteur. Ils sont bien insérés dans les sociétés où on les trouve, mais on peut se demander s'ils sont capables de répondre aux changements rapides, dans le monde du travail et des compétences, provoqués par la mondialisation. On considère généralement qu'ils reposent sur de faibles bases théoriques et certaines recherches suggèrent que les niveaux de compétences baissent avec le temps.

D'autre part, on accorde actuellement une grande importance au savoir implicite et sur ce point le système d'apprentissage traditionnel présente des avantages sur des modèles plus formels dans le processus de transmission du savoir et des compétences. En outre, il ne faut pas négliger le dynamisme dont fait preuve l'économie informelle. Il est important également de ne pas s'imaginer que le système fonctionne totalement en vase clos. Dans de nombreux pays, de nouvelles compétences sont introduites dans le secteur informel par ceux qui sont à cheval sur les deux secteurs, ou qui s'implantent dans le secteur informel après avoir reçu une formation ou avoir exercé un emploi dans le secteur formel.

On tente généralement de renforcer les systèmes traditionnels d'apprentissage en soutenant les associations du secteur informel. Cette approche a connu une certaine réussite, notamment au Mali où la Suisse épaula des associations. Il faut cependant relever deux points : premièrement, cette réussite est le fruit d'une approche minutieuse et à long terme et, deuxièmement, il y a eu aussi des revers, des distorsions dans le travail de ces associations s'étant produites à la suite des interventions du donateur. Ce phénomène se produit fréquemment lorsque des sommes importantes, mises à disposition par le donateur, sont gérées par ces associations. L'auto-assistance a été la clé d'un développement communautaire réussi et le risque est grand de voir l'aide extérieure détruire cette qualité première.

3.4. L'approche des Business Development Services (BDS)

Il serait fort souhaitable que l'approche des BDS soit mieux comprise dans les milieux concernés par le développement des compétences. Il faut surtout voir clairement quelles sont les conditions qui favorisent la réussite ou l'échec. Il convient aussi d'examiner quelles sont les caractéristiques des entreprises qui pourraient bénéficier de cette approche et de celles qu'il faudrait soutenir différemment ou davantage.

3.5. Les limites du développement des compétences dans le secteur informel

Le développement des compétences dans le secteur informel ne doit pas devenir une nouvelle orthodoxie à l'abri de toute critique. Il est important de se demander ce qu'il faut d'autre. On ne sait pas très bien non plus quel système de développement des compétences est adéquat pour les petits marchands. Il faudrait en savoir plus sur les obstacles qui empêchent une utilisation des compétences nouvelles. Nos connaissances sur la durabilité et l'envergure des programmes de développement des compétences dans le secteur informel demandent à être vérifiées.

L'accès au développement des compétences doit être ouvert à tous, comme l'éducation. Il serait dangereux de négliger le secteur formel et la technologie de haut niveau. Le concept de développement des compétences dans le secteur informel pourrait être dangereux s'il masquait celui de micro et petites entreprises et le rôle de ces dernières dans la lutte contre la pauvreté.

L'intérêt porté au secteur informel ne doit pas non plus distraire notre attention des autres défis auxquels le développement des compétences est confronté, comme ceux qui sont liés aux mécanismes de financement, aux agences de développement nationales, aux cadres de régulation et aux cadres de qualification. L'accent mis sur le secteur informel rend encore plus nécessaire une meilleure articulation entre les politiques, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation.

4. Jeter des ponts entre le développement des compétences et les autres problèmes de développement

4.1. Développement des compétences et développement de l'entreprise

On observe indubitablement une plus grande coordination dans la coopération au développement entre le développement des compétences et celui de l'entreprise. Cependant, comme nous l'avons vu plus haut, un développement intersectoriel accru des savoirs et des capacités s'avère nécessaire. Il faut aussi prêter une grande attention au développement en parallèle des capacités dans les pays partenaires. Il s'agit sans doute d'un défi majeur.

4.2. Développement des compétences et éducation

Dans de nombreux cas, le développement des compétences est sensé être incorporé dans les programmes sectoriels de l'enseignement. Souvent, la responsabilité du

développement des compétences incombe, en partie tout au moins, aux ministères de l'éducation. Les analystes, vu les changements technologiques, ont préconisé de combler le fossé historique entre l'enseignement et la formation. Cependant, une faille subsiste. Souvent les pédagogues font preuve de scepticisme à l'égard du développement des compétences et sont peu perméables à cette problématique. Après une décennie d'éducation pour tous, il est urgent d'arriver à une meilleure compréhension et coopération entre l'enseignement et le développement des compétences, et ceci à tous les niveaux du système éducatif. La focalisation sur le développement des compétences dans le secteur informel a fortement influencé l'approche des donateurs en matière d'éducation non formelle. L'articulation entre le développement des compétences et les activités d'éducation non formelles constitue un défi important pour le proche avenir.

4.3. Développement des compétences et développement économique

Les efforts visant à articuler les compétences et le travail nous incitent à nous pencher plus attentivement sur la relation entre le développement des compétences et le développement économique. Le problème présente plusieurs aspects. Il est crucial de mieux comprendre les liens entre le développement des compétences et la mondialisation, la compétitivité et l'économie du savoir. Les liens avec la politique en matière de technologie, la réflexion sur les groupes et le développement de l'économie locale sont des éléments importants lorsqu'il s'agit, dans le débat, de mettre l'accent sur les contextes locaux.

4.4 Développement des compétences et autres sujets prioritaires

Le développement des compétences doit être pris en considération dans les débats consacrés à la promotion des femmes, au travail des enfants, aux handicapés et aux difficultés des jeunes et des réfugiés. Il convient également de renforcer les liens qui l'unissent à l'agriculture et la gestion des ressources naturelles.

4.5 Développement des compétences et réduction de la pauvreté

La position du développement des compétences dans les priorités futures des agences dépend étroitement de la capacité des formateurs à établir un lien direct, de cause à effet, entre le travail et la diminution de la pauvreté. De nombreuses agences ont placé cet objectif au centre de leur travail et il exerce une forte influence sur les décisions relatives au financement. Le développement des compétences ne figure pas explicitement dans les Objectifs de développement international qui forment le socle des stratégies de coopération d'agences comme le

DFID ou la JICA. Cependant, si on fait une lecture plus fine de ces objectifs, on constate que le développement des compétences à une influence déterminante et directe sur les objectifs en matière d'éducation et d'économie, et une influence indirecte sur tous les autres.

On observe également que, jusqu'à présent, les documents exposant les stratégies de réduction de la pauvreté (PRSPs) n'accordent pas une grande importance au développement des compétences. Ici également, on pourrait facilement montrer quel rôle il peut jouer. Cependant, à Interlaken, certains participants ont objecté que pour ce faire, le personnel des agences devrait acquérir de nouvelles compétences, car jusqu'ici on a accordé peu de crédit à une approche intersectorielle. Les PRSP mettant l'accent sur une vision intersectorielle, ils pourraient servir de véhicule pour améliorer les capacités des agences et de leurs partenaires à cet égard.

4.6 Développement des compétences et autres objectifs globaux de coopération au développement

Certains pays comme l'Allemagne ou le Danemark, tout en mettant l'accent sur la réduction de la pauvreté, se fixent d'autres objectifs de coopération au développement. Il s'agit notamment du respect des droits de l'homme et de la bonne gestion des affaires publiques, de la préservation de l'environnement et de l'égalité entre les sexes. Là aussi, il est important que le développement des compétences soit articulé avec ces problèmes qui exigent une approche pluridisciplinaire. Certaines agences font déjà des tentatives dans cette direction, mais les moyens mis en œuvre restent encore faibles.

5. Développement des compétences et nouvelles formes de coopération

La manière de mener la coopération au développement a connu de grands changements ces dernières années. Cela est incontestable, même si les changements annoncés ne sont pas tous devenus réalité.

5.1. Appropriation nationale

La notion d'appropriation nationale est sensée être maintenant au cœur de la coopération au développement. Il est important d'observer que cela suppose aller au-delà d'une relation bilatérale classique. On irait donc vers une large participation de tous les protagonistes. Cette évolution a inévitablement un impact sur le développement des compétences. Il s'agit d'un nouveau défi lancé à

l'approche traditionnelle : l'accent cesse d'être mis sur les problèmes techniques pour être porté sur les aspects analytiques et politiques.

5.2. PRSPs et SWAPs

Les stratégies de réduction de la pauvreté (PRSP) et l'Approche sectorielle large (SWAP) ont pris le pas sur la coopération purement technique. Les SWAPs ont aussi un impact important sur le développement des compétences. Cette approche a provoqué une concentration des coopérations allemande et danoise sur seulement deux à quatre secteurs dans un nombre réduit de pays. Cette approche, associée à une concentration sur le problème de la pauvreté, peut constituer une menace pour la coopération dans le domaine du développement des compétences. Le développement des compétences ne fait partie que d'un des dix secteurs que va soutenir l'Allemagne. Il semble également qu'il n'y aura que cinq SWAPs où le développement des compétences interviendra dans l'aide apportée par le Danemark, ces prochaines années. Le développement des compétences peut apparaître dans les SWAPs consacrés à l'éducation, mais il est probable que, même dans ce cas, l'accent porté sur la réalisation sera faible.

Le développement des compétences devrait également intervenir dans d'autres SWAPs, notamment dans des secteurs comme ceux de la santé ou de l'agriculture. Les spécialistes chargés de développer les compétences ont ici un rôle à jouer, mais il paraît difficile d'exercer une influence sur d'autres équipes sectorielles.

5.3. Gestion du savoir ; partage du savoir et développement des compétences

Un autre phénomène apparaît actuellement dans la coopération au développement : la découverte de l'importance du savoir. On parle de « gestion du savoir » quand les agences cherchent « à mieux savoir ce qu'elles savent déjà ». On parle aussi de « partage du savoir » quand on s'efforce de le rendre accessible à d'autres. Cette dernière approche est celle du Groupe de travail. Il existe des possibilités qui permettent un meilleur partage du savoir au sein des agences et entre elles, entre les partenaires bilatéraux (y compris la société civile) et entre les pays « du Sud ». Mais le danger vient des grandes agences qui privilégient les données quantitatives et les informations synthétisées au détriment d'un savoir enraciné dans un certain contexte.

La décentralisation des agences favorise un partage du savoir et un renforcement des compétences. L'accent porté maintenant sur le savoir met en lumière les faiblesses en matière de production du savoir et des capacités d'analyse au niveau

global des problèmes du développement. Ce problème est particulièrement crucial dans le domaine du développement des compétences et la difficulté est encore accrue par la nécessité croissante de placer le développement des compétences dans des contextes plus larges. En conséquence, de nombreuses capacités en matière de production du savoir et d'analyse sont nécessaires si l'on veut que le développement des compétences puisse relever les défis évoqués au cours de cette discussion.

SECTION 3: TENDANCES DANS LA COOPERATION AU DEVELOPPEMENT

Allemagne, programmation du Ministère fédéral pour la coopération (BMZ) : Recommandations concernant la concentration des activités dans le cadre de domaines déterminés

1. Recommandations stratégiques

1.1. Pourquoi créer des domaines de concentration de coopération au développement.

La sélection de domaines de concentration a pour but d'améliorer la portée, la pertinence et l'efficacité de la coopération au développement en concentrant la coopération avec chaque pays partenaire sur un nombre réduit de domaines. Les ressources humaines sont en effet limitées et l'on tente de faire un meilleur usage des capacités de gestion et de coordination de l'aide bilatérale. La concentration sur un nombre limité de pays et de domaines vise à améliorer la coopération bilatérale, européenne et multilatérale et à augmenter l'efficacité globale de la coopération au développement. La coopération bilatérale est ancrée dans l'approche structurelle globale de la politique allemande de développement et la sélection de domaines de concentration s'inscrit dans cette politique.

1.2. Recommandations pour la sélection des domaines de concentration

Les domaines de concentration de la coopération au développement sont identifiés au cours d'un dialogue avec le partenaire sur la stratégie du pays. On devrait tenir compte des éléments suivants : objectifs de développement stratégiques ; problèmes essentiels et potentialités ; contexte politique, juridique, écologique, socio-économique et socioculturel ; expérience de l'Allemagne à ce jour ainsi que celle d'autres donateurs ; priorités dans la politique de développement et avantages comparatifs de la coopération allemande au développement.

Les stratégies par pays cherchent à augmenter l'efficacité de la coopération au développement allemande

° en concentrant la collaboration avec le pays concerné sur un nombre réduit de domaines,

- ° en formulant pour ces domaines des méthodes et des stratégies qui transcendent le niveau des projets (« Key Cooperation Sector Strategies »), et
- ° en faisant référence aux objectifs de la politique structurelle globale.

1.3. Définition des domaines de concentration

Les domaines de concentration peuvent être des thèmes, des secteurs ou des sous-secteurs dans lesquels la coopération allemande au développement, faisant usage de ses instruments et mettant en œuvre des projets et des programmes liés entre eux par une stratégie ou une politique commune, apporte une contribution significative à la solution de problèmes clés du pays partenaire.

1.4 Critères pour la sélection des domaines de concentration

Les critères suivants doivent être pris en compte pour arriver à sélectionner les domaines de concertation avec une précision suffisante :

- ° Un problème clé peut être clairement identifié et une contribution permettant de le résoudre peut être apportée.
- ° Le problème en question se prête à la formulation d'une stratégie ou d'une politique globale (objectif global unique, groupe cible pertinent, critères pour devenir actif, ouverture pour la création de réseaux, etc.). Les activités à l'intérieur d'un domaine de concertation peuvent concerner différents niveaux.
- ° La contribution allemande doit être d'une qualité indubitable afin que les objectifs de développement du pays partenaire puissent être atteints. L'action ne doit pas nécessairement être menée au niveau national ou du secteur. Elle dépend du caractère de l'activité et peut aussi servir de modèle au niveau de la région ou du sous-secteur.
- ° Il faut tenir compte des différences de rôles et de potentiels entre l'Etat, le secteur privé et la société. Il faut collaborer avec l'UE et d'autres donateurs bilatéraux et multilatéraux, quand cela permet à la coopération allemande d'être plus appropriée, plus efficace et d'avoir des effets plus durables. Il faut tenir compte des avantages offerts par la coopération allemande en comparaison avec les activités déployées par d'autres donateurs et des actions menées dans le cadre d'une politique d'appui coordonnée des principaux donateurs.

° Il est souhaitable de centrer les activités sur des institutions du pays partenaire ouvertes aux réformes et sur les acteurs ayant le pouvoir de décision nécessaire ou qui potentiellement peuvent accélérer les changements dans les domaines de concentration en question.

1.5. Le processus de concentration

La concentration sur un nombre limité de domaines ne peut s'opérer qu'à moyen terme, sur la base d'un accord avec les pays partenaires et en tenant compte des domaines de concentration des autres donateurs. La concentration est donc le résultat d'un processus. Un calendrier de suppression des activités qui ne sont pas incorporées dans les domaines de concentration doit être élaboré en concertation avec le pays partenaire.

1.6. Marge de manœuvre dans les engagements

Dans les pays « partenaires prioritaires », la panoplie complète des instruments de développement peut être utilisée dans les domaines de concentration (au nombre de trois, si possible) ; dans les « pays partenaires », les efforts doivent si possible converger sur un seul domaine de concentration. Les programmes par pays devraient avoir une certaine souplesse pour qu'une harmonisation soit possible entre les aspirations de la politique de développement de l'Allemagne et la coopération avec ses partenaires, à condition toutefois que cela ne nuise pas à une définition concrète des domaines de concentration et à une formulation précise de la stratégie.

Une marge de manœuvre n'est acceptable que lorsqu'il n'est pas possible d'attribuer des fonds aux domaines de concentration ou lorsqu'une telle attribution n'aurait pas de sens. La dérogation doit faire l'objet d'une justification spéciale. Cette marge financière doit être utilisée avant tout pour la réalisation d'autres activités de politique de développement, comme les « mesures positives » (actions spécifiques visant à améliorer la gestion des affaires publiques), répondant aux cinq critères de politique de développement du gouvernement allemand, ou pour des activités novatrices (comme des partenariats entre le secteur public et le secteur privé ou l'introduction de nouveaux instruments de financement), pour des programmes thématiques ou la solution de problèmes individuels spécifiques, ou pour le développement d'un futur domaine de concentration.

1.7. Validité de tous les instruments de la coopération au développement bilatérale

Conformément à une approche holistique de la coopération au développement, tous les instruments de la coopération au développement bilatérale doivent pouvoir être utilisés dans les domaines de concentration d'un pays spécifique. A la coopération financière (CF) et à la coopération technique (CT) au sens strict peuvent venir s'ajouter les agences qui mettent en œuvre la CT officielle au sens large (CDG, DES, CIM, DED).

Les sponsors non gouvernementaux de la CT, au sens large, devraient considérer les domaines de concentration choisis comme des modèles pour leurs activités propres, et l'Agence de développement allemande (DEG) également.

1.8. Suivi du processus de concentration

Le processus de concentration sur certains domaines devra être soutenu et suivi par la BMZ.

2. Sélection des domaines de concentration

Les domaines de concentration sont choisis en accord avec le partenaire

2.1 Les quatre objectifs de la politique de développement

La sélection des domaines de concentration doit tenir compte des quatre objectifs poursuivis par la politique de développement allemande :

- ° Créer des conditions permettant de vivre dignement, et réduire la pauvreté
- ° Promouvoir les droits de l'homme et les principes démocratiques fondamentaux, résoudre pacifiquement les conflits et promouvoir l'égalité entre les sexes
- ° Favoriser un développement écologique global équilibré, et
- ° Promouvoir le développement économique et la coopération dans les pays partenaires et avec les pays partenaires.

Au moment de choisir les domaines de concentration, il faut veiller à ce que le contexte général permettant une coopération réussie soit garanti. Les possibilités d'améliorer le contexte doivent être exploitées au moment du choix des domaines

de concentration, en veillant notamment au respect des cinq critères (respect des droits de l'homme, participation populaire aux prises de décisions politiques, état de droit et système judiciaire fiable, économie de marché sociale et action de l'Etat orientée vers le développement).

La formulation d'une stratégie ou d'une politique globale pour les domaines de concentration doit prendre en compte les quatre dimensions nécessaires à un développement durable (politique, sociale, écologique, économique).

2.2 Domaines de concentration actuels

La liste qui suit forme un cadre dans lequel la coopération au développement allemande peut concentrer ses activités, mais elle ne prétend pas être exhaustive. Des domaines de concentration qui ne font pas partie de cette liste peuvent être choisis quand un pays donné connaît une situation particulière et que des raisons convaincantes justifient ce choix.

- ° Démocratie, société civile et administration publique (droits de l'homme et notamment droits de la femme et de l'enfant, réforme de l'appareil judiciaire, décentralisation, développement municipal).
- ° Renforcement de la paix, prévention des crises (y compris le renforcement du potentiel pour la paix, la réconciliation, la démobilisation).
- ° L'éducation.
- ° La santé, le planning familial, le sida.
- ° L'eau potable, la gestion de l'eau, la gestion des systèmes sanitaires et des déchets.
- ° La sécurité alimentaire, l'agriculture et la pêche.
- ° La politique de l'environnement, la protection et la conservation des ressources naturelles (y compris le contrôle de la désertification, le maintien de la fertilité des sols, l'exploitation durable des forêts, la biodiversité).
- ° La réforme économique et le développement du système de marché (y compris le système financier, la politique commerciale et la promotion du secteur privé,

l'emploi, la formation professionnelle, le secteur informel, les PME, la protection de l'environnement industriel).

° L'énergie (y compris l'efficacité de l'énergie, l'énergie renouvelable)

° Les transports et les communications.

2.3 Développement rural et urbain intégrés

La sélection de domaines de concentration peut aussi s'opérer au niveau régional dans le cadre du développement rural ou urbain. Dans de tels cas, les activités dans chacun des domaines en question doivent être de qualité et étroitement liées à une stratégie d'appui judicieuse et cohérente.

Suisse : réorientation de la politique en matière d'enseignement et de la formation professionnels

1. Contexte

La mondialisation provoque des changements rapides dans le monde du travail et exerce une influence sur la conception de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP*). Les compétences, le savoir et l'accès à l'information sont des éléments vitaux pour les individus, les familles et les petites entreprises qui veulent éviter de se perdre dans un monde en profonde mutation. Pour répondre à ces défis, il faut mettre en place des systèmes de formation souples.

La Direction du développement et de la coopération (DDC) a élaboré des lignes directrices à moyen terme : « La stratégie 2010 ». La réduction de la pauvreté et le développement durable sont au cœur de ses préoccupations et constituent ses deux grands objectifs. « l'emploi et le revenu » est l'un des cinq domaines prioritaires, et l'EFP et le développement des compétences sont considérés comme un instrument privilégié, en combinaison avec la promotion des micro et petites entreprises. La DDC intervient aussi bien dans les zones urbaines que rurales. Au niveau organisationnel, la section thématique « emploi et revenu » fait partie du secteur des ressources thématiques, récemment créé.

2. Leçons tirées de l'expérience

Pendant les vingt premières années de son existence, la DDC a encouragé la mise en place de « Centres d'excellence » en EFP. Ils ont donné d'excellents résultats, procurant un niveau de qualification comparativement élevé. Cependant, en raison notamment de leur coût important, leur portée est restée limitée. Les systèmes d'EFP doivent affronter les réalités du monde du travail telles qu'elles se présentent actuellement dans les pays en développement et en transition, même si cette situation est parfois difficile et douloureuse.

La réalité, dans les pays en développement et en transition, c'est que de nombreux jeunes accèdent difficilement à l'enseignement et à la formation ou qu'ils sont obligés, pour des raisons économiques, de quitter les écoles et les centres de formation de longue durée. Ils doivent se vouer à une activité lucrative ou trouver un emploi souvent mal payé et précaire. En outre, dans les pays en développement ou en transition, entre 50 et 80% de tous les emplois sont générés par l'économie

informelle. En conséquence, les systèmes de formation professionnelle doivent adapter la formation qu'ils dispensent pour qu'une majorité croissante de jeunes aient réellement accès à l'enseignement élémentaire et à la formation.

3. Lignes directrices en matière d'EFP et de développement des compétences

Les remarques qui suivent découlent de la politique en matière d'EFP menée par la DDC ces sept dernières années. Simultanément, nous avons pris en considération la stratégie 2010 de la DDC et l'avons appliquée au niveau de l'EFP et du développement des compétences.

Pour la DDC, la question fondamentale est celle d'élaborer et de mettre en place des projets et des programmes qui contribuent de façon substantielle à créer des emplois et des revenus dans les groupes les plus défavorisés, chez les femmes et chez les jeunes. Ces considérations ont conduit à la formulation par la DDC des lignes directrices suivantes en matière d'EFP et de développement des compétences :

3.1. Monde du travail et formation à dispenser

L'EFP doit être organisé d'une manière flexible et ciblée pour répondre à la demande des marchés locaux, qu'il s'agisse de l'économie formelle ou informelle. Aussi bien l'identification des contenus que l'organisation des cours de formation doivent être le fruit d'un processus concerté et fondées sur les réalités et les pratiques locales. Cette coopération se fera de préférence avec des associations et des groupes partageant les mêmes idéaux et comprenant des individus ainsi que des micros et des petites entreprises. Donc, les modes coopératifs de formation permettent d'articuler le monde du travail avec celui de la formation et de partager les charges.

3.2. Compétences

La formation présente des contenus où se trouvent mêlées des compétences de base, des compétences professionnelles, des compétences sociales et des compétences en gestion, qui varient en fonction des conditions locales. Etablir des liens entre des compétences différentes permet de jeter des ponts entre le monde du travail et le mode de vie.

3.3. Réduction de la pauvreté et portée

Dans ses efforts pour réduire la pauvreté, la DDC doit s'assurer que ses projets et programmes atteignent les groupes cibles appropriés (les plus défavorisés, les jeunes), qu'ils prennent systématiquement en considération les intérêts des femmes et qu'ils aient une portée suffisante. Cela demande un suivi très attentif.

3.4. Coûts et financement

Le problème des coûts et du financement de l'EFP est étroitement lié à celui de la portée. La formation doit être d'un prix abordable pour le groupe cible et les coûts doivent être répartis entre les différents acteurs. A cet effet, trois conditions doivent être remplies : premièrement, les coûts doivent être connus ; deuxièmement, ils doivent être réduits au minimum et étalés dans le temps, par exemple grâce à un système de modules de formation ; et troisièmement, il faut créer des mécanismes de cofinancement avec la participation de l'Etat, du privé et des entrepreneurs. Il est important également de créer et d'introduire des instruments financiers souples et adaptés, que ce soit au niveau institutionnel ou du système, ou par le biais, par exemple, de bons de formation.

3.5. Niveaux d'intervention

La DDC intervient principalement au niveau « meso » en appuyant les efforts d'institutions publiques et privées qui ont un fort impact au niveau « micro ». Quand l'impact obtenu ou les concepts développés sont particulièrement prometteurs, le dialogue est poursuivi au niveau « macro » ou un appui est apporté à des groupes et à des associations.

3.6. Développement organisationnel

Les besoins en matière de développement de compétences présentent de multiples facettes. Le nombre des acteurs va croissant et le contexte de l'EFP devient de plus en plus complexe. Le renforcement des organismes de formation au niveau organisationnel et institutionnel revêt une importance accrue. Le problème est de savoir comment s'organiser et de comment communiquer et coopérer avec d'autres structures en apportant les services les mieux appropriés.

3.7. Complément au développement des compétences

Les changements globaux rendent indispensable la formation permanente et, en conséquence, le développement des compétences implique l'accès à un savoir

pertinent. Pour articuler la formation avec le monde du travail, il faut d'abord connaître ce dernier. C'est pourquoi la formation a besoin de services d'information et d'évaluation pour l'aider à élaborer et à mettre à jour des modules de formation pertinents et réalistes. Des services de conseils en matière d'emploi et de placement peuvent permettre de mieux valoriser les compétences acquises tout en augmentant les chances de trouver un emploi après la formation.

3.8. Articuler le développement des compétences avec l'enseignement élémentaire

Dans leur lutte pour survivre et s'épanouir, les gens ont besoin d'une part de connaissances élémentaires (apprentissage de la lecture, de l'écriture, du calcul ; socialisation) et d'autre part de compétences en rapport direct avec le monde du travail et les emplois. En conséquence, la DDC appuie l'articulation entre l'enseignement élémentaire et les activités de formation, que ce soit au sein d'un même programme ou entre des programmes distincts.

3.9. Articuler le développement des compétences avec le développement des petites entreprises

Le développement des compétences et celui des petites entreprises sont étroitement liés. Les personnes formées veulent utiliser leurs compétences et les entreprises ne peuvent se développer sans une amélioration de leur savoir-faire. C'est pourquoi la DDC associe l'élaboration de sa politique et de ses programmes à ses efforts de promotion des petites entreprises. Le soutien peut être financier ou non et se faire à l'intérieur de programmes spécifiques ou entre différents programmes.

3.10. Focalisation géographique

D'après le nouvel organigramme de la DDC, présenté dans sa « Stratégie 2010 », c'est le secteur des ressources thématiques qui soutient la coopération avec les pays en développement et les pays en transition. Les nouveaux programmes dans les pays en transition étant particulièrement abondants, la section de l'emploi et du revenu et son unité de développement des compétences sont sollicitées de façon accrue.

3.11. Financement

Les fonds que la DDC va affecter au développement des compétences vont probablement augmenter pour trois raisons : a) le budget global de la DDC est en

augmentation ; b) la croissance fait partie intégrante de la majeure partie des programmes ; et c) l'EFP joue un rôle d'une importance particulière dans la coopération avec les pays en transition.

3.12. Coopération et réseaux

La coopération et la création de réseaux apportent des bénéfices mutuels. Il est donc important de capitaliser les expériences de la coopération bilatérale et de les enrichir par des discussions au niveau multilatéral. D'autre part, les idées et les méthodes de la DDC doivent refléter l'état des connaissances en la matière. Cela a conduit à des échanges enrichissants, par exemple au sein du Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de développement des compétences, avec des organisations comme l'OIT, la GTZ, l'UNESCO, la Fondation européenne pour la formation, les centres suisses de compétence, et à participer à des réseaux locaux et régionaux.

3.13. Le développement des compétences, un problème transsectoriel

La coopération au développement, dans tous les domaines, a presque toujours une dimension éducative et formative. En conséquence, il est d'une extrême importance d'échanger des expériences et de tirer des leçons en franchissant les frontières qui séparent les secteurs traditionnels et de contribuer ainsi au savoir institutionnel.

3.14. Apprentissage

L'enseignement et la formation professionnels concernent aussi l'apprentissage. C'est pourquoi la DDC appuie les initiatives d'auto-apprentissage. Au niveau institutionnel, la capitalisation d'expériences, que ce soit au sein de la DDC ou dans des organisations partenaires, est d'une importance particulière pour la poursuite de l'action. Cela implique la communication des bonnes pratiques et des enseignements à tirer, la dynamisation des échanges régionaux et la formation des cadres et des intermédiaires.

4. Nouvelle focalisation

La politique sectorielle va rester constante tout en mettant cependant un accent plus marqué sur :

- ° La réduction de la pauvreté

° Le rapprochement aussi étroit que possible du développement des compétences avec le monde du travail et l'emploi, qu'il s'agisse d'un emploi indépendant, rural ou urbain, dans des entreprises de petite taille de l'économie aussi bien formelle qu'informelle.

° La valeur ajoutée par l'articulation de la promotion du développement des compétences avec le développement des petites entreprises et l'enseignement élémentaire.

Cet ensemble de mesures contribue à assurer la survie et la croissance.

LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

1. Vers une nouvelle Recommandation sur le développement des ressources humaines

1.1 La Recommandation actuelle

La Recommandation actuelle du BIT (no 150) date de 1975. Elle est maintenant dépassée en raison des importants changements économiques et sociaux qui se sont produits depuis lors. Elle reflète l'approche de planification économique de l'époque et attache peu d'importance au marché du travail et à la demande en matière d'enseignement et de formation. Elle ne fait que brièvement référence à des organismes de formation non gouvernementaux. Enfin, elle ne donne aucune clé permettant d'aborder plusieurs problèmes essentiels au moment où il s'agit de revoir la politique et les systèmes de formation.

1.2 Processus d'élaboration d'une nouvelle Recommandation

En conséquence, il a été convenu d'élaborer une nouvelle Recommandation qui sera discutée à la Conférence internationale du travail (CIT) de 2003. Ce débat sera fortement influencé par la « discussion générale » sur le développement des ressources humaines et la formation qui a eu lieu pendant la CIT de 2000. En 2001, le BIT a rédigé un « Rapport sur les règles et les pratiques » en matière d'enseignement et de formation professionnels. Il montre la façon dont la politique, les règles et les programmes en matière de développement des compétences ont évolué depuis la dernière Recommandation. Le rapport, une fois achevé, sera envoyé aux Etats membres. Ils seront priés de faire des suggestions sur le contenu de la Recommandation. Ces observations seront alors rassemblées dans un rapport, accompagnées de conclusions provisoires. Ce document sera soumis à la CIT de 2003 pour une « première discussion ». Une « seconde discussion » aura lieu à la CIT de 2004. Elle devrait déboucher sur l'adoption de la nouvelle Recommandation. Le BIT aura alors pour tâche d'élaborer une base de données pratiques pour aider les pays à mettre en œuvre la nouvelle Recommandation.

2. Autres activités du BIT en matière de développement des compétences

2.1 Focalisation sur l'emploi décent

Les Recommandations ne sont qu'une partie du travail du BIT. Il continue à prendre une part active aux tâches de recherche, de conseil et de formation. Dans le domaine du développement des compétences, l'accent porte principalement sur l'articulation entre les compétences et des emplois décents. Cela implique :

- ° Des compétences et des connaissances répondant aux besoins du marché local du travail
- ° Des compétences larges, transférables et basées sur l'industrie
- ° Des compétences permettant à une personne de s'adapter rapidement à un changement d'emploi et à une nouvelle technologie
- ° Des compétences qui facilitent le passage d'une activité dans l'économie informelle à un travail décent
- ° Une acquisition continue de compétences pour maintenir la capacité d'exercer un emploi.

2.2. Soutien aux emplois décents

Pour favoriser l'accès à des emplois décents, le BIT a une double stratégie. D'une part, il appuie les politiques, les programmes et les institutions de formation. Il aide les institutions à investir dans le domaine du savoir, des compétences et de l'aptitude à l'emploi. D'autre part, il accorde une attention particulière à l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi. A cet effet, il soutient des activités visant à réduire les obstacles et encourage les gens à acquérir les compétences qui leur permettent d'accéder à des emplois décents.

Le programme pour des emplois décents du BIT offre un cadre à ses activités dans le domaine des ressources humaines et du développement des compétences. L'action du BIT, pour l'avenir prévisible, s'inspire de différents écrits sur la politique à adopter et principalement : « Les conclusions concernant la formation et le développement des ressources humaines » (adoptées à la CIT 2000) ; le « Code de pratiques sur la gestion de l'incapacité d'emploi » qui doit être approuvé par les instances dirigeantes du BIT en novembre 2001 et différentes Conventions internationales du travail sur, par exemple, le développement des ressources humaines (C142), les services de l'emploi (C88 et C 181) et la réhabilitation professionnelle et l'emploi (C159).

Le BIT a pour objectif, dans le domaine du développement des compétences, d'encourager les trois protagonistes (gouvernements, organisations d'employeurs et organisations d'employés) à « investir davantage dans la formation et le développement des compétences afin de procurer aux hommes et aux femmes, sans discrimination, un meilleur accès à un emploi décent ». Cette stratégie comporte deux aspects : premièrement, apporter un appui aux pays en élaborant des politiques et des programmes nationaux de formation et renforcer les institutions pour favoriser un investissement plus important dans le savoir, les compétences et l'aptitude à l'emploi. Et secondement, lutter pour que toutes les couches de la société aient des chances égales d'accès au développement des compétences, aplanir les obstacles et conseiller les services d'appui permettant aux individus d'accéder à un travail décent.

Pour encourager l'investissement dans la formation, le BIT a notamment lancé un vaste programme pour constituer une base de données sur les dépenses en formation, décomposées par région, par taille d'entreprises et par secteur d'activités. Un des résultats attendus de ce programme est de disposer d'une série de points de repère sur les bonnes pratiques en matière d'investissement qui puissent être utiles aux pays, aux secteurs et aux entreprises dans leurs orientations. Les Cadres de qualification nationaux constituent un autre domaine d'action pour le travail du BIT, présent et à venir. Il s'agit d'essayer de constituer une base de données sur les bonnes pratiques, de préparer une étude comparant plusieurs types de Cadres et d'entreprendre une recherche pour identifier les apprentissages prioritaires. Des développements récents, comme la croissance de ce qu'on appelle des entreprises à l'organisation du travail hautement performant et les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont accru considérablement l'importance de l'apprentissage sur le lieu de travail. En conséquence, le BIT a considérablement intensifié ses efforts dans ce domaine. Une série d'études de cas ont été réalisées et des rencontres régionales organisées sur ce sujet. Ces activités vont déboucher sur l'élaboration de lignes directrices, de services de conseils et de formations concrètes. Parmi les autres domaines d'activités, il faut citer la participation du BIT au Panel de haut niveau sur l'emploi des jeunes du Secrétaire général de l'ONU qui place les activités de formation, de conseils et de services dans la perspective de l'éducation permanente. Le Forum sur l'emploi global organisé par le BIT du 1^{er} au 3 novembre 2001 est aussi un événement majeur. Cette grande conférence donnera l'occasion aux membres du BIT et aux représentants du secteur privé de mettre la promotion de l'emploi au centre de la politique économique et sociale. Elle favorisera des alliances globales entre le BIT et d'autres acteurs internationaux de premier plan comme les Institutions de Bretton Woods, l'ONU et l'UNESCO, en vue d'atteindre ces objectifs.

L'UNESCO

1. Le Centre international pour l'enseignement et la formation professionnels et techniques

1.1. Le Centre international de l'UNESCO-UNEVOC

Le Centre international de l'UNESCO-UNEVOC s'est ouvert à Bonn (République fédérale d'Allemagne) en septembre 2000. Ce Centre veut offrir une plate-forme pour une coopération entre agences au sein et à l'extérieur du système des Nations Unies. Le Centre est appelé notamment à jouer un rôle important dans la collaboration avec le BIT dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels et techniques.

1.2. Activités du Centre

La première activité majeure du Centre a été d'appuyer le processus de coopération régionale en matière de développement des compétences en Afrique australe (voir rapport séparé ci-après). Des initiatives similaires, dans d'autres régions, suivront. Le Centre entend mettre l'accent sur les activités suivantes :

- ° Appuyer les pays en développement dans le renforcement et l'amélioration de leur système d'EFPT et dans l'établissement d'une articulation entre les compétences et le travail.
- ° Offrir un bureau central pour faciliter le partage des informations et du matériel relatifs à l'EFPT entre toutes les organisations et personnes actives dans ce domaine et notamment leur donner accès à un site sur Internet (www.unevoc.de) et à des services par courrier électronique (UNESCO-UNEVOC Electronic Mail Forum).
- ° Publier du matériel de promotion des meilleures pratiques en matière d'EFPT.
- ° Renforcer le réseau de l'UNEVOC en apportant un soutien à ses centres nationaux et en améliorant leurs capacités pour la coopération internationale.

2. L'Institut de l'UNESCO pour l'Education (IUE)

L'IUE est un centre spécialisé dans l'éducation permanente des adultes, l'alphabetisation, la post-alphabetisation, l'éducation non formelle et l'éducation continue. Son programme principal concerne le suivi des objectifs 3 et 4 fixés au Forum mondial sur l'éducation de Dakar, à savoir : faire en sorte que les besoins éducatifs de tous les jeunes et de tous les adultes soient satisfaits et, d'autre part, améliorer de 50% le degré d'alphabetisation des adultes d'ici 2015. En se donnant pour tâche le suivi du Forum de Dakar et de la Conférence internationale sur l'éducation des adultes de 1997, l'IUE se trouve confronté au problème de l'apprentissage des adultes et du monde du travail. Pour accomplir cette mission, ainsi que d'autres tâches, l'IUE mène des recherches dispense des conseils et renforce les capacités.

3. L'Institut international de planification de l'éducation (IPE)

Ces dernières années, le programme sur l'enseignement et la formation professionnels et techniques a mis l'accent sur les questions suivantes : Comment l'école secondaire peut-elle mieux préparer les jeunes à entrer sur le marché du travail ? Quels liens faut-il établir entre les écoles et les employeurs pour faciliter le passage de l'école au monde du travail, et quel rôle l'EPT peut-il jouer à cet égard ? Quelles stratégies développer pour les jeunes à risque ?

Des activités de recherche et d'échange ont été menées dans le domaine du financement et de la gestion des systèmes d'enseignement professionnel et technique. L'IPE a réalisé plusieurs programmes de formation pour les décideurs et les praticiens en abordant des sujets comme les politiques d'enseignement et d'emploi, le financement de l'EPT et l'évaluation des politiques et des systèmes d'EPT. En outre, dans le cadre de son programme de formation annuel, l'IPE propose différents modules relatifs à l'enseignement et au marché du travail, et d'autres concernant les politiques et la gestion de l'EFPT. L'IPE offre également un appui technique direct à des pays et à des agences dans différents domaines.

Deux études sur l'EFPT ont été menées pour la Banque mondiale en Afrique subsaharienne, l'une analysant les tendances actuelles dans les systèmes d'EFPT du secteur public, et l'autre se penchant sur l'offre en EFPT du secteur privé au Mali et au Sénégal. Une étude sur les programmes d'amélioration des formes traditionnelles d'apprentissage a également démarré dans quatre pays d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Mali, Sénégal et Togo – voir rapport séparé). Ce travail examine les expériences novatrices réalisées en introduisant un système double de formation dans les modes d'apprentissage du secteur informel.

4. La Division de l'enseignement secondaire professionnel et technique

La Section de l'EPT, au siège de l'Unesco à Paris, fait partie de la Division de l'EPT du secondaire. La Section est responsable, notamment, des instruments normatifs de l'Unesco en matière d'EFPT, comme les « Recommandations révisées concernant l'EPT », et du suivi des recommandations du Congrès de Séoul.

5. Collaboration avec le BIT

A la suite de réunions tenues en mars et en juillet 2001 par un groupe de travail, l'Unesco et le BIT ont convenu de collaborer dans les domaines suivants :

- ° Activités conjointes, par exemple sur le développement de cadres de qualification nationaux en Afrique australe.
- ° Création d'un groupe de travail qui doit se réunir au minimum 2 fois par année pour poursuivre la collaboration.
- ° Possibilité d'élaborer conjointement un cadre politique sur l'EFPT et l'enseignement pour le monde du travail sera examinée.
- ° Le Centre UNESCO-UNEVOC aimerait servir de trait d'union entre les deux agences et la façon d'offrir ce service sera examinée lors d'activités concrètes de collaboration.

SECTION 4: DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EN AFRIQUE: LES LEÇONS DE LA RECHERCHE

Dans quelle mesure les projets d'EFPT de la Banque mondiale cadrent-ils avec sa politique générale en matière d'EFPT ?

1. Introduction

Cette étude couvre 24 projets ayant démarré ou ayant été réalisés pendant les années 90 en Afrique subsaharienne qui comportent un appui à l'EFPT. Cette étude sur les expériences réalisées par la Banque dans des projets d'EFPT fait partie d'une recherche plus étendue sur l'EFPT en Afrique subsaharienne. L'appui apporté à l'EFPT pendant la dernière décennie est comparé avec les recommandations du document de la Banque de 1991 exposant sa politique en matière d'EFPT. L'étude se fonde sur l'examen des documents de la Banque, complété par l'interview de membres du personnel. L'étude cherche à répondre aux questions suivantes :

1. Dans quelle mesure les projets financés par la Banque en Afrique subsaharienne cadrent-ils avec la nouvelle politique en matière d'EFPT ?
2. Quels ont été les résultats ?
3. Quelles leçons pour l'avenir peut-on tirer des expériences réalisées dans ces projets ?
4. Quelles recommandations peuvent être faites pour améliorer les pratiques de la Banque ?

2. Réponses apportées par les projets d'EFPT à la politique préconisée en 1991

Le document de politique générale de la Banque, de 1991, recommandait d'implanter des projets de développement des compétences afin d'apporter des améliorations dans cinq domaines : 1) approfondissement de l'analyse économique pour la formation ; 2) renforcement de l'enseignement primaire et secondaire ; 3) encouragement de la formation dans le secteur privé ; 4) amélioration de la pertinence et de l'efficacité de la formation dans le secteur public ; et 5) utilisation de la formation complémentirement aux stratégies d'équité. Dans quelle mesure

les projets des années 90 ont-ils répondu à cette attente ? La réponse varie en fonction des recommandations. Elle est en général négative pour l'analyse des projets et généralement positive pour les innovations en matière d'investissements.

2.1. Analyse du contexte économique

A part quelques exceptions notables, l'étude constate que les observations faites par la Banque en 1991 sur le contexte économique sont encore valables : « Les prêts de formation professionnelle ont été fondés sur une analyse qui, comparativement, reste faible. »

2.2. Renforcement de l'enseignement primaire et secondaire

Selon le document de politique générale de la Banque, une bonne instruction élémentaire est souvent la meilleure préparation à l'exercice d'un métier. Dans les années 90, la Banque a donné une place prépondérante aux investissements dans l'enseignement primaire. L'enseignement primaire a bénéficié de prêts directs pour un montant de \$ 940 millions et l'enseignement secondaire inférieur pour \$ 240 millions. L'EFPT a reçu \$ 125 millions sous forme de prêts directs (5% du total accordé à l'enseignement et à la formation), soit beaucoup moins que dans les années 70 et 80, quand l'EFPT obtenait respectivement 22% et 19% du total des prêts. Une conséquence de cette politique a été d'investir moins dans les types coûteux de formation (formation pré-professionnelle longue), d'investir moins dans des infrastructures onéreuses (construction de bâtiments) et d'accorder une plus grande attention à la politique suivie. Les réformes, souvent, n'ont pas demandé des investissements importants.

2.3. Encouragement de la formation dans le secteur privé

Pour plus de commodité, nous diviserons ce sujet en deux parties : la formation dispensée par les organismes privés et celle fournie par les employeurs. En ce qui concerne les organismes privés, aucun des 11 cas étudiés ne présente une analyse de la réglementation et des autres contraintes auxquelles ils sont soumis. Sans cette analyse, on voit difficilement comment on pourrait proposer des changements de politique pour créer un climat économique favorable à l'épanouissement de la formation privée. Dans le cas de la formation au sein de l'entreprise, en revanche, plusieurs projets ont analysé les contraintes auxquelles les investissements dans la formation sont soumis. Dans de nombreux pays, la surréglementation du secteur privé n'est peut-être pas un problème ou, tout au moins, pas un problème important. L'enjeu est plutôt de permettre au secteur privé de dispenser une

formation de meilleure qualité. Le principal obstacle administratif est peut-être le manque d'exigence des autorités publiques qui devraient veiller à ce qu'un niveau minimum de qualité soit atteint dans la formation dispensée par le privé.

2.4. Amélioration de la formation publique

D'une manière générale, les projets d'EFPT de la Banque ont apporté un appui vigoureux à l'amélioration de l'adéquation et de l'efficacité de la formation publique. On a eu recours à une large palette de mesures, notamment l'orientation de la formation vers le marché du travail, l'amélioration des réponses institutionnelles (ce qui implique toute une série d'interventions), l'élaboration d'une politique de consolidation des capacités, l'utilisation efficace des ressources et la diversification des mécanismes de financement. Chacune de ces mesures est présentée ci-après.

2.4.1. Articulation avec les employeurs

La moitié des projets analysés avaient mis en place des mécanismes pour mieux articuler la formation avec les employeurs en permettant à ces derniers de participer à la conduite des systèmes de formation. Dans certains cas, le problème ne fut pas d'obtenir l'accord des employeurs pour qu'ils fassent partie des comités de formation, mais de mettre en œuvre cette politique face aux réticences du gouvernement. En général, l'opération réussit quand les employeurs furent invités à s'impliquer étroitement en exerçant un contrôle sur le financement ou sur le système de gestion. En revanche, la mise en place d'organes consultatifs donnèrent des résultats particulièrement décevants, les employeurs n'ayant en réalité qu'un pouvoir très restreint au sein de ces instances.

2.4.2. Meilleure réponse institutionnelle

On a cherché à améliorer la réponse institutionnelle aux forces du marché en prenant quatre types de mesures : diminution du soutien aux écoles professionnelles et techniques formelles, mise en place de nouveaux mécanismes financiers pour stimuler l'offre, développement de systèmes d'informations sur le marché du travail (LMIS) et décentralisation des responsabilités. Des précisions sur ces mesures sont données ci-après.

2.4.2.1 EFPT en cours d'emploi et non plus avant l'emploi

Contrairement au passé, les projets de la Banque ont cessé de soutenir en priorité les formations formelles de longue durée et précédant l'entrée dans la vie professionnelle pour privilégier les formations courtes et ciblées, en cours d'emploi.

2.4.2.2 Mécanismes financiers

De nouveaux mécanismes financiers ont été introduits dans les projets pour provoquer de nouvelles motivations et des offres de formation plus souples, notamment en finançant la formation dans neuf projets et par l'introduction de bons de formation dans deux projets. La mise à disposition de fonds de formation a généralement eu de bons résultats, aussi bien dans le secteur formel que dans le secteur informel. Les bons se sont avérés efficaces au Kenya pour stimuler la formation répondant à la demande. Cependant, il n'est pas certain que la reproduction de ce système de bons ailleurs connaisse le même succès. Cela demanderait, entre autres, l'existence d'une culture d'apprentissage informel et d'associations pour les micros entreprises. Au Ghana, le plan consistant à utiliser des « bons d'admission » (« intake vouchers ») pour des stagiaires dans le secteur informel est resté lettre morte. Il s'est avéré impraticable à cause, notamment, d'une concentration insuffisante d'entreprises pouvant offrir aux détenteurs de bons une formation dans une région donnée. Le système de bons n'est pas une solution toute faite.

2.4.2.3 Systèmes d'information sur le marché du travail (LMIS)

Dans presque tous les projets en cours de réalisation, des méthodes ont été introduites pour tenter d'obtenir des informations sur le marché du travail. La plupart du temps, les résultats ont été décevants. La mise en place de systèmes efficaces s'est avérée plus difficile qu'on pouvait l'imaginer. En effet, les observatoires dépendent de différentes sources d'informations, ce qui implique une coopération étroite capable de franchir les obstacles bureaucratiques. Des chercheurs compétents coûtent cher et sont très sollicités. Une direction forte et dynamique est nécessaire pour tenir l'information à jour. Enfin, en dernière analyse, les observatoires ne sont peut-être pas très utiles dans les marchés informels qui ne semblent guère souffrir du manque d'informations.

2.4.2.4. Rendre les organismes de formation autonomes et responsables

Dans trois projets seulement, on a cherché à augmenter l'autonomie et les responsabilités des organismes de formation. Pourtant, ailleurs, ce type de mesures s'est avéré efficace.

2.4.2.5. Améliorer les capacités de mise en œuvre des politiques par les structures de gestion

La plupart des projets ont apporté un appui aux agences nationales chargées de l'EFPT. Mais si l'on excepte deux projets, la mise en place par la Banque, au début des années 90, de comités de formation et de conseils de gestion ne fut guère concluante. Contrairement à ce qui s'était produit précédemment, aucun comité n'a été créé dans les projets récents, encore en phase de réalisation. La recherche met ici une fois de plus en évidence une leçon bien connue, à savoir qu'il est difficile d'obtenir des résultats durables en matière de développement institutionnel. Une réussite à long terme demande une planification minutieuse, un engagement constant du gouvernement et une patiente attention.

2.5. Utilisation efficace des ressources

Comme le souligne le document de politique générale, une bonne structure de formation est plus coûteuse qu'un bon système d'enseignement. Il est donc important de bien gérer les coûts. Dans aucun des projets, on a cherché à procéder à des fusions d'institutions de formation ou à privatiser des structures publiques.

2.6. Diversifier les sources de financement de l'EFPT

Le document de politique générale relève l'importance d'assurer des sources stables de financement pour améliorer les résultats de la formation. Les fonds publics étant limités, il faut que la contribution des employeurs et des apprentis soit augmentée. Plusieurs projets ont cherché à voir s'il était possible d'appliquer des taxes aux employeurs à des fins de formation. D'autres projets ont cherché à introduire de telles taxes, mais, en général, sans connaître un succès total. Souvent les taxes ont été perçues, mais sans jamais servir à la formation professionnelle. Les fonds furent consacrés à d'autres besoins urgents par le responsable des finances au niveau central. Les transferts directs du Trésor au fond de formation, contournant le ministère des finances, donnèrent de meilleurs résultats. Dans certains cas, on est parvenu à récupérer auprès des apprentis une partie des coûts, mais ce type de financement est limité, notamment dans le secteur informel où les apprentis ne sont pas en mesure de payer ces taxes. L'échec du partage des coûts, dans plusieurs projets, fait apparaître le besoin de repenser les méthodes à utiliser pour une

clientèle pauvre. Les dispositifs de financement doivent être conçus en tenant compte des moyens financiers dont disposent les groupes cibles.

2.7. La formation en tant que complément aux stratégies d'équité

La plupart des projets ont apporté un appui ciblé aux femmes, mais un seul d'entre eux a offert une formation ciblée sur des compétences non-traditionnelles pour ouvrir aux femmes une voie vers des activités mieux rémunérées. Cependant, on peut constater que les projets de la Banque ont apporté un soutien plus important à la formation dans le secteur informel qu'il n'était prévu dans le document de politique générale. L'un des enseignements majeurs de l'étude est que les projets sont parvenus avec un relatif succès à fournir des formations dans le secteur informel, que ce soit au bénéfice d'indépendants, de micros et de petites entreprises, d'artisans ou d'apprentis. Mais le coût des interventions n'a pas toujours été directement en rapport avec les résultats. Il semble en outre que la viabilité de la formation pour le secteur informel reste problématique. Des services en faveur de la clientèle pauvre, dans le secteur informel, demandent des efforts adéquats, notamment une diffusion appropriée de l'information, la participation des ONG et une présence sur le terrain.

2.8. Suivi et évaluation

Les projets disposent généralement de systèmes de suivi et d'évaluation peu efficaces, mais les projets actuels font mieux que les projets déjà réalisés. L'étude n'a trouvé aucun signe montrant qu'on ait essayé d'établir une relation entre les dépenses et les résultats en utilisant les informations produites par les projets. De même, aucun des projets examinés ne semble prêter une attention suffisante à la garantie de qualité de la formation. Des systèmes d'évaluation inadéquats sont la seule défaillance grave dans les projets observés.

2.9. Autres points

Cette étude met le doigt sur des problèmes déjà identifiés dans des publications antérieures de la Banque, à savoir : la nécessité de fixer des objectifs modestes et appropriés ; la nécessité de mettre en place des dispositifs de gestion adéquats des projets ; l'importance d'autres facteurs que la formation (p. ex. le crédit, les marchés) dans l'obtention de bons résultats quand il s'agit de petits entrepreneurs ; la difficulté de tenir les promesses de réformes quand la situation politique connaît des changements rapides ; la difficulté de procéder à des changements

institutionnels ; et l'importance d'élaborer les stratégies à l'avance pour prévenir les effets des changements, inévitables, dans le personnel du projet.

3. Principales conclusions

Les projets d'EFPT réalisés dans les années 90 en Afrique subsaharienne ont suivi dans une large mesure les prescriptions du document de politique générale élaboré par la Banque en 1991. Les projets ont mis l'accent sur la formation en cours d'emploi et sur le secteur informel, ont utilisé dans de nombreux cas, des systèmes non publics de formation et ont eu recours à des incitations financières pour obtenir une meilleure réponse du secteur public. Les faiblesses principales relevées par l'étude sont les suivantes : a) une analyse insuffisante du contexte économique ; b) une négligence des contraintes de la législation sur l'enseignement privé ; c) des efforts infructueux pour diversifier les sources de financement de l'EFPT ; d) l'échec de la plupart des systèmes d'observation et d'information sur le marché du travail ; et e) des systèmes de suivi et d'évaluation inadéquats.

4. Recommandations

Selon cette étude, la Banque devrait :

- ° Elaborer des lignes directrices pour l'analyse du contexte économique des programmes d'EFPT et identifier des exemples de bonne pratique et de contrôle adéquat dans l'analyse des projets.
- ° Baser l'appui à la formation privée sur une analyse large des incitations et des contraintes sur le développement des marchés de formation privés. L'analyse devrait prendre en considération la législation ainsi que d'autres obstacles qui freinent le développement de structures privées de formation afin de proposer des réformes politiques appropriées dans son appui.
- ° Poursuivre et amplifier l'utilisation de mesures financières d'incitation pour que les organismes publics et privés de formation puissent apporter des réponses flexibles.
- ° Mener une étude spécifique pour a) déterminer si des observatoires du marché du travail doivent être inclus dans les futurs projets d'appui, notamment dans les pays dont les secteurs informels sont assez grands et, le cas échéant, b) préparer des

lignes directrices pour l'élaboration de LMIS qui tiennent compte de leur complexité et identifier des modèles de bonnes pratiques.

° Reconnaître les difficultés organisationnelles et administratives (en particulier les contrôles financiers) pour rendre un système de bons efficace.

° Etudier différentes manières de mobiliser des fonds pour l'EFPT, vu que fréquemment les taxes sont affectées à d'autres fins et que, dans le secteur informel, les apprentis n'ont pas les moyens de verser une contribution suffisante.

° Encourager les futurs projets à inclure des enquêtes sur l'impact et les bénéfices de la formation en évaluant aussi les coûts et la durabilité de la formation en question.

° Renforcer considérablement les systèmes de suivi et d'évaluation pour qu'ils procurent systématiquement des informations sur les coûts et l'efficacité des différentes méthodes de formation.

Apprendre pour être compétitif : Appui du DFID à la recherche sur l'enseignement, la formation et l'entreprise au Ghana, au Kenya et en Afrique du Sud

1. Introduction

Les résultats d'un projet de recherche de 3 ans, financé par le DFID de Grande-Bretagne ont été divulgués récemment (www.ed.ac.uk/centas/ltc). Ce projet, coordonné par le Centre d'études africaines de l'Université d'Edimbourg a été réalisé en collaboration avec des chercheurs des universités de Witwatersrand et Western Cape (Afrique du Sud), ainsi que de K-REP (Kenya) et KEADS Development Services (Ghana). L'étude examine quels sont les enjeux de la mondialisation pour l'enseignement, la formation et le développement des entreprises au Ghana, au Kenya et en Afrique du Sud. Les conclusions de cette recherche confirment le caractère négatif des effets de la mondialisation sur le développement africain tout en montrant les possibilités d'apporter des réponses positives au niveau des politiques et des pratiques.

Une grande attention a été portée aux contextes nationaux et l'accent a été mis sur les domaines considérés comme importants par les chercheurs nationaux dans les trois pays concernés. Tout en adoptant une approche large, elle s'est focalisée sur les points situés à l'intersection de différents secteurs.

2. Principaux résultats de la recherche

Les auteurs de l'étude sont arrivés aux conclusions suivantes :

- ° Il n'a pas été tenu suffisamment compte des interconnexions entre les secteurs dans l'élaboration des politiques, dans la recherche et dans les pratiques, ce qui a nui à la qualité de l'analyse.
- ° Il est d'une importance cruciale pour l'Afrique d'améliorer l'apprentissage au niveau des individus, de la société et des entreprises, afin que les réponses au défi de la mondialisation soient positives et qu'elles bénéficient à l'ensemble de la population.
- ° Les politiques éducatives des donateurs et des gouvernements africains sont inadéquates. Leur objectif étant avant tout de favoriser la croissance économique,

elles visent prioritairement à inculquer les connaissances et les compétences nécessaires au soutien de cette croissance.

- ° Le développement des compétences a été négligé dans les stratégies de développement internationales, mais elles continuent à occuper une place importante dans les stratégies de développement nationales et individuelles.
- ° L'économie informelle et les micros entreprises en Afrique ont progressé, mais elles restent fragiles face aux tendances économiques et politiques globales et aux faiblesses dans le domaine du savoir, des compétences et des infrastructures.

3. Implications politiques

Il découle de ce constat que :

- ° Les entreprises qui, au Ghana, au Kenya et en Afrique du Sud, « consolident leurs connaissances » ont un rôle important à jouer dans une stratégie visant d'une part à réduire la pauvreté et d'autre part à augmenter la compétitivité, mais il est nécessaire de leur faciliter la tâche en créant un environnement favorable.
- ° Les politiques éducatives doivent éviter de se concentrer de façon excessive sur le primaire et s'efforcer d'apporter une contribution plus large au développement.
- ° Les réformes dans le domaine de la formation doivent chercher à établir une relation entre les institutions publiques de formation et les entreprises de toute taille.
- ° Accorder des micros crédits aux petites et aux micros entreprises, et créer un contexte favorable ne sont pas des mesures suffisantes. Il faut veiller, lors d'interventions d'un type différent, à l'impact qu'elles pourraient avoir sur l'indépendance du secteur.
- ° Les donateurs et les gouvernements doivent développer leur capacité de penser et d'agir en franchissant les frontières sectorielles et ministérielles.

Une copie du rapport final peut être obtenue gratuitement auprès de l'Education Department, DFID, 94 Victoria Street, London, SW1E 5JL, UK en indiquant comme références : Afenyadu, D. et al. 2001 « Learning to Compete », ED42, Education Department, DFID.

Evolution de l'enseignement professionnel et technique en Afrique subsaharienne (Recherche effectuée par l'IPE au nom de la Banque mondiale)

1. Introduction

Cette étude se penche sur l'évolution des politiques d'EPT en Afrique subsaharienne et sur la réfection des systèmes de formation. Elle prête une attention particulière aux innovations afin d'identifier les initiatives prometteuses qui pourraient contribuer à l'édification de systèmes d'EPT solides, articulés étroitement au monde du travail et impliquant tous les acteurs de ce marché.

Des tendances communes peuvent aujourd'hui être identifiées. La plupart des systèmes d'EPT d'Afrique subsaharienne sont en crise et le processus de réforme s'effectue en empruntant des voies similaires, sous l'influence de la mondialisation et en raison de l'émergence de critères en matière d'éducation tenant compte des besoins du marché. Cette approche nouvelle se caractérise notamment par l'importance primordiale accordée aux résultats, la création de nouveaux mécanismes de financement et de certification, l'implication des partenaires sociaux dans les structures de décision, une autonomie plus grande accordée aux institutions, la promotion de formations dispensées par des organismes privés et au sein des entreprises. En outre, les économies africaines évoluent dans un contexte socio-économique spécifique, ce qui provoque un intérêt accru pour le secteur informel et le développement des compétences pour réduire la pauvreté.

2. Changements en Afrique francophone (Côte d'Ivoire, Madagascar, Mali, Sénégal)

L'EPT, dans les 4 pays francophones étudiés, est souvent mal inséré dans le système éducatif et mal articulé avec le monde du travail. Si l'on fait abstraction des spécificités nationales, on s'aperçoit que les difficultés rencontrées sont souvent de même nature, spécialement lorsqu'il s'agit d'équilibrer l'offre et la demande.

Ces difficultés, ou tout au moins une partie d'entre elles ont probablement pour origine le moule commun imposé par la France dans les années 60. Alors qu'aujourd'hui il a presque complètement disparu en France, ce modèle est encore en vigueur en Afrique francophone. Il a provoqué une grande rigidité dans les

institutions, réduisant leur capacité de répondre aux défis inhérents à leur développement économique et social.

Pour faire évoluer ces systèmes et renforcer les liens entre la formation et l'emploi, il est nécessaire d'apporter un soutien très ciblé, notamment au niveau local, où la relation entre l'école et les entreprises est plus facile à renforcer. Mais ce réajustement ne peut se faire que s'il existe une plus grande flexibilité institutionnelle qui stimule les initiatives locales. Les mesures d'appui n'atteignant pas toujours les établissements, elles risquent de renforcer des structures rigides ou de créer de nouvelles structures bureaucratiques peu à même de dynamiser les systèmes d'EPT.

3. Transformation de l'EPT dans les pays anglophones et lusophones (Botswana, Erythrée, Ghana, Kenya, Mozambique, Afrique du Sud)

L'examen de la situation de l'EPT dans les pays anglophones et, dans une moindre mesure, des pays lusophones, montre que les responsables politiques accordent un intérêt accru à l'EPT. La réforme de l'EPT constitue une composante importante du programme de réforme de l'enseignement. Ce renouvellement de l'intérêt correspond à une sensibilité plus grande aux problèmes de l'emploi et à une stratégie qui permet d'augmenter la compétitivité économique. Pour les pays appartenant à la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), le programme de réforme de l'EPT apporte une contribution à un projet de développement plus large visant à intensifier l'intégration régionale, et notamment la mobilité du travail qualifié.

Ce processus de réforme a été plus « radical » que dans les pays francophones et on a notamment apporté une attention plus grande au développement des compétences et à l'emploi dans le secteur informel, encouragé des formations permettant à des individus de devenir indépendants ou de créer leur propre entreprise, et en optant pour un nouveau système d'évaluation des résultats fondé sur une structure de qualification nationale. Dans le domaine du financement, certains pays, certes en petit nombre, ont décidé, à l'exemple de plusieurs pays d'Amérique latine, d'introduire une taxe pour financer la formation professionnelle initiale. Cette transformation permet de supposer que l'EPT, dans ces pays, a été plus novateur et mieux à même de se détacher du système fondé sur l'école, même s'il reste très présent. Grâce à cette démarche, les pays concernés ont pu bénéficier - ou ont été davantage dépendants - de l'appui d'une grande variété de donateurs ayant chacun leur modèle. Cette forte exposition aux courants internationaux en matière d'EPT,

comparée à celle vécue par les pays francophones, a permis peut-être des changements plus profonds. La politique de transformation du secteur doit s'exercer dans quatre domaines déterminants : l'organisation et la gestion, l'enseignement, les structures nationales de qualification et le financement. Les résultats diffèrent, dans chaque domaine, selon le pays considéré, mais l'étude observe des transformations potentiellement constructives.

SECTION 5: CONSTITUER UN NOUVEAU SAVOIR SUR LES COMPETENCES ET LE TRAVAIL

Education permanente, travail et avenir : atelier de la SADC et programme de recherche

1. Atelier régional

En décembre 2000, le Ministère de l'éducation du Botswana a organisé un atelier en collaboration avec le Centre UNESCO-UNEVOC. Il a réuni des experts et des décideurs en matière d'EFPT appartenant aux pays membres de la SADC. Ces discussions ont conduit à la formulation d'une série de propositions pour la réalisation conjointe de travaux de recherche sur l'EFPT en Afrique australe.

2. Programme de recherche proposé

Huit sujets de recherche conjointe ont été identifiés (www.unevoc.de/botswana/index.htm) :

1. Améliorer l'accès effectif à l'EFPT
2. Elaboration d'un programme d'assurance de qualité
- 5 Programme de développement du personnel qualifié
- 6 Elaboration d'un programme sur les technologies de l'information et de la communication
- 7 Elaboration d'un programme de formation pour les sans-emploi et pour le secteur informel
- 8 Elaboration d'un cadre régional de qualification
- 9 Le sida dans la formation du personnel d'EFPT
- 10 Information, gestion du savoir et réseaux

Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de développement des compétences : ébauche pour un projet de recherche multi-agences

1. Un désintérêt croissant pour le renforcement des compétences dans la coopération au développement...

Dans les années 90, on observe un désintérêt croissant, chez la plupart des agences, pour le développement des compétences par le biais de structures formelles de formation. Il est vrai que certaines agences ont conservé de grandes compétences au niveau des politiques et des projets, mais ce n'est pas la règle. Même là où des compétences subsistent, on peut se demander si elles permettent de relever les nouveaux défis qui se profilent à l'horizon. Nous allons tenter de répondre à cette interrogation.

Quelles sont les causes de ce déclin ? Elles sont complexes et, jusqu'à présent, elles n'ont pas été analysées convenablement. On peut cependant citer quelques facteurs importants. Premièrement, l'accent mis à Jomtien, en 1990, sur l'enseignement élémentaire a favorisé une focalisation de la coopération au développement sur l'école primaire. Cette tendance a été renforcée par l'apparition de « cibles de développement internationales » (IDTs) qui mettaient un accent marqué sur l'enseignement primaire universel. Deuxièmement, en 1991, la Banque mondiale a publié un important rapport sur l'EFPT qui jugeait sévèrement les performances des institutions publiques de formation dans les pays en développement. Certes le rapport n'a jamais proposé de manière explicite de renoncer à soutenir la formation publique, mais il a influencé certaines agences et les a encouragées à réduire leur engagement dans ce domaine. Troisièmement, il semble que la focalisation des IDTs sur la pauvreté a contribué à réduire l'importance accordée au développement des compétences dans l'aide au développement officielle. Cet accent sur la pauvreté s'est traduit par l'élaboration de « Documents de stratégie de réduction de la pauvreté » (PRSP) et il est maintenant devenu important de faire partie de ce programme. Quatrièmement, le passage d'une approche par projet à une approche sectorielle (SWAP) a causé des difficultés aux activités de développement des compétences qui ne cadrent pas exactement avec un seul secteur. En outre, l'adoption de la SWAP a correspondu à une réduction du nombre de pays et de secteurs soutenus par les agences. Tous ces facteurs ont provoqué une diminution de l'intérêt des agences pour le développement des compétences et il n'est donc pas étonnant qu'à partir de 2001, plusieurs agences n'aient plus de personnel travaillant dans des sections d'EFPT et que d'autres en aient moins que dans les années 80.

2. ...mais une importance croissante dans le contexte de la mondialisation ?

Alors que le développement des compétences est « tombé en disgrâce » et n'occupe plus qu'une place modeste dans les programmes des agences de coopération au développement, il revêt une importance croissante pour les gouvernements des pays de l'OCDE, lorsqu'il s'agit de leurs propres stratégies économiques nationales. La réflexion sur la compétitivité à l'échelle mondiale, l'économie du savoir et l'exclusion sociale les a tous conduits à augmenter leurs efforts pour améliorer le développement des compétences. Ces considérations semblent s'appliquer également au reste du monde. On peut même affirmer que les pays les moins développés auront encore plus de difficulté à relever les défis générés par la mondialisation s'ils manquent des compétences nécessaires pour développer leurs propres industries et pour attirer des investisseurs étrangers. L'accès durable des couches défavorisées à des conditions de vie satisfaisantes va dépendre, dans une large mesure, de leur possibilité d'acquérir et de développer des compétences.

3. De l'EFPT au développement des compétences et à une nouvelle approche de la coopération au développement

Il semble donc que le développement des compétences soit appelé à jouer un rôle de premier plan dans la coopération au développement. Mais ce rôle n'est pas le même que dans les années 80 et qu'au début des années 90. Le concept de compétence a évolué et s'est élargi pour sortir du cadre technique dans lequel il était cantonné précédemment. La focalisation durant de longues années sur de grandes entreprises du secteur formel ne doit plus masquer le rôle croissant des micros entreprises du secteur informel dans le développement économique et la lutte contre la pauvreté. Les structures publiques de formation ont fait l'objet de critiques et dans l'enseignement privé, des problèmes restent à résoudre. Il s'agit donc de voir comment promouvoir ces deux approches de façon cohérente.

L'abandon d'une approche par projet demande de nouvelles compétences au sein des agences et chez leurs partenaires. Placer le développement des compétences dans le cadre d'objectifs plus larges comme la réduction de la pauvreté, le respect des droits de l'homme, l'égalité entre les sexes et la conservation de l'environnement demande un éventail de nouvelles capacités.

4. Le cœur de ce projet

Ces tendances sont récentes et mal comprises. Le projet va donc d'abord se pencher sur l'évolution des conceptions et des pratiques en matière de développement des compétences. Il faudra notamment examiner pourquoi et comment les stratégies des agences ont changé depuis 1990. L'étude comprendra aussi une analyse des raisons qui ont conduit à adopter de nouvelles approches ou à se lancer dans de nouvelles activités et à en abandonner d'autres.

Cette focalisation va demander une analyse des politiques générales des agences (en matière de développement des compétences et sur celles ayant un impact sur le développement des compétences) ainsi que de leurs expériences dans différents pays. Cette démarche est rendue encore plus cruciale par les processus de décentralisation radicale mis en œuvre par de nombreuses agences. Dans certains cas, la politique suivie par une agence dans un pays donné est plus parlante que n'importe quelle explication. La deuxième tâche des chercheurs sera donc d'analyser les tendances dans la politique de développement des compétences en procédant à un petit nombre d'études de cas de pays du Sud. Ce faisant, on s'efforcera de ne pas se focaliser uniquement sur le travail d'agences individuelles dans les pays retenus, mais d'examiner l'interaction entre les stratégies des agences et la stratégie nationale, et leurs effets sur l'évolution et les performances des systèmes nationaux de développement des compétences.

Comme nous l'avons déjà montré, le développement des compétences est confronté à des défis nouveaux et majeurs. En conséquence, la troisième priorité sera de fournir un cadre conceptuel pour comprendre ces défis qui pourra être aussi utile aux décideurs, aux praticiens et aux chercheurs.

Ces efforts pour examiner et développer le savoir en matière de développement des compétences et de coopération au développement nous conduisent au quatrième point prioritaire de cette recherche : le problème du partage du savoir et du renforcement des capacités. Les discussions menées au sein de notre Groupe mettent en évidence la valeur que les agences attachent au partage du savoir et le besoin de développer les capacités des agences et des partenaires. Nous verrons ci-après quelles sont les modalités d'un appui dans ce domaine.

5. Thèmes de la recherche

Le programme détaillé de la recherche sera établi conjointement par des chercheurs venant d'institutions partenaires du Sud et le personnel des agences et des partenaires. On peut néanmoins formuler dès maintenant quelques thèmes généraux de recherche :

- ° Quelles sont les politiques actuelles des agences en matière de développement des compétences ?
- ° Quelles sont les politiques actuelles des gouvernements du Sud en matière de développement des compétences ?
- ° Comment chacune de ces politiques a-t-elle évolué depuis 1990 ?
- ° Quelles leçons peut-on tirer de la recherche existante concernant les avantages de ces changements de politique ?
- ° Quelles sont les conséquences réelles du nouveau contexte de l'économie et de l'aide sur le développement des compétences ?
- ° Comment le développement des compétences peut-il mieux s'insérer dans les stratégies de réduction de la pauvreté, appuyer la croissance, promouvoir l'équité et supprimer les inégalités ?
- ° Comment le développement des compétences peut-il jeter un pont entre l'enseignement élémentaire et l'emploi salarié ou indépendant ?

Le projet prendra en outre en considération les points suivants :

- ° Faire en sorte que le savoir généré par le projet soit disponible à temps et réponde sous une forme appropriée aux besoins des utilisateurs.
- ° Faire en sorte que la démarche et les résultats du projet permettent au Sud de développer son savoir.
- ° Faire en sorte que la possibilité pour les professionnels en matière de développement des compétences du Nord et du Sud de renforcer leurs capacités soit une partie intégrante de la recherche.

6. Pays pressentis pour les études de cas

Les pays pressentis pour les études de cas n'ont pas été spécifiés. L'idée est de retenir 4 à 5 pays après avoir consulté les chercheurs dans les pays en développement, les agences et les ministères nationaux. Le choix des pays tiendra compte des intérêts des partenaires potentiels, des thèmes de recherche et des priorités des agences.

7. Partage du savoir

La recherche à long terme a un rôle essentiel à jouer. En effet, le développement des compétences est un sujet qui a été particulièrement peu étudié et qui se trouve au cœur de ce projet. Cependant, vu l'importance de ce projet pour l'élaboration de politiques et pour l'application, il est essentiel que la diffusion des résultats permette un partage aussi rapide que possible des connaissances utilisables. L'accent sera mis sur la diffusion des résultats de la recherche au fur et à mesure de son déroulement, sous la forme de notes, de documents de projet et par le biais d'un site web interactif qui doit permettre de répondre aux besoins des utilisateurs finaux. On veillera en outre à établir des liens avec les activités de partage du savoir des agences impliquées dans le projet, par le truchement du Groupe de travail et de leurs autres programmes. Il est également d'une importance cruciale que le savoir partagé ne circule pas simplement en direction du Nord, mais qu'il fasse partie d'un flux multidirectionnel.

8. Savoir généré ensemble

La recherche devrait générer un savoir et des capacités d'analyse chez tous ceux qui sont impliqués dans le processus. Les universitaires du Sud auront un rôle central à jouer dans l'élaboration, la mise en œuvre et la gestion du projet. Les chercheurs basés au Sud auront la possibilité d'effectuer des stages d'une durée suffisante à Genève et à Edimbourg et ces séjours devraient leur permettre d'effectuer des visites et des recherches au siège de certaines agences.

9. Renforcement des capacités des décideurs et des praticiens

Le projet cherchera à renforcer les capacités des personnes travaillant dans le domaine du développement des compétences grâce au savoir qu'il va générer et

partager. L'accent sera mis en outre sur l'élaboration d'un programme de formation et de matériel pour les décideurs et les praticiens du Nord et du Sud. Cette tâche sera liée à la création de modules européens de formation sur la coopération au développement élaborés actuellement par les Universités d'Edimbourg et de Genève dans le cadre de l'Association européenne des instituts de recherche et de formation en études du développement (EADI).

10. Un projet de recherche de NORRAG

Ce sera un projet de recherche de NORRAG présentant plusieurs caractéristiques. Premièrement, et il s'agit d'un trait essentiel, il réunira des chercheurs, des praticiens et des décideurs du Nord et du Sud. Deuxièmement, il se fondera sur la participation de NORRAG au secrétariat du Groupe. En effet, le projet peut être considéré comme un projet de recherche du Groupe qui souhaite dépasser le partage du savoir pour arriver au stade de la production du savoir. Les trois chercheurs cités dans cette proposition forment le noyau du Secrétariat et ils cumulent à eux trois plus de 70 années d'expérience professionnelle dans le domaine du développement des compétences. Troisièmement, la coordination du projet incombera conjointement aux universités d'Edimbourg et de Genève, les deux villes où NORRAG exerce actuellement ses activités essentielles.

SECTION 6: APRES INTERLAKEN : PERSPECTIVES D'AVENIR POUR LE GROUPE DE TRAVAIL

La réunion d'Interlaken était la septième du Groupe de travail. Le Groupe existe maintenant depuis six ans. Cette réunion est le prélude d'une nouvelle phase d'activités. Premièrement, le présent document montre que les politiques de certains pays et de certaines agences ont été revues et que certaines positions présentées précédemment ont changé. Dans ces présentations, on observe que la vision s'est élargie depuis les rencontres précédentes. On en trouve un reflet dans le vocabulaire du Groupe de travail lui-même qui passe de la notion d'EFPT à celle de développement des compétences. On peut le voir également dans l'importance attachée à articuler le développement des compétences avec l'éducation, le développement de l'entreprise et l'emploi. L'exposé allemand est très frappant. L'Allemagne n'a pas modifié sa position sur le développement des compétences. Elle parle plutôt d'une nouvelle approche de la coopération au développement considérée globalement. Cela montre combien il est important de comprendre et de démontrer comment le développement des compétences contribue à atteindre des objectifs de développement plus larges, et qu'il s'adapte aux changements dans les pratiques de la coopération au développement.

Deuxièmement, ces exposés, ainsi que d'autres, sont accessibles sur le site web du groupe de travail (www.vetnet.ch/wg). Cela montre la manière dont le Groupe de travail évolue, en parallèle avec d'autres tendances de la coopération au développement. Le Groupe de travail devient de plus en plus une « communauté de pratique » qui combine des réunions permettant des échanges directs entre les individus et des formes virtuelles de partage. Pendant les trois mois qui ont précédé la réunion du Groupe de travail, le site a été consulté 6000 fois. Cela montre l'utilité que le site sur Internet peut avoir pour les participants aux réunions et aussi pour d'autres personnes. Cette évolution doit inciter le Groupe de travail à continuer à réfléchir sur son rôle, sa composition et ses activités.

Troisièmement, c'était la première fois que la rencontre du Groupe de travail était explicitement liée à une autre rencontre. Cette articulation offre des possibilités tout en soulevant certaines questions. Le Groupe de travail doit donc réfléchir soigneusement à ses activités futures et à la manière de les articuler avec celles d'autres organisations.

Quatrièmement, comme nous l'avons vu, le Groupe de travail souhaite toujours davantage passer du partage du savoir à la production du savoir et au

développement des capacités. Cette préoccupation se manifeste de deux manières : par la proposition de mener un projet de recherche multi-agences et par l'intention de créer un cours d'été pour le personnel des agences et des organisations partenaires. Des activités de cette nature semblent nécessaires à la bonne marche du Groupe de travail et plus généralement aux activités de développement des compétences, vu les défis nouveaux et importants qui ont fait leur apparition dans ce domaine ces dernières années.

Cinquièmement, le Groupe de travail étant devenu le lieu habituel où les agences discutent de leurs propres recherches, elles lui ont demandé d'organiser une rencontre spéciale pour discuter des résultats de la seconde phase du projet de recherche de la Banque mondiale dont il a été question ci-dessus. Cependant, la discussion ne se limitera pas à cet exercice et sera élargie à d'autres questions concernant l'Afrique. Cela donnera l'occasion au Groupe de travail d'aborder d'importants sujets concernant une région qui reste prioritaire pour de nombreuses agences.

Une telle rencontre apportera sans doute beaucoup aux futures discussions sur l'Afrique du Groupe de travail. Il a également été question d'une rencontre en Asie, probablement à Bangkok, au cours de l'année 2003, et cette proposition a été favorablement accueillie. Mais auparavant, il a été convenu que le nouveau Centre de l'UNESCO-UNEVOC à Bonn organiserait une rencontre où seraient discutés certains problèmes restés sans solution à Interlaken sur le rôle respectif du secteur public et du secteur privé en matière de formation et sur les problèmes de réglementation et de financement liés à ces sujets.

Ces futures réunions, ainsi que le développement du site web et les activités de recherche et de formation montrent l'évolution du Groupe de travail et son rôle dans la coopération internationale en matière de développement des compétences. De nombreux défis devront être relevés, mais l'expérience réalisée ces six dernières années permet de penser qu'ils seront gratifiants.

Annexe : liste des participants

Girma AGUNE

ILO - International Labour Office
ILO - International Labour Office
4, rte des Morillons
1211 GENEVA 22
SWITZERLAND
Tel: 41 22-799 80 27
Fax: 41 22-799 63 10
E-mail: agune@ilo.org

Nahas ANGULA

Ministry of Higher Education, Training and Employment Creation, Namibia
Ministry of Higher Education
P.O. Box 24386
WINDHOEK
NAMIBIA
Tel: 264 61 - 27 06 307
Fax: 264 61 - 25 36 72
E-mail: nangula@mec.gov.na

Torkel ALFTHAN

ILO - International Labour Office
ILO - International Labour Office
4, rte des Morillons
1211 GENEVA 22
SWITZERLAND
Tel: 41 22-799 70 91
Fax: 41 22-799 76 50
E-mail: alfthan@ilo.org

David ATCHOARENA

IIEP/UNESCO - International Institute for Educational Planning
UNESCO - IIEP - International Institute for Educational Planning
7-9, rue Eugène Delacroix
75116 PARIS
FRANCE
Tel: +33-1 45 03 77 49
Fax: +33-1 40 72 83 66
E-mail: d.atchoarena@iiep.unesco.org

Ahlin BYLL-CATARIA

SDC/ADEA - Swiss Agency for Development and Cooperation
ADEA-WG on Non Formal Education c/o SDC Switzerland
Freiburgstrasse 130
3003 BERN
SWITZERLAND

Tel: 41 31 - 322 34 28
Fax: 41 31 - 323 08 49
E-mail: ahlin.byll@deza.admin.ch

Michel CARTON

IUED - Institut Universitaire d'Etudes du Développement, Switzerland
NORRAG c/o Institut Universitaire d'Etudes du Développement
C.P. 136
1211 GENEVA 21
SWITZERLAND
Tel: 41 22 - 906 59 01
Fax: 41 22 - 906 59 94
E-mail: michel.carton@iued.unige.ch

Alexandre DORMEIER FREIRE

NORRAG-IUED - Institut Universitaire d'Etudes du Développement, Switzerland
NORRAG c/o Institut Universitaire d'Etudes du Développement
C.P. 136
1211 GENEVA 21
SWITZERLAND
Tel: 41 22 - 906 59 00
Fax: 41 22 - 906 59 94
E-mail: alexandre.freire@iued.unige.ch

Jean-Christophe FAVRE

SDC - Swiss Agency for Development and Cooperation
SDC - Swiss Agency for Development and Cooperation
Freiburgstrasse 130
3003 BERN
SWITZERLAND
Tel: 41 31-322 36 74
Fax: 41 31-323 08 49
E-mail: Jean-Christophe.Favre@deza.admin.ch

Egils L. FROYLAND

Akerhus University College, Norway
Akershus college/Yrkespedagogisk Institute
Ringstadbekkveien 105
1356 BEKKESTUA
NORWAY
Tel: 47 67 - 11 70 00
Fax: 47 67 - 11 70 08
E-mail: Egil.Froyland@hiak.no

Jeremy GREENLAND

Aga Khan Foundation
Aga Khan Foundation
P.O. Box 2369

1211 GENEVA 2
SWITZERLAND
Tel: 41 22 - 909 72 00
Fax: 41 22 - 909 72 91
E-mail: jeremy.greenland@akdn.ch

John GRIERSON

FTP International, Finland
FTP International
P.O. Box 484
00101 HELSINKI
FINLAND
Tel: 358 40 50 55 107
Fax: 358 9 - 770 134 98/99
E-mail: john.grierson@ftpinter.fi

Brigit HAGMANN

SDC - Swiss Agency for Development and Cooperation
SDC - Swiss Agency for Development and Cooperation
Freiburgstrasse 130
3003 BERN
SWITZERLAND
Tel: 41 31-322 33 43
Fax: 41 31-323 08 49
E-mail: Brigit.Hagmann@deza.admin.ch

Friedrich HAMMERSCHMIDT

GTZ - Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
GTZ - Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
German Technical Cooperation
Postfach 5180
65726 ESCHBORN
GERMANY
Tel: 49 6196 - 79 12 37
Fax: 49 6196 - 79 71 81
E-mail: friedrich.hammerschmidt@gtz.de

Muhammad IBRAHIM

CMES - Centre for Mass Education in Science, Bangladesh
CMES - Centre for Mass Education in Science
828, Road 19 (old)
Dhanmondi R/A
1209 DHAKA
BANGLADESH
Tel : +88 (02) 8111898
Fax : +88 (02) 8013559
E-mail : ibrahim@citecho.net,cmes@citechco.net

Mogens JENSEN

DANIDA - Ministry of Foreign Affairs, Denmark
Ministry of Foreign Affairs
DANIDA
TSA.3 - 2, Asiatisk Plads
1448 COPENHAGEN K
DENMARK
Tel: 45-33 33 92 00
Fax: 45-33 92 07 90
E-mail: mojens@um.dk

Matthias JÄGER

Kodis Consult, Switzerland
KODIS Consult GmbH
Universitätsstrasse, 69
8006 ZURICH
SWITZERLAND
Tel: 41 1 - 368 58 10
Fax: 41 1 - 368 58 00
E-mail: jaeger@kodis.ch

Richard JOHANSON

World Bank
The World Bank
P.O. Box 208
FLINT HILL, VA 22627
USA
E-mail: Rjohanson@worldbank.org

Sunita KAPILA

IDRC - International Development Research Centre, Kenya
IDRC - International Development Research Centre
PO Box 620084
NAIROBI
KENYA
Tel : +254 (2) 22 329
Fax : +254 (2) 711 063
E-mail : kapilasunita@hotmail.com

Kenneth KING

NORRAG-Centre of African Studies, Scotland
NORRAG c/o Centre of African Studies
University of Edinburgh
7, Buccleuch Place
EDINBURGH EH8 9LW
UNITED KINGDOM
Tel: 44 131 - 650 38 79
Fax: 44 131 - 650 65 35
E-mail: kenneth.king@ed.ac.uk

Hans KRÖNNER

UNESCO-UNEVOC - International Centre for Technical and Vocational Education and Training
Hermann-Ehlers-Strasse 10
53113 BONN
GERMANY
Tel: 49 228-2 43 37 0
Fax: 49 228-2 43 37 77
E-mail: hk@unevoc.de

Malte LIPCZINSKY

SDC - Swiss Agency for Development and Cooperation
SDC - Swiss Agency for Development and Cooperation
Freiburgstrasse 130
3003 BERN
SWITZERLAND
Tel: 41 31-322 33 43
Fax: 41 31-323 08 49
E-mail: malte.lipczinsky@deza.admin.ch

Dominique MAROGER

Ministere des Affaires Etrangeres, France
Ministère des Affaires Etrangères
Direction gén. de la coopération internat. et du développement
20, rue Monsieur
75007 PARIS 07 SP
FRANCE
Tel: 33 1-53 69 31 40
Fax: 33 1-53 69 41 32
E-mail: dominique.maroger@diplomatie.gouv.fr

Simon McGRATH

NORRAG - Centre of African Studies, Scotland
NORRAG c/o Centre of African Studies
University of Edinburgh
7, Buccleuch Place
EDINBURGH EH8 9LW
UNITED KINGDOM
Tel: 44 131 - 650 43 21
Fax: 44 131 - 650 65 35
E-mail: s.mcgrath@ed.ac.uk

Marion MITSCHKE

UNESCO-UNEVOC - International Centre for Technical and Vocational Education and Training
Hermann-Ehlers-Strasse 10
53113 BONN
GERMANY
Tel: 49 228-2 43 37 0
Fax: 49 228-2 43 37 77
E-mail: mm@unevoc.de

Marianne NGANUNU

Ministry of Education, Botswana
Ministry of Education
P/Bag
Gaborone
BOTSWANA
Tel : +267 3655002/1
Fax : +267 580941
E-mail : mnganunu@gov.bw

Susan RAWLINSON

British Council
The British Council
58 Whitworth Street
Manchester M1 6BB
Tel ++ 44 (0) 161 957 7210
Fax ++ 44 (0) 161 957 7013
E-mail: Susan.Rawlinson@britishcouncil.org

Trevor RIORDAN

ILO - International Labour Office
ILO - International Labour Office
4, rte des Morillons
1211 GENEVA 22
SWITZERLAND
Tel: 41 22-799 80 27
Fax: 41 22-799 63 10
E-mail: riordan@ilo.org

Madhu SINGH

UNESCO/UIE - Institute for Education
UNESCO Institute for Education
Feldbrunnenstr. 58
20148 HAMBURG
GERMANY
Tel: 49 40 - 44 80 41 26
Fax: 49 40 - 410 77 23
E-mail: m.singh@unesco.org

Urs SOLLERBERGER

Swisscontact
Swisscontact
Swiss Foundation for Technical Cooperation
Doeltschiweg 39, P.O.Box, 8055 Zürich
Tel. ++41 (0)1 454 17 17
Fax ++41(0)1 454 17 97
E-mail: urs.sollerberger@swisscontact.ch

Alexandra STRICKNER

Austrian Foundation for Development Research
ÖFSE-Austrian Foundation for Development Research
Berggasse 7
1090 VIENNA
AUSTRIA
Tel: +43 1 - 317 40 10 (202)
Fax: +43 1 - 317 40 18
E-mail: a.strickner@oefse.at

Kenth WICKMANN

SIDA - Swedish International Development Cooperation Agency
Sida-Swedish International Development Cooperation Agency
BA/Addis Abeba
103 35 STOCKHOLM
SWEDEN
Tel: + 46 8 - 698 55 75
Fax: + 46 8 - 698 56 51
E-mail: kenth.wickmann@sida.se