



EFTP et Développement des compétences dans le domaine de la coopération au développement de l'UE

2012/308055/1

Rapport final

Table of Contents

Résumé analytique	Error! Bookmark not defined.
1. Introduction	8
1.1 L'Union européenne et la coopération au développement	Error! Bookmark not defined.
1.2 La vision et la coopération technique de l'Union européenne en matière d'EFTP	Error! Bookmark not defined.
1.3 Méthodologie et limitations de l'étude	Error! Bookmark not defined.
1.4 Structure de l'étude	Error! Bookmark not defined.
2. Aperçu de l'EFTP et du développement des compétences	Error! Bookmark not defined.
2.1 EFTP et développement des compétences : définitions	Error! Bookmark not defined.
2.2 Défis, changements et évolutions de l'EFTP et du développement des compétences	Error! Bookmark not defined.
2.3 Aperçu des approches internationales dans le domaine de l'EFTP et du développement des compétences	Error! Bookmark not defined.
2.4 EFTP et développement des compétences dans le cadre de la coopération au développement de l'UE	Error! Bookmark not defined.
3. Les interventions de la Commission européenne en matière d'EFTP et de développement des compétences dans le cadre de la coopération au développement de l'UE	Error! Bookmark not defined.
3.1 Aperçu général de la cartographie/ de l'inventaire des projets sur l'EFTP et le développement des compétences de la Commission	Error! Bookmark not defined.
3.2 Cartographie/ inventaire des initiatives de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences dans le cadre de la coopération au développement de l'UE	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Interventions de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences par domaine thématique	39
3.2.2 Interventions de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences par instrument financier de l'aide extérieure de l'UE	41
3.2.3 Interventions de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences, par région et par pays	Error! Bookmark not defined.
3.2.4 Interventions de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences par période et statut	Error! Bookmark not defined.
4. Constats de l'évaluation du soutien à la coopération au développement de la Commission européenne dans le domaine de l'EFTP et du Développement des compétences	Error! Bookmark not defined.
4.1 Coup d'œil sur l'EFTP dans la coopération au développement de la Commission	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Coup d'œil sur l'EFTP dans les pays couverts par la politique de voisinage européen dans le cadre de l'Instrument européen de voisinage et de partenariat	49
4.1.2 Coup d'œil sur l'EFTP en Afrique subsaharienne	Error! Bookmark not defined.

4.1.3	Coup d'œil sur l'EFTP en Amérique latine et dans les Caraïbes	53
4.1.4	Coup d'œil sur l'EFTP en Asie, en Asie Centrale et dans le Pacifique	Error! Bookmark not defined.
4.2	Principaux résultats de l'évaluation	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Résultats de l'évaluation des interventions bilatérales en EFTP et en DC ..	57
4.2.2	La pertinence des projets et des programmes bilatéraux	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	L'efficacité des projets et des programmes bilatéraux	58
4.2.4	L'efficacité des projets et des programmes bilatéraux	59
4.2.5	La cohérence des projets et des programmes bilatéraux	60
4.2.6	La qualité de conception des projets et des programmes bilatéraux	61
4.2.7	L'impact des projets et des programmes bilatéraux	62
4.2.8	La durabilité des projets et des programmes bilatéraux	62
4.2.9	La valeur ajoutée de l'ETF dans les projets et programmes bilatéraux	63
4.3	Constats de l'évaluation des interventions "Investing in People" en EFTP et en DC	64
4.3.1	Pertinence des projets et des programmes IiP	66
4.3.2	Efficacité des projets et des programmes IiP	66
4.3.3	Efficacité des projets et des programmes IiP	Error! Bookmark not defined.
4.3.4	Cohérence des projets et des programmes bilatéraux	Error! Bookmark not defined.
4.3.5	Qualité de conception des projets IiP	68
4.3.6	Impact des projets IiP	Error! Bookmark not defined.
4.3.7	Durabilité des projets IiP	69
4.4	Aperçu des réformes de l'EFTP en cours dans 11 pays	70
5	Aperçu des approches en matière d'EFTP et développement des compétences adoptées par les partenaires et les agences de développement les plus importants.	Error! Bookmark not defined.
5.1	Tendances du soutien apporté par les partenaires du développement aux réformes en EFTP	Error! Bookmark not defined.
5.2	La Fondation européenne pour la formation (ETF)	77
5.3	Spécificités des partenaires du développement	Error! Bookmark not defined.
5.4	Aspects communs	Error! Bookmark not defined.
5.5	Partenaires de la mise en oeuvre dans les projets EFTP et DC financés par la Commission et ayant fait l'objet d'une évaluation	Error! Bookmark not defined.
6	Recommandations quant à une future stratégie en EFTP et en développement des compétences pour la coopération au développement de la Commission européenne	Error! Bookmark not defined.
6.1	Quels sont les enseignements tirés de l'expérience	Error! Bookmark not defined.
6.1.1	Enseignements tirés du soutien aux politiques et stratégies en matière d'EFTP et de développement des compétences	Error! Bookmark not defined.
6.1.2	Enseignements tirés de la conception des projets et de la mise en oeuvre du soutien aux réformes de l'EFTP	87
6.1.3	Enseignements tirés de la coordination et de la complémentarité du soutien de la Commission à la réforme de l'EFTP avec les programmes, les bailleurs de fonds et les partenaires du développement sur le plan national	88
6.2	Meilleures pratiques conformes aux objectifs du Programme pour le Changement	89
6.3	Recommandations	98
7	Conclusions	106

Tableau 1. Aperçu détaillé : sources et nombre de projets sur l'EFTP et le développement des compétences de la Commission	Error! Bookmark not defined.
Tableau 2. Synopsis des projets bilatéraux	38
Tableau 3. Synopsis des projets IiP	Error! Bookmark not defined.
Tableau 4. Relation entre les domaines thématiques et les Appels à projets de l'IiP	Error! Bookmark not defined.
Tableau 5. Montants alloués par instrument financier	Error! Bookmark not defined.
Tableau 6. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences dans les régions Sud et Est du voisinage européen	Error! Bookmark not defined.
Tableau 7. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences en Afrique ..	
Error! Bookmark not defined.	
Tableau 8. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences en Amérique latine	
Error! Bookmark not defined.	
Tableau 9. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences en Asie	
Error! Bookmark not defined.	
Tableau 10. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences pour toutes les régions	
Tableau 11. Statut et période	Error! Bookmark not defined.
Tableau 12. Critères de classement	Error! Bookmark not defined.
Tableau 13. Répartition des résultats bilatéraux et fréquence relative de chaque critère	Error! Bookmark not defined.

Figures

Figure 1. Répartition des projets bilatéraux par domaine thématique	Error! Bookmark not defined.
Figure 2. Répartition des projets IiP par domaine thématique	Error! Bookmark not defined.
Figure 3. Projets EFTP & DC par instrument financier	Error! Bookmark not defined.
Figure 4. Projets EFTP & DC par région	46
Figure 5. Taux de répétition pour la pertinence	Error! Bookmark not defined.
Figure 6. Taux de répétition pour l'efficacité	Error! Bookmark not defined.
Figure 7. Taux de répétition pour l'efficience	Error! Bookmark not defined.
Figure 8. Fréquences relatives pour la cohérence	Error! Bookmark not defined.
Figure 9. Fréquence sur la base de la qualité de conception	
Figure 10. Fréquence pour l'impact	Error! Bookmark not defined.
Figure 11. Fréquence pour la durabilité	Error! Bookmark not defined.
Figure 12. Fréquence de la valeur ajoutée de l'ETF	Error! Bookmark not defined.
Figure 13. La pertinence des projets IiP	Error! Bookmark not defined.
Figure 14. Efficacité des projets IiP	
Figure 15. Fréquence des projets IiP pour l'efficience	Error! Bookmark not defined.
Figure 16. Fréquence des projets IiP pour la cohérence ..	Error! Bookmark not defined.
Figure 17. Fréquence des projets IiP pour la qualité de conception	69
Figure 18. Fréquence des projets IiP pour l'impact	Error! Bookmark not defined.
Figure 19. Fréquence des projets IiP pour la durabilité ..	Error! Bookmark not defined.

Annexes

Annexe 1	Termes de Référence
Annexe 2	Méthodologie et outils
Annexe 3	Fiches d'évaluation
Annexe 4	Classification
Annexe 5	Cartographie des données

Annexe 6	Rapports des missions sur le terrain
Annexe 7	Cartographie mondiale : les tendances de la réforme en EFTP dans 11 pays
Annexe 8	Approches adoptées par les partenaires et les agences de développement dans le domaine de l'EFTP et du développement des compétences
Annexe 9	Bibliographie

Luca Azzoni – Chef de mission - Expert principal dans l'EFTP, l'emploi et le travail décent dans les pays en développement

Francisca Arbizu - Expert principal dans l'EFTP, l'emploi et le travail décent dans les pays en développement

Cette mission a été réalisée avec le soutien de Cardno Emerging Markets (UK) Ltd.

Liste des abréviations

ACDI/ CIDA	Agence canadienne de développement international - Canadian International Development Agency
ACP	Afrique, Caraïbes et Pacifique
ADEA	Association for the Development of Education in Afrique - <i>Association pour le développement de l'éducation en Afrique</i>
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - <i>Agence espagnole de Coopération internationale pour le développement</i>
AFD	Agence française de Développement
APD	Aide publique au développement
APROLAB	Apoyo a la formación profesional para la inserción laboral - <i>Soutien à la formation professionnelle en vue de l'insertion sur le marché du travail</i>
ATD	Agenda pour le travail décent
BAD	Banque asiatique de développement
BafD	Banque africaine de développement
BIBB	Institut fédéral pour la formation professionnelle (Allemagne)
BM	Banque mondiale
BMZ	Ministère fédéral de la coopération économique et du développement (Allemagne)
CAD	Comité d'aide au développement
CARICOM	Caribbean Community - <i>Communauté des Caraïbes</i>
CDP	Comité directeur de projet
CE	Commission européenne
C.E.	Chef d'équipe
CEC	Cadre européen des certifications
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CERAQ	Cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle
CMDSM	Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation
CNC	Cadre national des certifications
CT	Coopération technique
DC	Développement des compétences
DCTP	Développement des compétences techniques et professionnelles
DCWG	Donor Coordination Working Group - <i>Groupe de travail de coordination des bailleurs de fonds</i>
DDC	Département du Développement et de la Coopération (Suisse)
DPG	Development Partners Group - <i>Groupe de partenaires pour le développement</i>
DRH	Développement des ressources humaines
DSP	Document de stratégie par pays (acronyme habituellement employé pour le développement du secteur privé)
DUE	Délégation de l'Union européenne
DVTIES	Developing vocational training for the Informal Economy in Somalia- <i>Développement de la formation professionnelle dans le secteur de l'économie informelle en Somalie</i>
DWG	Donors Working Group - <i>Groupe de travail des bailleurs de fonds</i>
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies

ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training – <i>Système européen de transfert de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels</i>
EEE	Espace économique européen
EFP	Vocational Education and Training – <i>Enseignement et formation professionnels</i>
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EfVET	European Forum of technical vocational education and training – <i>Forum européen pour la formation professionnelle et technique</i>
EI	Economie informelle
EIS	Emploi et inclusion sociale
EPT	Education pour tous
ES	Enseignement supérieur
ETF	European Training Foundation – <i>Fondation européenne pour la formation</i>
ETII	Equipe de travail interinstitutionnelle
ETP	Enseignement technique et professionnel
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations – <i>Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture</i>
FED	Fonds européen de développement
FP	Formation professionnelle
FPC	Formation professionnelle continue
FS	Formation sectorielle
G20	Groupe de 20 Ministres des Finances et des Chefs des Banques centrales
GCP	Gestion du cycle de projets
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit – <i>Agence de coopération internationale pour le développement (Allemagne)</i>
GTI-EFTP	Groupe de travail interinstitutionnel sur l'EFTP
IAP	Instrument d'aide de préadhésion
ICD	Instrument de coopération au développement
IDE	Investissements directs étrangers
IEVP	Instrument européen de voisinage
IIEP	Institut international de planification de l'Education
IiP	Investing in People
INAP	International Network on Innovative Apprenticeship – <i>Réseau international de l'innovation de l'apprentissage</i>
IR	Inception Report – <i>Rapport initial</i>
IVETA	International Vocational Education and Training Association – <i>Association internationale pour la formation professionnelle</i>
KOIKA	Korea International Cooperation Agency – <i>Agence de coopération internationale de la République de Corée</i>
LMIAS	Labour Markets Information and Analysis System – <i>Système d'information et d'analyse des marchés du travail</i>
LS	Active Labour Market Policies and Measures – <i>Politiques actives du marché du travail</i>
MAP	Monitoring and Assessing Progress on Decent Work – <i>Mesure et suivi du travail décent</i>
M&E	Monitoring and Evaluation – <i>Suivi et évaluation</i>
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
MYAP	Multi Year Action Plan (G20) – <i>Plan pluriannuel d'activités (G20)</i>
NAVTEC	National Vocational and Technical Training Commission – <i>Commission Nationale de l'Enseignement technique et professionnel</i>
NSS	National Skills Strategy – <i>Stratégie nationale relative aux compétences</i>

NTVQF	National Technical Vocational Qualifications Framework – <i>Cadre national des qualifications professionnelles techniques</i>
NVETC	National Vocational Education and Training Council – <i>Conseil national de formation et d'enseignement professionnels</i>
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
OSELCOV	Socioeconomic, Labour et Employment finding Observatories – <i>Observatoires sur les aspects socio-économiques, sur le travail et le placement</i>
PADSP	Projet d'appui au développement du secteur privé
PAS	Proficient Acquired Skills – <i>Compétences acquises et maîtrisées</i>
PASP	Projet d'Appui au Secteur Privé
PBA	Programme-based approach – <i>Approche fondée sur un programme</i>
PEV	Politique européenne de voisinage
PFR	Pays à faibles revenus
PFR-PRI	Pays à faibles revenus, pays à revenus intermédiaires
PIB	Produit intérieur brut
PIN	Plan indicatif national
PMA	Pays moins avancés
PNUAD	Plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PSC	Private Sector Commission – <i>Commission du secteur privé</i>
QA	Quality Assurance – <i>Assurance qualité</i>
QA-EFP	Assurance qualité en matière d'EFP (en anglais : QA-VET)
RDM	Rapport sur le développement du monde
RH	Ressources humaines
RMS	Rapport mondial de suivi
ROM	Results-oriented Monitoring – <i>Système de suivi axé sur les résultats</i>
SEAMEO	Southeast Asian Ministers of Education Organization – <i>Organisation des Ministres de l'Enseignement de l'Asie du Sud-Est</i>
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SGI	Système de gestion d'information
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
SST	Santé et sécurité au travail
STEP	Skills Towards Employment and Productivity – <i>"Compétences menant à l'emploi et à la productivité"</i>
SWAp	Sector-Wide Approach – <i>Approche sectorielle</i>
TACIS	Technical Assistance to the Commonwealth of Independent States – <i>Assistance technique à la Communauté des Etats indépendants</i>
TAT	Traditional Apprenticeship Training – <i>Formation traditionnelle par l'apprentissage</i>
TdR	Termes de Référence
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TM	TVET Access to Target Groups – <i>Accès EFTP aux groupes-cibles</i>
TP	TVET Policies et Systems – <i>Politiques et systèmes d'EFTP</i>
UE	Union européenne
UNCRPD	United Nations Conventions on the Rights of Persons with Disabilities – <i>Conventions des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées</i>

UNESCO	United Nations Educational Scientific and Cultural Organization – <i>Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture</i>
UNEVOC	International Centre for Technical and Vocational Education et Training – <i>Centre international de l'Unesco pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels</i>
UNICEF	United Nations Children's Fund – <i>Fonds des Nations Unies pour l'enfance</i>
USAID	United States Agency for International Development – <i>Agence des Etats-Unis pour le développement international</i>
VAA	Validation des acquis antérieurs
VATET	Tourism Education and Training Projet – <i>Projet d'enseignement et de formation dans le secteur du tourisme (Vanuatu)</i>
VSD	Vocational Skills Development– <i>Développement des compétences professionnelles</i>
VANFI	Validation de l'apprentissage non formel et informel

Si tu veux une année de prospérité, cultive du riz. Si tu veux dix années de prospérité, cultive des arbres. Si tu veux cent ans de prospérité, éduque des hommes. Proverbe chinois : Guanzi (c. 645 BC)

Résumé analytique

L'objectif général du présent rapport est de fournir une image détaillée de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) ainsi que du développement des compétences (DC) caractérisant la coopération au développement que la Commission européenne (ci-après la "Commission") offre à ses pays partenaires afin de définir un ensemble de recommandations résultant des leçons tirées de son expérience et des meilleures pratiques observées dans le cadre de la programmation et de la coordination de ses interventions dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelles dans les pays en développement.

L'Unité B3 fonctionnant au sein de la Direction Générale pour le Développement et la Coopération (DG DEVCO) de la Commission est chargée du soutien aux unités géographiques et aux délégations (DUE) dans les pays partenaires pour les questions liées à l'emploi, à la protection sociale, à l'inclusion sociale et à la migration. Elle a décidé de procéder à une évaluation de la situation actuelle de l'appui fourni en matière d'EFTP et de DC dans le cadre de la coopération au développement de la Commission. En connaissant mieux et en comprenant mieux les programmes et les projets EFTP et DC qui accompagnent les réformes nationales, elle disposera de la base nécessaire à assurer à l'avenir une approche cohérente, structurée et efficace.

Le **Chapitre 1** est un rappel de l'objectif du Traité de Lisbonne : soutenir les efforts des pays en développement visant à éradiquer la pauvreté conformément à l'intérêt manifesté par l'Union européenne (UE) quant à la stabilité et la prospérité sur le plan mondial.

Jusqu'en 2012, l'Union européenne (UE) a été le plus grand bailleur de fonds fournissant plus de la moitié de l'aide publique au développement (APD) aux pays en développement. Par ailleurs, elle a été l'un des acteurs-clés intervenant dans les pays à faibles revenus (PFR) et dans les pays à revenus faibles et intermédiaires (PFR-PRI) pour encadrer leurs efforts de réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels ainsi que ceux consacrés au développement de systèmes de compétences.

Les actions de la Commission, qu'il s'agisse de projets axés sur l'EFTP ou de l'intégration de cette dernière dans d'autres politiques socio-économiques, avaient pour but d'offrir aux individus, en particulier aux jeunes, les connaissances et les compétences leur permettant de devenir des membres actifs d'une société en rapide mutation, de promouvoir l'employabilité, le travail décent, l'inclusion sociale et la protection sociale dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent (ATD) dans tous les coins du monde.

La Fondation européenne pour la formation (ETF), par le biais du Processus¹ de Turin (un cadre analytique fondé sur des données factuelles qui insère l'EFTP dans les contextes socio-économiques au moyen d'un dialogue politique), a accompagné les réformes de l'EFTP et du DC dans les pays couverts par l'Instrument européen de voisinage (IEVP) (régions Sud et Est), par l'Instrument d'aide de préadhésion (IAP) et dans les pays de l'Asie centrale (dans le cadre de l'Instrument de Coopération au Développement (ICD)).

Tel est le contexte dans le cadre duquel le **Chapitre 2** présente un bref aperçu du concept, de l'évolution, des défis et des tendances actuelles des réformes de l'EFTP dans

¹ Fondation européenne pour la formation, Processus de Turin, 2012.
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Torino_process.

les pays en développement (PFR et PFR-PRI) afin de mettre en perspective la connaissance et la compréhension des interventions de la Commission dans le domaine de la coopération au développement.

Grâce à l'élan donné par les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et par l'initiative Éducation pour Tous (EPT) de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), la demande en matière d'EFTP et de DC, que ce soit dans les écoles ou ailleurs, est apparue en tant que complément essentiel à l'enseignement général pour permettre aux individus de saisir les opportunités du monde du travail, d'avoir accès à l'emploi et de sortir de la pauvreté.

L'EFTP et le DC sont considérés comme des facteurs de changement qui anticipent l'impact de la mondialisation, des mutations technologiques, de la libéralisation du commerce, des exportations et des investissements directs étrangers (IDE) ainsi que des questions environnementales liées au changement climatique et de la circulation croissante de la main d'œuvre sur le plan international. Ils sont perçus comme moteurs du développement économique, de la compétitivité internationale et des secteurs ou sous-secteurs économiques grands consommateurs de connaissances. Néanmoins, dans les pays pauvres, la majorité des habitants souffrent encore d'un manque de qualifications et sont confinés à des activités liées à leur simple subsistance. Ils sont ainsi presque exclus de l'émergence des nouvelles technologies et des pratiques fondées sur les connaissances.

L'EFTP et le DC sont appréhendés sous deux dimensions distinctes mais liées entre elles: d'une part, il est attendu des systèmes d'EFTP qu'ils produisent les compétences de classe internationale nécessaires à la compétitivité mondiale et, d'autre part, qu'ils jettent un pont entre les économies informelles et l'EFTP formelle par le biais de l'offre de compétences permettant aux individus d'avoir accès à des emplois décents et de s'intégrer dans la vie économique générale.

Les concepts et les pratiques caractérisant l'EFTP et le développement des compétences ont évolué dans les différentes régions et les différents pays du monde en même temps que les concepts et les options de prestation² de la coopération. Au début du vingt-et-unième siècle, les notions relatives aux priorités et aux méthodes de coopération au développement ont considérablement changé. Pour l'EFTP, cela a entraîné une évolution vers un concept en vertu duquel les compétences sont aussi importantes que l'éducation dans la préparation au marché du travail.

Progressivement, ces tendances ont fait l'objet du consensus des décideurs, des institutions nationales et de leurs organisations partenaires. Les mécanismes de coordination adoptés par les organisations internationales ont été un peu plus renforcés et toutes les parties prenantes, y compris les bailleurs de fonds et les partenaires bilatéraux du développement, se sont mis d'accord sur l'importance de la conciliation d'un bon enseignement avec une formation de qualité et sur celle du lien entre compétences et monde du travail.

L'UE a également connu un nouvel élan de coopération en EFTP et en DC, stimulé par les objectifs de la Stratégie européenne 2020. L'EFTP se trouvera par ailleurs au cœur de la politique et de la stratégie de développement de l'UE à l'avenir comme indiqué dans la Communication « *Accroître l'impact de la politique de développement de l'UE : un*

² La coopération technique est souvent associée avec des actions visant le renforcement de la capacité individuelle et organisationnelle en offrant des connaissances (personnel d'assistance technique – AT – à court et à long terme, jumelages institutionnels, mobilisation de la Diaspora, etc.), des opportunités de formation et des activités d'apprentissage connexes (échanges entre les pairs, enseignement secondaire, etc.) ainsi que des équipements. L'Assistance technique (AT) concerne le personnel chargé de la mise en œuvre et de la gestion des services de coopération technique.

programme pour le changement »³. L'UE devrait adopter une approche plus globale du développement humain en augmentant les ressources nécessaires pour encadrer une population saine et bien éduquée; elle devrait aussi fournir aux travailleurs les compétences correspondant aux besoins du marché, développer les systèmes de protection sociale et accroître l'égalité des chances.

L'UE devrait renforcer le soutien à une éducation de qualité et à l'EFTP afin de donner aux jeunes les connaissances et compétences nécessaires pour devenir des membres actifs d'une société en mutation. L'EFTP et le développement des compétences visant à l'employabilité devraient avoir un lien plus fort avec la promotion de la création d'emploi et du travail décent, avec les droits sur le lieu de travail, la protection sociale et le dialogue social.

Les États membres de l'UE, dans le cadre du suivi de l'Agenda de Lisbonne, ont adopté une vision commune, une convergence accrue, un dialogue et une reconnaissance mutuelle de leurs systèmes d'EFTP et de DC. Ce faisant, une politique en EFTP a pu émerger et harmoniser progressivement leurs systèmes nationaux en termes d'efficacité et d'égalité, de souplesse de parcours d'apprentissage des compétences tout au long de la vie ainsi que d'accès pour les groupes vulnérables afin de combler les aspirations des individus (orientation)⁴.

La référence au modèle européen d'EFTP est plus aisée dans les régions⁵ où la Commission peut compter sur les contributions de la Fondation européenne pour la formation. Dans les autres états, les programmes et projets en EFTP financés par la Commission ont pris en compte les éléments du modèle de l'UE. On y retrouve la question de la gouvernance et des partenariats, l'accent sur la pertinence et le renforcement de l'accès, l'amélioration de la qualité et de l'égalité, l'acceptation des qualifications et le développement de parcours de mobilité de même que l'amélioration des données de base, l'augmentation des investissements, la diversification des financements et le plaidoyer en faveur de l'EFTP.

Les principales caractéristiques des interventions de la Commission dans le domaine de l'EFTP et du DC sont mises en exergue dans le **Chapitre 3** et dans l'Annexe 4 qui correspond à celui-ci. Un exercice de cartographie/ d'inventaire ainsi qu'une classification de 32 projets bilatéraux et de 22 projets financés dans le cadre de l'initiative thématique « Investing in People » ont été réalisés pour la période 2000-2013. Ces projets (correspondant à un financement de plus de 500 millions d'euros) à différentes phases de mise en œuvre – certains d'entre eux étant en cours alors que d'autres sont déjà clôturés – offrent une comparaison objective des modalités par le biais desquelles la coopération de la Commission se traduit par des interventions concrètes.

L'analyse révèle que dans 24 projets bilatéraux sur 32, le soutien au domaine thématique de l'EFTP et aux politiques et systèmes de DC prévaut et attire à lui seul plus de 62% des ressources. Les 37% restants, en ordre décroissant, se répartissent entre les questions thématiques de l'EFTP : accès aux groupes-cibles, programmes de formation dans des secteurs de production spécifiques, mesures liées aux institutions du marché du travail et mesures et projets portant sur l'EFTP et le DC pour l'économie informelle. Cette définition de priorités n'implique pas une préférence mais reflète plutôt

³ EC 2011. COM (2011) 637 Communication finale de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité Économique et Social et au Comité des Régions : Accroître l'impact de la politique de développement de l'UE : un programme pour le changement, Bruxelles, 13.10.2011.

⁴ Le modèle de l'UE a établi des plateformes communes telles que le Cadre Européen des Certifications qui s'appuie sur un Système européen de transfert de crédits d'apprentissage (ECVET), un cadre d'Assurance Qualité (QA-EFP) et la mobilité en Europe (Europass). CEDEFOP, 2012.

⁵ Pays couverts par la politique européenne de voisinage, dans le Sud et dans l'Est, la région de l'élargissement et l'Asie centrale.

une préoccupation commune à l'échelon mondial de même que les priorités et intérêts des pays bénéficiaires. La classification des projets repris dans le cadre de l'initiative thématique « Investing in People » indique que l'accent est placé sur l'EFTP et le DC dans l'économie informelle et sur les politiques et mesures actives du marché du travail.

S'agissant de l'appui financier, les instruments utilisés ont financé tous ensemble quelque 466 millions d'euros pour les 32 projets bilatéraux et 35,5 millions pour les 22 projets IiP. Neuf grands projets bilatéraux financés dans le cadre de l'Instrument européen de voisinage ont mis à profit 46% des fonds tandis que 17 projets bilatéraux pour les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique dans le cadre du Fonds européen de développement (FED) ont bénéficié de 28% des ressources globales. Les 9 projets financés par l'ICD en Asie, en Asie centrale et en Amérique latine ont perçu 19% de l'enveloppe totale. Les 22 projets mis en œuvre dans le cadre de l'ICD « Investing in People » se sont vus attribuer environ 7% des ressources totales assignées à l'EFTP pour la période concernée.

Si nous observons la ventilation des fonds entre les régions et les pays, il ressort clairement que le Voisinage européen est la région qui bénéficie du plus grand soutien, suivi de l'Asie, de l'Asie centrale et du Pacifique. L'Afrique subsaharienne, l'Amérique latine et les Caraïbes reçoivent une aide plus réduite.

Le **Chapitre 4** reprend les constats ressortant des évaluations de projet contextualisées sous la forme d'un aperçu des tendances de la réforme de l'EFTP et du DC dans les régions où la coopération technique de la Commission est présente.

Les projets en EFTP et en DC ont fait l'objet d'une évaluation en s'appuyant sur un cadre analytique (Annexe 2) pour vérifier s'ils apportaient une réponse aux problèmes, s'ils mettaient bien l'accent sur l'offre et la demande en matière de compétences, s'ils évaluaient suffisamment les systèmes d'EFTP, s'ils étaient cohérents avec les plans nationaux et s'ils identifiaient les principaux obstacles à leur mise en œuvre.

Dans l'ensemble, tous les projets bilatéraux sont « pertinents »; la conclusion en est dès lors que les phases d'identification et de formulation du cycle du projet étaient précises. Leur efficacité était également satisfaisante (65%) tandis que l'efficacité se situait à un niveau moindre. Les projets se sont révélés cohérents et leur conception de bonne qualité. Par ailleurs, l'impact et la durabilité ont laissé apparaître un résultat contrasté. Finalement, la valeur ajoutée de l'ETF était bien présente et, dans la plupart des cas, atteignait un niveau élevé.

L'évaluation a mis en évidence les multiples modèles de l'EFTP et du DC dans leur application concrète dans les pays concernés et a montré que l'EFTP tend à évoluer, partant d'un concept étroit de formation ou reformation pour des emplois spécifiques vers l'intégration dans l'enseignement général, secondaire et supérieur, la formation pour adultes, l'apprentissage tout au long de la vie de même que dans l'apprentissage non formel et informel. Un aperçu de la situation des réformes de l'EFTP dans 11 pays (Annexe 7) est repris dans les constats portant sur les projets individuels. Les Fiches d'évaluation des 54 projets (Annexe 3) présentent les principales caractéristiques des systèmes d'EFTP de chacun des pays.

Ce travail a permis d'observer la façon dont les réformes de l'EFTP dans les différents pays se sont attaquées, avec l'appui de la Commission, aux questions de gouvernance par le biais de la participation des parties prenantes, par la coordination, la décentralisation et l'ouverture des institutions d'EFTP contrôlées par les gouvernements pour se rapprocher des sociétés et prestataires privés. En outre, l'évaluation a mis en lumière le fait que les mesures actives du marché du travail et les services de suivi, qui encadrent la transition de l'école vers le monde du travail ou l'emploi indépendant,

fournissent une réponse plus appropriée aux demandes sociales et économiques. Elle a souligné les efforts visant à accroître la qualité de l'EFTP par le biais de mécanismes d'assurance, le plus souvent en introduisant des Cadres Nationaux de Certification (CNC), en passant de programmes fondés sur l'input (les moyens) à des programmes fondés sur les résultats (outputs) et les compétences, en formant les formateurs et les enseignants, en établissant des normes relatives au travail, de nouveaux programmes de cours, des mécanismes d'accréditation et de certification, la validation des acquis antérieurs (VAA) et des systèmes de crédits. Finalement, divers mécanismes financiers durables ont été proposés et mis en œuvre dans bon nombre de projets.

L'évaluation confirme qu'en plus des aspects techniques et financiers, les réformes des systèmes d'EFTP sont confrontées à des défis culturels, à des traditions et à des modèles en partie hérités de l'époque coloniale ou du tout début de la coopération technique où les modèles occidentaux d'EFTP étaient tout simplement transférés et adoptés - une situation que l'on retrouve d'ailleurs encore dans les régions et les pays d'expression française, anglaise ou espagnole.

L'impact, la durabilité, les résultats intermédiaires et finaux ainsi que les processus de mise en œuvre ont tous été évalués lors de missions sur le terrain au Bangladesh, au Botswana et au Maroc, dans le cadre de l'exercice d'évaluation (Annexe 6). Les responsables de l'appui technique (Délégations de l'UE) ou de la mise en œuvre (équipes des projets et coordinateurs nationaux des projets), les autorités nationales en matière d'EFTP, les ministères et les institutions responsables ainsi que des bénéficiaires directs et/ ou finaux, la communauté internationale des bailleurs de fonds et des partenaires du développement ont pu exprimer leur point de vue. Ils ont ainsi pu confirmer les efforts massifs entrepris par la Commission et les multiples facettes des défis rencontrés.

Les enseignants et les étudiants, véritables protagonistes de l'EFTP, ont également été entendus. Les personnes chargées des missions sur le terrain ont pris note des attentes des étudiants dans le domaine des nouvelles technologies et de celles des stagiaires lancés sur la voie de l'apprentissage auquel ils avaient toujours aspiré ; elles ont également eu écho de la fierté des jeunes apprentis touchant leur premier salaire dans les boutiques et ateliers des économies du bazar. Elles ont aussi laissé s'exprimer les frustrations des formateurs et enseignants qui ne peuvent faire ou donner plus (à défaut d'écoles mieux équipées et plus fonctionnelles), la confiance et le désenchantement des entrepreneurs et des représentants des travailleurs auxquels on a trop souvent parlé de facteurs d'incitation, de ressources, de projets et de programmes, de tables rondes qui devraient tout changer pour le mieux... La perspective apportée ainsi par le terrain a donné la touche émotionnelle de l'EFTP en comparaison avec le côté plus routinier des évaluations de politiques, de stratégies et de cadres.

Finalement, les résultats dévoilent quelles sont les marges de manœuvre possibles pour améliorer le prochain cycle de coopération de la Commission, essentiellement en lien avec l'impact, la durabilité, l'efficacité et l'efficacité des principaux projets bilatéraux; la qualité de conception semble avoir plus de potentiel d'amélioration dans les initiatives thématiques.

Le **Chapitre 5** et l'Annexe 8 liée à celui-ci fournissent un aperçu des programmes de coopération technique en EFTP et en DC, des bailleurs de fonds bilatéraux et des organisations internationales. Ils mettent ainsi en lumière les nombreux éléments communs de même que certaines caractéristiques très spécifiques à chaque agence.

S'agissant des programmes de coopération en EFTP et en DC, les agences de développement bilatéral des États membres de l'UE et les organisations multilatérales se sont mises d'accord sur les processus politiques et sur les principes directeurs établissant

un lien entre compétences et travail, dans le cadre de leurs mandats et de leurs approches spécifiques. De plus, elles ont contribué à un dialogue et à des échanges intenses et les ont encouragé par leur participation à des réseaux et à des plateformes de débat auxquels elles donnent parfois un soutien direct.

Bien que les partenaires bilatéraux du développement des États membres de l'UE n'aient pas fait une référence explicite au modèle européen d'EFTP, à ses outils habituels ou à la cohérence avec les politiques et les programmes de la Commission, dans de nombreux cas, l'on retrouve une coordination concrète de la mise en oeuvre des 54 interventions évaluées comme indiqué dans les détails dans la partie 8 des fiches d'évaluation (Annexe 3).

Le **Chapitre 6** présente les enseignements tirés de l'expérience et les projets ou éléments de projets qui pourraient servir de meilleures pratiques et, pour terminer, les recommandations portant sur la stratégie que la DG DEVCO pourrait adopter à l'avenir en matière d'EFTP et de développement des compétences.

Les enseignements tirés et les meilleures pratiques font directement référence aux projets évalués et donnent lieu à 18 recommandations à différents niveaux.

L'une de ces recommandations prône une référence plus directe au modèle et à l'expérience de l'UE dans le soutien donné aux efforts de réforme des pays partenaires. A cet égard, une stratégie cohérente de coopération technique en EFTP pourrait être élaborée en tirant avantage de toutes les connaissances disponibles au sein de la Commission et dans les centres européens des connaissances tels que l'ETF, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ainsi que de celles des agences de coopération bilatérale des États membres.

Les futurs projets de la Commission devraient par ailleurs insister sur les composantes qui consolident le dialogue et la participation des partenaires sociaux et des entreprises et qui renforcent la demande par des politiques actives du marché du travail et par les institutions.

Il est aussi recommandé de placer un accent plus fort sur le développement des compétences pour les secteurs productifs et sur l'anticipation des besoins en compétences.

Les interventions devraient à l'avenir consacrer plus de ressources et plus de composantes techniques spécifiques aux groupes vulnérables et marginalisés ainsi qu'à ceux ayant des besoins spécifiques et cela dans tous les contextes, qu'il s'agisse des pays aux revenus les plus faibles et intermédiaires ou des états à bas revenus et fragiles.

Comme démontré par la classification et par les résultats de l'évaluation, les pays de voisinage de l'UE sont ciblés et reçoivent les montants les plus élevés pour soutenir la réforme de l'EFTP en plus de l'assistance fournie par l'ETF. Les systèmes d'EFTP d'une poignée de pays (Égypte, Maroc) ont absorbé plus de la moitié des ressources au cours de ces dix dernières années tandis que l'Afrique subsaharienne se classe dernière parmi les grandes régions.

L'attribution des ressources et la concentration dans certaines zones géographiques correspondent aux politiques et aux priorités stratégiques de l'UE. Il est recommandé que l'EFTP et le DC bénéficient de plus de fonds dans les PFR, là où la Commission a souvent été à l'origine des réformes de l'EFTP et qu'une attention soit portée aux éléments constitutifs des processus généraux de réforme.

Autre recommandation : une intégration plus stratégique entre les différents instruments de la Commission intervenant dans les réformes de l'EFTP et dans le DC. Elle serait réalisée sur la base des résultats de l'évaluation qui témoignent de ce que les projets (financés par le programme⁶ thématique « Investing in People » axé sur des éléments spécifiques des réformes de l'EFTP) ont suivi leur propres cycles, mais qu'ils n'ont pas pleinement joué le rôle complémentaire attendu par rapport aux principaux projets bilatéraux.

Les réformes de l'EFTP sont des processus évolutifs exigeant des pays en développement des ressources et du temps qu'ils ne peuvent pas toujours mobiliser ou sur lesquels ils ne peuvent pas toujours se concentrer en raison de nombreuses priorités, parfois en concurrence. L'aide et le soutien international restent donc la solution.

Une question secondaire reste néanmoins posée : la Commission devrait-elle essentiellement agir en tant que bailleur de fonds de la coopération technique apportant un soutien à la mise en oeuvre entreprise par les agences internationales spécialisées (ONU) et par les organes d'EFTP de ses propres États membres (régime fédérateur) ou devrait-elle plutôt s'impliquer directement dans la mise en oeuvre ? Il sera difficile d'y répondre dans le cadre des décisions futures, en particulier si l'option est de jouer un rôle technique dans les pays partenaires. Il s'ensuivrait un certain nombre de changements structurels abordés par les recommandations de la présente étude.

Finalement, certains sujets ou éléments spécifiques des réformes de l'EFTP ont bénéficié d'un moindre soutien et de moins de ressources. Il est recommandé qu'ils deviennent des questions prioritaires lors des interventions de la Commission à l'avenir.

Le **Chapitre 7** conclut que la Commission sera mieux équipée pour assurer une continuité plus ferme des processus de réformes et pour stimuler les changements des systèmes nationaux d'EFTP dans les pays partenaires en ajustant et en affinant certains éléments de sa coopération technique. La Commission est l'un des partenaires de développement parmi les plus importants et son assistance, attendue, appréciée et recommandée, reste essentielle.

A la fin d'une évaluation détaillée, d'une consultation et d'un échange avec toutes les parties concernées – allant de la Commission aux bénéficiaires finaux – l'une des conclusions générales est que la Commission a effectivement fourni un soutien crucial à ces réformes au travers de plusieurs générations de projets. La conclusion finale est donc que bon nombre de choses ont été réalisées, que la plupart d'entre elles ont compté, mais qu'il en reste d'autres encore à entreprendre dans un proche avenir.

⁶ EC 2010b, "Investing in People". Révision à mi-parcours du Document stratégique pour le Programme thématique (2007-2013). http://ec.europa.eu/développement/icenter/repository/investing_people_mid-term_review.pdf.

1. Introduction

L'objectif général de la présente étude est d'offrir une image complète de l'EFTP et du DC dans le cadre de la coopération au développement de la Commission avec les pays partenaires. Cet objectif sera atteint grâce à une analyse et à une cartographie précises de l'état d'avancement des actions et des réformes de l'EFTP et du développement des compétences en lien avec la coopération au développement de la Commission européenne avec les pays partenaires, complétées par l'identification de meilleures pratiques et par des recommandations finales quant à la future stratégie en EFTP et en développement des compétences dans la coopération au développement de la Commission européenne⁷, tout en prêtant une attention toute particulière aux jeunes. Il en résultera par ailleurs un ensemble de recommandations découlant des enseignements tirés de la programmation et de la coordination des interventions de formation professionnelle dans les pays en développement.

1.1 L'Union européenne et la coopération au développement

Comme stipulé par le Traité de Lisbonne, l'objectif premier de la politique de développement de l'UE, à savoir un monde stable et prospère, parallèlement à la priorité de l'action extérieure, consiste à soutenir les efforts des pays en développement pour éradiquer la pauvreté. L'UE doit choisir la bonne combinaison de politiques, d'instruments et de ressources pour être efficace et efficiente dans la lutte contre ce fléau dans le contexte d'un développement durable.

Dans le cadre de sa coopération avec les pays partenaires, l'UE maintient sa position en tant que plus grand bailleur de fonds en 2012. Elle représente plus de la moitié du total de l'APD pour les pays en développement. Les institutions de l'UE gèrent une partie considérable de l'APD. Rien que sur la base de son programme de subventions de 12,7 milliards \$, l'UE se classe au troisième parmi les membres du CAD en 2010. Elle a également consenti des prêts et des capitaux aux pays partenaires pour un total (brut) de 8,3 milliards \$ - une contribution significative au développement.

Les institutions de l'UE ont une portée internationale. Les Délégations européennes sont présentes dans 136 pays partenaires et comptent parmi les trois principaux bailleurs de fonds dans 75 pays. Elles fournissent un soutien direct aux pays en développement et jouent un rôle « fédérateur » vis-à-vis des 28 États membres – en coordonnant l'aide pour assurer un plus grand impact sur le développement et en préparant des positions communes pour renforcer la voix de l'Union dans les débats mondiaux. La coopération au développement et l'assistance humanitaire constituent des domaines de compétences partagés entre l'UE et les États membres.⁸

1.2 La vision et la coopération technique de l'Union européenne en matière d'EFTP

Le rôle de l'EFTP et du DC dans le domaine de la réduction de la pauvreté a été affirmé par la Commission dans sa Communication sur l'éducation et la formation dans le contexte de la lutte contre la pauvreté dans les pays en développement (CE 2002)⁹.

⁷ Annexe 1 : Termes de Référence de l'étude

⁸ OCDE 2012b. *Union européenne – Comité d'aide au développement (CAD) Révision par les pairs 2012*, Paris, 2012.

⁹ EC 2002. *Communication de la Commission du 6 mars 2002 au Conseil et au Parlement européen sur l'éducation et la formation dans le contexte de la réduction de la pauvreté dans les pays en développement* [COM(2002) 116 final – Non publiée au Journal Officiel].

Dans sa stratégie *Europe 2020* (CE 2010a)¹⁰, l'UE a reconnu le besoin de disposer d'une main d'œuvre mieux qualifiée. L'initiative « *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux* »¹¹ fixe l'année 2020 comme objectif pour l'augmentation de jeunes inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur ou dans les centres équivalents de formation professionnelle (au moins 40%) de même que pour la réduction du nombre de personnes en risque de pauvreté et d'exclusion sociale.

Les États membres de l'UE, dans le cadre du suivi de l'Agenda de Lisbonne, ont renforcé la convergence, le dialogue et la reconnaissance mutuelle de leurs systèmes. Ils ont mis au point un modèle visant à réaliser une convergence et une harmonisation progressives des systèmes d'EFTP nationaux qui, conformément aux traités de l'UE, relèvent entièrement des autorités nationales sur la base du principe d'autonomie et des responsabilités nationales. Le modèle se fonde sur des plateformes communes et reprend l'efficacité et l'égalité des systèmes d'enseignement et de formation, la souplesse des parcours pour le développement des compétences tout au long de la vie, un accès accru pour les groupes vulnérables par le biais de la validation des apprentissages non formels et informels, la qualité des acquis dans la conception des programmes et de l'enseignement, l'évaluation et la pertinence par rapport aux marchés du travail et aux aspirations des individus (orientation)¹².

Dans les pays en développement et dans ceux de revenus intermédiaires, l'APD a fourni un soutien à un enseignement de qualité afin de donner aux individus – avant tout aux jeunes – les connaissances et compétences nécessaires pour devenir des membres actifs de sociétés en rapide évolution. Ces dernières années, la Commission a accordé une attention toute particulière à la promotion de l'employabilité, du travail décent, de l'inclusion sociale et de la protection sociale sous les auspices de l'ATD par le biais de tout un ensemble de projets et de programmes réalisés dans toutes les zones géographiques. Le but est de contribuer au développement et à la mise en œuvre des politiques nationales d'une façon qui soit compatible avec les engagements de l'UE sur le plan international¹³ qu'il s'agisse des OMD découlant d'un accord international ou des principes sur l'efficacité de l'aide (Déclaration de Paris, Programme d'action d'Accra)¹⁴ et qui soit cohérente par rapport à la vision qu'ont les États membres de l'EFTP et du DC.

Les interventions de la CE comprennent des projets axés sur l'EFTP ainsi que l'intégration de celui-ci dans d'autres politiques et secteurs socio-économiques. Elles varient habituellement en fonction des caractéristiques des régions et des pays ; des priorités spécifiques sont établies. Dans les pays couverts par l'Instrument de voisinage européen, au Sud et à l'Est, par l'Instrument d'aide de préadhésion et dans les pays d'Asie centrale (sous les auspices de l'Instrument de coopération au développement), la Fondation européenne pour la formation soutient les programmes de la Commission par le biais du Processus de Turin¹⁵, qui s'inspire lui-même du Processus de Copenhague et du

¹⁰ EC 2010a. COM(2010) Communication de la Commission, *Europe 2020. Stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, Bruxelles 3.3.2010.

¹¹ EC 2010c. COM(2010) 682 final. *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi*, Strasbourg, 23.10.2010.

¹² CEDEFOP, 2012. *Tendances de la politique EFT en Europe 2010-12. Progrès par rapport au Communiqué de Bruges*, Luxembourg, Bureau des Publications de l'Union européenne, 2012.
<http://www.cedefop.europa.eu/FR/publications/20814.aspx>

¹³ *Le Consensus européen sur le Développement* (2005) est une déclaration politique conjointe adoptée par le Conseil, les États membres de l'UE, la Commission et le Parlement européen. Il reflète la volonté de l'UE de contribuer de manière décisive à l'éradication de la pauvreté dans le contexte du développement durable, comprenant la réalisation des OMD.

http://ec.europa.eu/développement/icenter/repository/european_consensus_2005_en.pdf.

¹⁴ *Evaluation d'impact. Document de travail des services de la Commission accompagnant la communication « Accroître l'impact de la politique de développement de l'UE : un programme pour le changement »*. SEC (2011) 1172 final, 13 octobre 2011.

¹⁵ Fondation européenne pour la formation, Processus de Turin, 2012, Turin.

Communiqué de Bruges de 2010¹⁶. Au travers de cette analyse, fondée sur des données factuelles, des politiques et des programmes en matière d'EFTP, l'ETF, par le biais d'un dialogue politique, intègre l'EFTP dans les contextes socio-économiques de chaque pays et transmet à la Commission des recommandations pour son aide extérieure.

Dans les pays bénéficiant des autres instruments de coopération de la Commission (le Fonds européen de développement et l'instrument de coopération au développement), les programmes et les projets en EFTP et en DC n'ont pas tiré avantage du soutien de l'ETF. Néanmoins, les principaux éléments de la réforme de l'EFTP et du DC, tels qu'identifiés par le Processus de Turin ainsi que par le modèle européen destiné aux États membres et par d'autres cadres et d'autres approches de l'EFTP et du DC, se retrouvent à différents niveaux.

Ces programmes cherchent tous à contribuer à la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent¹⁷, en vertu duquel les principaux éléments sont liés entre eux et se soutiennent mutuellement. Les compétences dans les domaines de l'employabilité, de l'emploi et de l'emploi indépendant sont mises en rapport avec les politiques et les mesures actives du marché du travail, avec les programmes et les socles de protection sociale, avec la mobilité et la migration du travail, avec la participation des partenaires sociaux par le dialogue social, tout cela dans le cadre de normes internationales du travail fondées sur les droits. En termes de projets et de programmes, le but de l'ATD a été de stimuler l'employabilité, d'accroître l'emploi et de construire une capacité durable sur le plan national, régional, local et sectoriel afin de mettre en œuvre les programmes d'EFTP et de DC – en mettant à profit les résultats de la coopération technique.

Les interventions de la Commission se concentrent sur la politique et la gouvernance, les cadres juridiques, les mécanismes et outils de gestion, le financement de l'EFTP, la pertinence par rapport aux besoins des marchés du travail de même que sur les plateformes de dialogue et d'interaction entre les gouvernements, les employeurs, les organisations des salariés, la société civile et les communautés. Elles traitent également des politiques et des mesures actives du monde du travail comme l'intermédiation sur les marchés du travail par le biais d'échanges de main d'œuvre par le secteur privé et public, par l'établissement de fonds pour l'emploi et la formation, par les programmes d'insertion professionnelle (essentiellement en lien avec le monde du travail et les apprentissages), par l'orientation professionnelle (à différents niveaux) et par les programmes d'encouragement pour renforcer l'efficacité et l'attractivité de l'EFTP et du DC.

Un accent particulier a été placé sur le renforcement de la qualité et sur la cohérence des systèmes par l'introduction de Cadres Nationaux de Certification (CNC), par des propositions quant à l'assurance qualité des mécanismes d'EFP (QA EFP) dans toutes les phases de planification, de réalisation et d'évaluation sur le plan national. Dans les pays où les systèmes formels d'EFTP sont relativement petits et rarement en phase avec les besoins du marché ou lorsqu'ils sont très peu axés sur les travailleurs du secteur informel, les projets ont souvent établi une capacité à répondre à la demande sociale de différents groupes (les jeunes, les femmes) et pas uniquement aux demandes économiques des secteurs en croissance de l'économie.

16 Le Communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelles pour la période 2011-2020. Communiqué des Ministres européens de l'éducation et de la formation professionnelles, des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne, rencontre de Bruges du 7 décembre 2010 consacrée à la révision de l'approche stratégique et des priorités du processus de Copenhague pour 2011-2020.

17 L'OIT et l'UE travaillent actuellement ensemble sur le projet commun 164787 *Mesure et suivi du travail décent (MAP)*, qui cherche à renforcer la capacité des pays en développement et des pays en transition à mesurer et à suivre eux-mêmes les progrès en matière de travail décent. Le projet couvre la période 2009-2013 et bénéficie de la contribution des agences gouvernementales, des bureaux nationaux des statistiques, des organisations des travailleurs et employeurs et des instituts de recherche. Voir Annexe 4.

Les interventions de la Commission visent à renforcer les liens entre l'économie informelle et l'apprentissage formel et informel d'une part et, d'autre part, l'EFTP par la validation des acquis antérieurs et des compétences découlant d'apprentissages dans l'économie informelle. Dans une moindre mesure, les projets ont évalué la migration des compétences, la mobilité professionnelle et l'emploi dans des conditions décentes, pour des raisons allant de la répartition des zones d'activités avec les autres bailleurs de fonds aux demandes et aux priorités nationales ainsi qu'à la disponibilité des ressources.

Les approches adoptées par les projets vont de l'assistance technique, de l'avis politique et de l'établissement de capacités à la mise en œuvre directe de composantes pilotes, à l'échange de connaissances et aux bonnes pratiques. Les résultats de l'évaluation réalisée dans cette étude indiquent que les « principes-clés du processus de développement politique et les mesures fondamentales pour assurer la mise en œuvre de la réforme » sont présents dans le soutien que donne la Commission aux réformes de l'EFTP dans différents pays à divers degrés.¹⁸

1.3 Méthodologie et limitations de l'étude

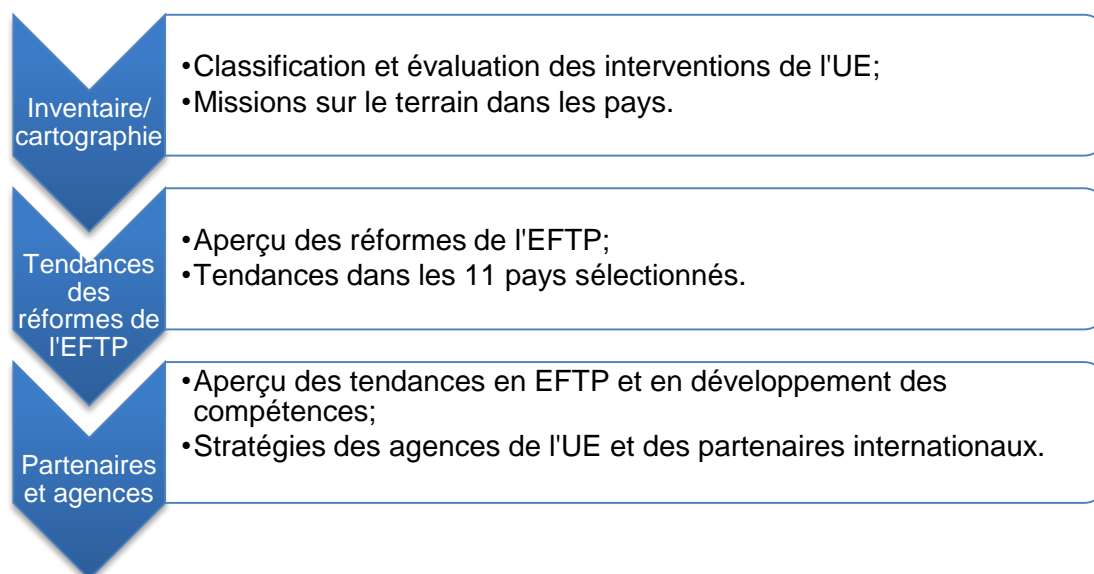
L'étude a été lancée en février 2013 et s'est clôturée en septembre de la même année. Les principaux obstacles rencontrés concernent la disponibilité de documents, les réponses des bailleurs de fonds et des partenaires du développement contactés ainsi que le nombre et la durée des missions sur le terrain.

Les données de première main et les informations recueillies pendant les 3 visites sur le terrain ont été reprises dans les rapports techniques de suivi et d'évaluation dans le cadre du travail administratif. Les missions, d'une durée d'une semaine, ont été insuffisantes pour élaborer une analyse approfondie de l'EFTP ainsi que pour établir l'impact des programmes et projets mis en œuvre et la portée de l'appui de la Commission à l'avenir. Les visites ont néanmoins été l'occasion de rencontrer les acteurs concernés et d'avoir accès à une documentation supplémentaire produite par les projets et les parties prenantes sur le plan national.

Sur les 25 organisations multilatérales et agences bilatérales des États membres de l'UE contactées pour qu'elles nous parlent de leur vision, de leur politique, de leurs lignes directrices stratégiques et de leurs approches sur la coopération technique en matière d'EFTP et de DC, seules huit ont répondu. Nous leur avons également demandé de nous indiquer les pays prioritaires, les projets-phares, les rapports pertinents et les principaux enseignements tirés des évaluations.

Le processus s'est déroulé sur la base de différentes tâches successives reprises à l'annexe 2.

¹⁸ Voir OIT, *Note d'orientation pour la politique d'emploi : Formuler une politique nationale relative au développement des compétences*, Genève, 2011; UNESCO, *Lignes directrices pour la révision politique*, Paris, 2010; ADB, *Bonnes pratiques en éducation et formation techniques et professionnelles*, Manille, 2009.



L'inventaire/ la cartographie ont produit une carte de données et une classification des projets par secteur/ domaine de l'EFTP et des compétences, par instrument et par période (dimension temporelle). Cet exercice a été complété par des informations et données sur le financement et l'état d'avancement. Il ne s'agissait pas d'un travail exhaustif, mais plutôt d'une tâche entreprise sur la base des projets dont le contenu et l'ampleur en faisaient les plus significatifs.

La littérature pertinente a été compulsée et des missions de courte durée ont été effectuées au Bangladesh, au Maroc et au Botswana afin de recueillir les données les plus récentes et d'entendre le point de vue des acteurs du terrain. Les détails relatifs à la méthodologie adoptée, aux résultats de la cartographie/ de l'inventaire, de l'évaluation des 54 projets, de l'analyse des réformes de l'EFTP, de l'approche des bailleurs de fonds ainsi que les rapports de missions sur le terrain figurent dans les annexes à l'étude. La documentation abondante fournie par la Commission sur l'EFTP et le DC, sur l'employabilité et l'emploi sur le plan national et mondial a été examinée conjointement avec des documents internationaux, des rapports et des études émanant de partenaires du développement sur le plan bilatéral et international, du monde académique, des praticiens et des autorités nationales.

Un outil de gestion de contenu (Liste principale) a été élaboré pour systématiser, actualiser et récupérer les données et l'information et pour en faciliter la classification et l'évaluation. Il s'agit d'un instrument très « vivant » utilisé comme référence et comme base du reporting. La documentation fournie, les autres éléments rencontrés dans la littérature internationale et les données recueillies au cours des missions sur le terrain ont donné lieu à l'aperçu de l'état d'avancement des réformes de l'EFTP dans 11 pays (Annexe 7). L'Aperçu des politiques, des stratégies, des approches et des modalités d'intervention pour tout un ensemble de partenaires internationaux et bilatéraux du développement (Annexe 8) a été préparé sur la base des documents transmis par les bailleurs de fonds concernés, à la demande de la Commission.

1.4 Structure de l'étude

L'étude reflète la structure des Termes de Référence (TdR) de la mission et comprend un résumé avec les principales conclusions et un aperçu horizontal des constats et des recommandations. Elle constitue une remise à jour des tenants et aboutissants du débat actuel sur l'EFTP et identifie les domaines propices à la future stratégie en EFTP et en DC de la Commission européenne en matière de coopération au développement.

Les enseignements tirés de l'évaluation administrative, de l'examen des systèmes d'EFTP dans 11 pays, des missions sur le terrain et de la comparaison de la CT de la Commission en matière d'EFTP avec les approches des principaux partenaires de développement intervenant non seulement dans les pays où l'UE est présente, mais également sur le plan mondial, ont tous fourni les éléments-clés du succès de l'étude et des leçons qu'elle a dégagées. Ces dernières ont été comparées avec les principes et critères de développement généralement acceptés en EFTP. Des propositions de programme alternatif ont été formulées sous la forme de recommandations suivies par le chapitre consacré aux conclusions. Les neuf annexes faisant partie de l'étude comprennent les TdR, la méthodologie adoptée pour l'évaluation et l'analyse, la classification et la cartographie des projets évalués, les fiches d'évaluation des 54 projets, la carte de données, les rapports des missions sur le terrain, l'aperçu des tendances de la réforme dans 11 pays, l'aperçu des approches des grands partenaires bilatéraux et multilatéraux du développement et une bibliographie.

2. Aperçu de l'EFTP et du développement des compétences

Un aperçu succinct du concept, de l'évolution, des défis et des tendances actuelles des réformes de l'EFTP dans les pays en développement (PFR et PFR-PRI) permet de mettre en perspective les connaissances et l'appréhension des actions de la Commission dans le domaine de l'EFTP et du développement des compétences au travers du prisme de la coopération au développement qu'elle entreprend.

2.1 EFTP et développement des compétences : définitions

Dans le contexte du débat actuel, les termes « EFTP » et « Développement des compétences » couvrent différentes définitions.

Selon l'UNESCO¹⁹, l'EFTP comprend l'apprentissage formel, non formel et informel en vue d'accéder au monde du travail. Les jeunes, les femmes et les hommes acquièrent des connaissances et des compétences, allant d'un niveau fondamental à un niveau avancé, au travers d'un vaste éventail d'établissements institutionnels et professionnels et dans de multiples contextes socio-économiques. La définition du Centre international de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (UNEVOC)²⁰ de l'EFTP complète celle de l'UNESCO en faisant référence à tout un ensemble d'expériences d'apprentissage qui peuvent se réaliser dans une multitude de contextes apprenants, en ceux-ci compris les institutions pédagogiques et les milieux professionnels pertinents par rapport au monde du travail.

L'EFTP²¹ recourt à la définition de l'UNESCO et de l'UNEVOC : « l'acquisition de connaissances et de compétences en vue du monde du travail pour accroître les opportunités de travail productif, assurer des moyens de subsistance durables, une autonomisation personnelle et un développement socio-économique, tant pour les hommes que pour les femmes, au sein des communautés rurales et urbaines ». Dans l'UE²², le terme le plus souvent utilisé est celui d'« EFP » qui concerne l'éducation et la formation en vue de fournir aux individus les connaissances et les compétences requises pour des professions spécifiques ou pour accéder au marché du travail dans un sens plus large. Les programmes d'EFTP sont généralement conçus pour préparer les apprenants à exercer directement une profession ou une activité particulière et ils débouchent généralement sur une qualification professionnelle liée au marché du travail et reconnue par les autorités compétentes.

Le terme « Développement des compétences techniques et professionnelles » (DCTP) est révélateur d'un éloignement de l'approche axée sur les écoles et comprend des programmes non formels qui peuvent être entrepris sur le lieu de travail. Il ne conduit pas à des qualifications formelles et couvre la formation dans l'économie informelle. Le DCTP est entendu comme l'acquisition de connaissances, de compétences pratiques, d'un savoir-faire et d'attitudes nécessaires à la réalisation d'une activité ou d'une profession donnée sur le marché du travail²³. La notion de DCTP n'opère pas de discrimination fondée sur l'âge, le statut, la période dans la vie, le type d'apprentissage, l'environnement ou le niveau de formation.

¹⁹ <http://www.unesco.org/new/fr/education/themes/education-building-blocks/technical-vocational-education-and-training-EFTP/>

²⁰ [http://www.unevoc.unesco.org/EFTPiPedia.0.html?tx_drwiki_pi1\[keyword\]=EFTP](http://www.unevoc.unesco.org/EFTPiPedia.0.html?tx_drwiki_pi1[keyword]=EFTP).

²¹ <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?lang=fr>

²² http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf.

²³ ADEA 2010. *Promoting critical knowledge, skills and qualifications for sustainable development in Africa. Atelier technique de preparation de la Triennale 2011*, Tunis, 2010.

Le concept des « compétences » est beaucoup plus délicat que celui d'Enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP)²⁴. Le développement des compétences se réfère à l'acquisition des compétences pratiques, de savoir-faire et d'attitudes nécessaires à l'exercice d'une activité ou d'une profession sur le marché du travail (Palmer, 2007)²⁵. Les compétences ont été analysées dans le contexte de leur acquisition (dans des écoles officielles du secteur privé ou public, dans des institutions ou des centres, par des apprentissages informels ou traditionnels ou via une formation non formelle et semi-structurée), de leur niveau (élevé, moyen, faible, fondamental, transférable, technique et professionnel ; aptitudes à la vie quotidienne), de leur contexte d'utilisation (zones urbaines et rurales, économie informelle) ainsi que de leur transmission (par l'école, par le travail, formation sur le terrain). Les rapports internationaux sur les compétences ont fourni des positions très variées et intéressantes quant à ce que l'éducation et les compétences signifient dans la pratique.

Dans le Rapport mondial de suivi de 2012 sur l'Éducation pour tous (EPT)²⁶, les compétences fondamentales et transférables de même que les compétences techniques et professionnelles et l'enseignement technique et professionnel (ETP) ont bénéficié d'une plus grande attention que l'EFTP.

L'éducation est également considérée comme une équivalence de compétences dans le rapport McKinsey « *World at Work* »²⁷ (les travailleurs peu, moyennement ou hautement qualifiés sont respectivement ceux ayant suivi une formation au niveau primaire, secondaire et supérieur) ainsi que dans le rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) intitulé « Des compétences meilleures »²⁸. Le rapport mondial de l'UNESCO sur l'EFTP (dont un aperçu a été donné lors du 3^{ème} congrès international de Shanghai sur l'EFTP) a présenté l'EFTP en contraste avec le développement des compétences afin de souligner la dimension humaine de l'EFTP plutôt que l'approche économiste.²⁹

Le Rapport sur le développement dans le monde (RDM) relatif à l'emploi, de la Banque Mondiale (BM), reprend certaines hypothèses critiques quant à la nature des compétences techniques et professionnelles (compétences routinières, manuelles, spécifiques au monde du travail) en comparaison avec les capacités complexes comme par exemple la résolution de problèmes et indique « qu'un ensemble essentiel de compétences de base, tant sur le plan cognitif que social, est nécessaire à l'emploi productif et qu'il ne peut pas être tout simplement acquis dans le cadre du travail ».³⁰

Aux fins de la présente étude, l'EFTP concerne essentiellement le fait de dispenser des qualifications correspondant aux besoins du marché du travail et permettant aux individus d'avoir accès à l'emploi, en leur offrant des niveaux supérieurs d'éducation et en leur donnant la faculté d'agir en tant que citoyens responsables.³¹

²⁴ Norrag 2013 *The challenge of defining global 'skills'*, in *Editorial TVET and Skills Development - Some Reflections on Concepts and Discourse*, Pages 5-9, Kenneth King & Norrag, 1-04-2013.

²⁵ Palmer R., *What room for Skills Development in post-primary education? A look at selected countries*, Document de référence pour la réunion de Paris du Groupe de Travail pour la coopération internationale dans le domaine du Développement des compétences.

²⁶ UNESCO, 2012a. *EPT Rapport mondial de suivi 2012. Jeunes et compétences : l'éducation au travail*. Paris.

²⁷ McKinsey Global Institute, 2012. *The World at Work: Jobs, Pay et Skills for 3.5 Billion People*, Washington, DC. McKinsey & Company Publishers.

²⁸ OCDE (2012a), *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure Une approche stratégique des politiques sur les compétences*. OECD publishing.

²⁹ UNESCO 2013 Document d'information sur le travail de l'UNESCO dans le domaine de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles (EFTP) Section EFTP, ED/BLS/TVE. Mai 2013

³⁰ Banque Mondiale, *Rapport mondial sur le Développement : Emplois*, Washington D.C., 2013.

³¹ Annexe 1... *op. cit.*

2.2 Défis, changements et évolutions de l'EFTP et du développement des compétences

L'EFTP a joué un rôle significatif en apportant une réponse aux besoins de disposer de travailleurs qualifiés et de cadres techniques dans les pays lancés sur la voie de la modernisation et de l'industrialisation. Entre les années 1950 à 1980 ainsi que pendant la période postérieure à l'indépendance en Afrique dans les années 1960, les programmes de coopération technique ont fourni aux institutions de formation un appui à la formation, aux programmes des cours, aux méthodologies et aux équipements, reflétant les traditions et les technologies des systèmes d'EFTP des bailleurs de fonds. Les donateurs accordaient plus d'attention à l'établissement et au renforcement des capacités des pays à offrir des compétences plutôt qu'aux marchés du travail qui devaient utiliser de telles compétences.

Dans bon nombre de pays, la coordination entre les ministères et les autorités – à leur tour assistés par différents partenaires internationaux – n'était pas considérée comme prioritaire. Les systèmes de formation étaient fragmentés et les prestataires dans le domaine de la formation utilisaient souvent les différents modèles européens pour offrir des solutions techniques sur la base de l'industrialisation de référence en Europe.

Avec l'avènement de l'éducation pour tous dans les années 1990, l'EFTP est devenu une priorité résiduelle pour la technique de coopération³². Le financement pour l'organisation de la formation publique a connu un déclin en faveur d'un accent porté plutôt sur l'enseignement fondamental. Les institutions d'EFTP se sont alors trouvées forcées de récupérer leurs frais, le plus souvent en donnant la priorité à la formation et à la production par rapport à l'apprentissage et en entrant même en concurrence avec les producteurs locaux, avec un avantage compétitif en termes d'infrastructures subventionnées et de travail non rémunéré.³³

Pendant cette même période, l'organisation privée de formation s'est intensifiée. Des mécanismes de financement, comme les bons de formation et les mesures fiscales, ont été mis en place parallèlement aux dispositions du secteur public en matière de formation. Les prestataires privés ont alors essentiellement investi dans la formation dans des domaines tels que le commerce, les langues étrangères, les technologies d'information et de communication (TIC) et ont eu tendance à éviter le coût élevé de la formation industrielle. En général, ils se situaient dans les grandes villes et étaient quelque peu réticents à inclure les groupes vulnérables ou les personnes à besoins spécifiques, ces catégories de population étant souvent considérées comme synonymes d'un coût plus élevé avec de plus grands risques de ne pas obtenir un diplôme. Les gouvernements maintenaient quant à eux l'EFTP en raison de préoccupations liées à la qualité (personnel, programmes et développement de matériel) et à la quantité de systèmes privés à but lucratif.

Une autre évolution importante est celle de l'accent placé sur l'apprentissage sur le lieu de travail afin de mettre à jour les compétences par le biais d'une formation complémentaire. Il s'agissait là d'une réponse directe aux inadéquations et aux pénuries dans le domaine des compétences. L'opinion selon laquelle une formation en entreprise est préférable à celle dispensée par des institutions de formation trouva un écho favorable. Cependant, dans de nombreux pays, l'investissement des entreprises dans le développement des ressources humaines s'amenuisa avec les crises économiques. Par conséquent, les compagnies – en particulier les plus petites –

³² King K. & McGrath, S. *Knowledge-based Aid: a four agency comparative study*, Learning to Make Policy Paper No. 13, Edinburgh, Centre of African Studies, University of Edinburgh, 2002.

³³ Afenyadu, D., King, K., McGrath, S., Oketch, H., Rogerson, C. & Visser, K., *Learning to Compete: education, training and enterprise in Ghana, Kenya and South Africa*, Education Research Paper 42. London:DFID, 2001.

disposaient rarement des fonds nécessaires et éprouvaient certaines réticences à investir dans la formation de leurs salariés craignant qu'une fois formés, ils les quittent.

Les moteurs du changement

Au début du vingt-et-unième siècle, la démographie, l'urbanisation, la mondialisation et les crises technologiques et macro-économiques ont entraîné des défis de taille dans le monde du travail. Les nouvelles professions exigeaient de nouvelles compétences et les systèmes d'EFTP et de DC devaient apporter une réponse à de tels besoins. Les partenaires du développement reformulèrent les priorités et les méthodes de coopération au développement³⁴ et adoptèrent une approche en vertu de laquelle les pays et les économies n'étaient pas nécessairement condamnés à devenir un copier-coller du monde développé.

La démographie veut que l'EFTP et le DC répondent en termes d'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour la population vieillissante, mais aussi pour les personnes économiquement actives. Elle requiert par ailleurs un accès et des compétences de qualité pour créer de l'emploi, tenant compte de la taille croissante de la cohorte représentée par les jeunes et des pénuries de compétences générées par l'augmentation des flux de travailleurs migrants. Les tendances de la démographie mondiale indiquent que le taux de croissance de la population est en déclin ; bien que certains pays et certaines régions soient confrontés au problème du vieillissement de leur population, d'autres voient s'épanouir la catégorie des jeunes. Entre 2010 et 2050, le nombre de personnes en âge de travailler (25-59 ans) diminuera dans les régions plus développées, tant en termes absolus que proportionnels. Par contre, la même catégorie de population dans les régions moins développées connaîtra une lente croissance par rapport à la totalité des habitants, passant de 43% en 2010 à 46% en 2050.³⁵

Les changements technologiques requièrent toute une gamme de connaissances et de compétences liées à l'innovation pour les nouveaux produits et les nouveaux services de l'économie de la connaissance. Les connaissances et compétences de premier rang sont devenues les moteurs du développement économique, de la compétitivité internationale et des secteurs ou sous-secteurs économiques à forte intensité de savoir (Inde, Afrique du Sud). Les tâches inhérentes à la production peuvent être réalisées ailleurs et l'externalisation concerne tant les services que la manufacture. La majorité des travailleurs non qualifiés restent limités à des activités essentiellement imperméables à l'émergence des nouvelles technologies et des pratiques de travail axées sur les connaissances. En même temps, les améliorations technologiques et l'externalisation vers les pays en développement produisent un déclin des emplois de qualifications moyennes.³⁶

Les compétences des travailleurs se sont adaptées de manière constante en raison de la mondialisation. L'éducation et le développement des compétences, combinés aux ajustements liés au commerce et aux systèmes inclusifs de protection sociale, ont été forcés d'intervenir pour atténuer les coûts sociaux entraînés par la perte d'emploi de même que pour concilier les visées des gouvernements, des employeurs et des travailleurs³⁷. Les nouvelles initiatives de recherche des organisations internationales,

³⁴ Mc Grawth, S. *Skills for Development: a new approach to international cooperation in Skills Development?* Dans *Journal of Vocational Education and Training*, Volume 54, Number 3, Conseil de Recherche en Sciences Humaines, Pretoria, 2002.

³⁵ Département des Affaires Economiques et sociales des Nations unies, *Perspectives de la Population mondiale : la révision 2008*. New York, 2008.

³⁶ *Tendances en EFTP...*, op. cit., <http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications/20814.aspx>

³⁷ CNUCED, *Rapport 2007 sur les Pays moins avancés : Savoir, apprentissage technologique et innovation pour le développement*, Publications des Nations unies, Genève et New York, 2007.

couplées aux résultats des innovations politiques, soulignent l'importance d'une coordination de la politique stratégique entre gouvernement et acteurs privés pour intégrer le développement des compétences dans les stratégies de croissance et d'exportation et, par conséquent, dans l'assistance technique liée au commerce.³⁸

La croissance économique mondiale au cours de ces 50 dernières années a été caractérisée par une plus forte intégration des marchés par rapport au commerce international, à l'IDE et à la migration. Le commerce mondial a connu une croissance 1,6 fois plus rapide que celle du Produit intérieur brut (PIB) entre 1950 et 2007. Le modèle des exportations a changé : les pays industrialisés ont renforcé leur spécialisation dans le domaines des services et diminué les exportations manufacturières tandis que les pays en développement ont accru la part mondiale qui leur revenait pour ce dernier point. En outre, la contribution des pays en développement aux exportations de services mondiaux a presque doublé, avec 21%, entre 1990 et 2008³⁹. Ces pays continuent néanmoins à manquer des ressources pour investir dans le capital humain, dans les institutions et dans les infrastructures pour consolider leurs capacités commerciales et pour être mieux préparés. La relance de la croissance qu'ont connue de nombreux pays africains au cours de cette dernière décennie affiche un résultat décevant sur le plan de la création d'emploi et de la réduction de la pauvreté. De plus, l'offre en termes de compétences pour soutenir la croissance des entreprises, l'expansion des secteurs productifs et la productivité représente une question cruciale qui se situe au cœur-même de l'Agenda pour le travail décent de l'Afrique.⁴⁰

Les multinationales, plus grandes consommatrices de capitaux et de compétences que les entreprises locales, ont un rôle important à jouer dans le développement des compétences et dans la création de retombées technologiques par le biais de l'établissement de chaînes de valeur intégrées exploitant les bassins de compétences nationaux dans le monde. Certains pays ont identifié les leviers leur permettant de renforcer l'impact de l'augmentation des flux entrants d'IDE tandis que dans les régions (Afrique, Asie centrale) et dans les pays où les investissements étrangers se sont essentiellement concentrés sur les ressources naturelles, l'impact sur l'établissement de capacités technologiques internes ou sur le développement d'entreprises nationales a été plus limité.⁴¹

Les politiques et les systèmes d'EFTP et de DC sont également confrontés à l'augmentation du mouvement international de la main d'oeuvre. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'OIT estiment que la moitié des 214 millions de migrants à l'échelon mondial sont des travailleurs. Les dispositions en matière de formation pour les immigrants et la reconnaissance des compétences qu'ils ont préalablement acquises sont au cœur de cette problématique de même que les politiques pour conserver le capital humain et pour éviter la fuite des cerveaux. Ce phénomène s'est accéléré plus encore avec l'internationalisation croissante de l'enseignement et de la formation du degré supérieur et avec la production d'un nombre plus élevé de diplômés disposant de qualifications exploitables sur les marchés internationaux.⁴²

³⁸ OMC, Quatrième examen global de l'aide pour le commerce. 9 juillet 2013, Genève.

³⁹ Organisation mondiale du commerce, *Rapport sur le commerce mondial 2008 : le commerce à l'heure de la mondialisation*, OMC, Genève, 2008.

⁴⁰ OIT, *Efficient growth, employment and decent work in Africa: time for a new vision*, Bureau international du travail, Secteur Emploi, Genève, 2011.

⁴¹ Altai Consulting, *Afghanistan Resource Corridor: Skills Strategy Development*, World Bank, Resource corridor initiative-Technical Summary. Washington DC, 2012.

⁴² OIM, *Labour migration and human development, Annual Review 2012*, Geneva, 2012.

Les défis

L'accès au développement des compétences et les programmes d'apprentissage tout au long de la vie sont une priorité pour les personnes travaillant dans de petites entreprises et dans le secteur de l'emploi indépendant, y compris dans les zones rurales et dans l'économie informelle. Il en va de même pour celles en situation de travail irrégulier ou dont l'emploi est précaire. Pour les jeunes entrant sur le marché du travail informel ou pour les personnes qui ont déjà un emploi dans ce secteur, la réponse consiste essentiellement à renforcer de manière substantielle leurs compétences. Dans le cadre des politiques de développement humain plus larges⁴³, les stratégies globales de développement des compétences devraient se fixer comme priorité le renforcement des compétences des travailleurs à faibles revenus ou des jeunes condamnés à devenir des travailleurs pauvres. L'emploi informel augmente. L'économie informelle, dont on s'attendait à ce qu'elle soit un phénomène temporaire qui diminuerait à mesure que les pays progressaient sur la voie de l'industrialisation, est en fait devenue une caractéristique durable et importante des économies des PMA⁴⁴. Sur le plan mondial, 1,5 milliard de personnes travaillent dans l'agriculture ou dans de petites entreprises familiales ou ont un emploi saisonnier ou occasionnel. Dans les pays les plus pauvres, la majorité des travailleurs ne sont pas couverts par une relation employeur-employé et effectuent des prestations pour des entreprises familiales ou de petite taille sans emploi salarié formel.⁴⁵

Il est crucial que les femmes aient des compétences nouvelles et de niveau supérieur pour entrer sur le marché du travail et que l'on contribue ainsi à réduire les disparités liées au genre. Traditionnellement, les femmes ont été sous-représentées dans le domaine du développement des compétences. Leur formation professionnelle a souvent concerné les activités « traditionnellement féminines » et leur accès à des emplois exigeant des qualifications ou des compétences supérieures est resté limité. Les gouvernements et les bailleurs de fonds ont donné leur soutien à différents programmes visant à améliorer les structures pour les femmes suivant un stage et à encourager leur participation dans des secteurs habituellement réservés aux hommes. Cependant, l'accès au développement formel des compétences pour ce type de profession ne s'est pas automatiquement traduit par un emploi féminin. Le déclin mondial de l'emploi dans le secteur public a eu un impact plus retentissant sur le travail des femmes étant donné le rôle relatif de l'état en tant qu'employeur encourageant l'égalité des chances. Néanmoins, le travail des femmes et leurs revenus ont augmenté avec la croissance des zones industrielles pour l'exportation (Bangladesh, Philippines, Jordanie et Égypte). L'évolution de l'emploi vers le secteur des services et son éloignement de celui de la production, en termes comparatifs, a avantagé les femmes en raison de la répartition historique sur la base du genre de ces deux activités. Le défi du travail décent reste néanmoins particulièrement aigu dans ces contextes.⁴⁶

Les progrès réalisés dans le domaine de l'objectif d'éducation primaire universelle – encouragée par les Objectifs du Millénaire pour le développement et l'initiative Éducation pour tous sous la houlette de l'UNESCO – ont favorisé l'augmentation de la demande d'enseignement secondaire, comprenant l'éducation et la formation professionnelles. Que ce soit dans les écoles ou ailleurs, l'EFTP et le DC ont alors été considérés comme une composante essentielle de l'enseignement général permettant de fournir les compétences nécessaires pour saisir les opportunités qu'offre le monde

⁴³ Fluitman F., *Skills development for the informal economy: issues and options in vocational education and training in the Southern partner countries of the European Neighbourhood Policy*, Commission européenne, Septembre 2009.

⁴⁴ Banque mondiale, *Improving Skills Development in the informal sector: strategies for Sub-Saharan Africa*/ Arvil V. Adams, Sara Johansson de Silva, et Setareh Razmara, Washington D.C., 2013.

⁴⁵ Banque mondiale, *Rapport mondial sur le Développement : Emplois*, Washington D.C., 2013.

⁴⁶ OIT, *Trade and employment: from myths to facts*, Bureau international du Travail, Genève, 2011.

du travail et pour accéder à l'emploi. Ce facteur en tant que tel est significatif dans la réduction de la pauvreté.⁴⁷

En outre, comme l'avait souligné le Sommet de Pittsburgh de septembre 2009, l'EFTP et le DC se trouvent au cœur de la reprise après la crise financière mondiale et les pays développés se sont engagés à encourager leurs homologues en développement dans l'établissement des capacités. Dans la plupart des pays en développement, les systèmes d'EFTP formel sont assez réduits, ils ne sont en général pas en phase avec les besoins du marché et ne se concentrent que rarement sur l'organisation d'une formation axée non seulement sur les travailleurs formels mais aussi informels. L'EFTP et le DC représentent une opportunité pour tout un ensemble de personnes, de différentes catégories d'âge, leur permettant d'acquérir des compétences techniques et d'accroître leur employabilité.

Progressivement, les décideurs ont replacé l'accent sur les systèmes d'éducation et de formation pour résoudre le taux élevé de chômage ou la croissance trop lente de la productivité en renforçant l'éducation (professionnelle) préalable à l'emploi et la formation sur le lieu de travail⁴⁸. Suite aux mutations mondiales et aux nouveaux défis, bon nombre de pays en développement ont renouvelé leurs efforts dans le secteur de l'éducation et de la formation, en combinant différents modèles d'EFTP et de DC. Les programmes de la coopération technique de la CE, par leur soutien décisif, sont venus compléter cette image.

Que ce soit dans les écoles ou ailleurs, l'EFTP et le DC sont universellement considérés comme une composante essentielle de l'enseignement général permettant de fournir les compétences nécessaires pour saisir les opportunités qu'offre le monde du travail. Les progrès réalisés dans le domaine de l'objectif d'éducation primaire universelle – encouragée par les Objectifs du Millénaire pour le développement et l'initiative Éducation pour tous sous la houlette de l'UNESCO – ont augmenté la demande d'enseignement secondaire, comprenant l'éducation et la formation professionnelles.

L'emploi des jeunes figure tout en haut de l'agenda du développement. Les jeunes de 14 à 24 ans représentent 25% de la population en âge de travailler sur le plan mondial, mais pendant la récente crise financière mondiale, la part de chômage leur correspondant atteignait les 40%, à savoir le double de la moyenne nationale ou même plus. De plus en plus de jeunes consacrent la plus grande partie de leur temps à leur éducation et à leur formation. Plus de 600 millions de jeunes sont « désœuvrés » ; ils ne fréquentent ni une école ni ne suivent une formation, ils ne sont pas employés et ne cherchent pas de travail⁴⁹. Les jeunes n'ayant pas un emploi régulier, qui ont abandonné trop tôt leur scolarité et dont les qualifications sont insuffisantes sont universellement en situation sérieuse de marginalisation économique et d'exclusion sociale. Dans les pays de l'OCDE, la réponse a été celle des politiques actives du marché du travail combinant les mesures d'encouragement à l'emploi et d'autres portant sur les compétences pour empêcher l'abandon scolaire. Il s'en est ensuivi un mélange de travail et d'études offrant à tout jeune une « deuxième chance » d'obtenir une qualification⁵⁰. Dans les régions moins développées, les systèmes d'EFTP et de DC, avec le soutien des partenaires du développement, se sont concentrés sur l'élargissement de l'accès à une éducation de meilleure qualité couvrant des compétences-clés de même que des compétences professionnelles et offrant par ailleurs des services pour l'emploi aux jeunes défavorisés parmi lesquels certains enfants que l'on a éloigné du travail infantile dans les zones rurales ou dont la

⁴⁷ EU 2010b. *Révision à mi-parcours du Document stratégique pour le Programme thématique (2007 – 2013)*, http://ec.europa.eu/développement/icenter/repository/investing_people_mid-term_review.pdf

⁴⁸ Banque mondiale, *op. cit.*

⁴⁹ OIT, *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013: une génération menacée*, OIT, Genève, 2013.

⁵⁰ OCDE, *Examen de l'emploi pour les jeunes : Rapport de synthèse*, Paris, 2010.

famille travaille dans l'économie informelle.

Les dispositions en matière de formation professionnelle constituent un aspect important de la promotion de la croissance inclusive dans des contextes de fragilité. Les compétences sont une demande « dérivée » dépendant des politiques de croissance et de la création d'emploi. La formation ne crée pas des postes de travail⁵¹. Même les programmes les plus chers et les plus sophistiqués au monde sont condamnés à l'échec si le marché du travail ne peut absorber les étudiants, indépendamment de leurs qualifications et attentes. Dans une certaine mesure, les gouvernements de tous les états fragilisés financent et organisent la formation et le développement des compétences pour résoudre l'inégalité de l'accès à une formation assurant des qualifications de bonne qualité pour la majorité de la population, une situation également générée par la faiblesse des capacités du secteur privé en matière de formation.⁵²

Il est attendu des systèmes d'EFTP et de DC qu'ils produisent des qualifications techniques et de gestion qui soient nouvelles et différentes ainsi qu'ils recyclent les travailleurs touchés par les ajustements et pour gérer la transition entre les secteurs en déclin et les secteurs en croissance (qualifications vertes pour le verdissement de l'emploi). Le changement climatique et la durabilité environnementale influencent la structure de l'emploi et les compétences nécessaires aux politiques d'adaptation et d'atténuation. L'agriculture et d'autres activités économiques dans les régions sensibles sur le plan du climat requièrent de nouveaux profils professionnels, de nouvelles connaissances et compétences pour appliquer les mesures d'ajustement.⁵³

La mondialisation a engendré une nouvelle réflexion sur la nature tant des connaissances que des compétences. L'EFTP, en tant que concept associé au terme « développement des compétences », reflète une évolution dont la signification est plus profonde. Les changements technologiques et l'accent post-industriel porté sur les services plutôt que sur la production ont réduit le fossé entre éducation et formation.

Historiquement, dans le cadre de l'élaboration des politiques sociales et économiques, la notion de formation, alliée à un spectre étroit de secteurs et de niveaux d'emploi, en tant que partie distincte de la scolarisation et acquise dans des institutions séparées, a connu un statut moins élevé que l'éducation et marque la transition vers l'âge adulte et l'emploi. L'on y retrouve aussi des dimensions d'ethnicité, de classe et de genre qui se sont progressivement amoindries. Est intervenue ensuite pour la remplacer la notion de compétences, ces dernières étant aussi importantes que l'éducation dans la préparation au marché du travail et la priorité étant concédée à la résolution de problèmes, à la communication, au travail en équipe et à d'autres compétences « centrales » de même qu'au recyclage et à l'apprentissage tout au long de la vie.⁵⁴

L'EFTP et le DC figurent par conséquent à nouveau à l'ordre du jour international et couvrent au moins deux discours distincts mais liés entre eux : il est attendu des systèmes d'EFTP qu'ils produisent des compétences de classe mondiale en vue de la compétitivité globale d'une part et qu'ils lient les économies informelles à l'EFTP formel par le biais de qualifications permettant aux personnes d'accéder à un emploi décent et de mieux s'intégrer dans la vie économique générale d'autre part.

⁵¹ Banque mondiale, *Improving Skills Development in Sub-Saharan Africa*, op. cit.

⁵² UNESCO, *Donors' engagement: Supporting education in fragile et conflict-affected states*, Paris, 2009.

⁵³ PNUE, OIT, Organisation internationale des employeurs (OIE) et Confédération internationale des Syndicats (CIS), *Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone*, Genève, 2008.

⁵⁴ King, K. & McGrath S., *Knowledge-based Aid...*, op. cit.

2.3 Aperçu des approches internationales dans le domaine de l'EFTP et du développement des compétences

Dans bon nombre de pays, l'éducation et le développement des compétences sont devenus, dans une mesure variable, des facteurs de changement (OIT 2008) capables d'anticiper l'impact des moteurs mondiaux du changement⁵⁵. Dans les pays qui ont mieux géré cet impact, l'approche adoptée pour l'EFTP et le DC les a conduit à assurer que les systèmes pouvaient doter la main d'œuvre des qualifications qui ont permis aux entreprises d'adopter de nouvelles technologies, de diversifier leur production et leurs structures et d'attirer l'IDE.

Ces approches couvrent de solides bases pédagogiques, des compétences générales et centrales qui facilitent l'apprentissage tout au long de la vie, avec une définition claire et précise de la portée et de la qualité de l'éducation secondaire, de l'EFTP au degré secondaire et supérieur et des compétences en R&D. De plus, elles doivent pouvoir compter sur l'identification précoce des besoins actuels et futurs en matière de compétences (Cedefop, 2008a)⁵⁶ afin de réduire le fossé entre l'offre prévue et l'offre réelle relative aux qualifications et compétences professionnelles et entrepreneuriales.⁵⁷

Ces tendances s'observent essentiellement dans l'OCDE et dans les économies récemment industrialisées. Elles ont cependant par ailleurs façonné la perception de bon nombre de décideurs et de praticiens de l'EFTP travaillant dans les pays en développement, que ce soit dans des agences ou dans leurs organisations partenaires.

La Renaissance de l'EFTP et du développement des compétences

Un recueil de rapports internationaux sur l'éducation et la formation techniques et professionnelles et le développement des compétences a été publié en 2012 (Norrag 2013⁵⁸) ; il marque le changement des paradigmes conceptuels dans la perspective des agendas de l'après 2015.

- Dix ans après le lancement du processus du Rapport Mondial de Suivi (RMS) sur l'Éducation pour Tous (EPT) en 2002, le RMS de 2012 sous le titre « Jeunes et compétences : l'Éducation au travail » (UNESCO, 2012) était produit, faisant suite à d'autres RMS de 2002 à 2007 ; il analyse les cinq objectifs EPT de Dakar. Le premier RMS expliquait la difficulté posée par l'objectif 3 (sur les compétences) du Forum mondial de Dakar de la manière suivante : « Le suivi de cet objectif de Dakar présente un défi méthodologique et conceptuel majeur auquel le présent rapport ne peut répondre » Le RMS 2012 offre une véritable assise au progrès vers un objectif international "adapté" en matière de compétences. Tendances mondiales de l'emploi 2012 de l'OIT et Rapport World of Work 2012 de l'OIT;
- Le Rapport Mondial EFTP de l'UNESCO (WTR) préfère utiliser 'EFTP' en contraste avec le 'Développement des compétences' et souligne la dimension humaine de l'EFTP plutôt que l'approche économiste. Document de UNESCO : Transformer l'EFTP : Compétences pour l'emploi et pour la vie et Consensus de Shanghai lors du troisième Congrès international de l'UNESCO sur l'EFTP ; le rapport a été publié début 2012 (UNESCO 2012a, b);

⁵⁵ OIT, Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Rapport V à la CIT, 97^{ème} session, Genève, 2008.

⁵⁶ CEDEFOP 2008a, *Future skills needs in Europe. Medium Term Forecast. Synthesis Report*, Thessalonike, 2008.

⁵⁷ Un exemple d'anticipation des besoins en matière de compétences pour l'économie à faibles émissions de carbone utilisant une modélisation quantitative de plusieurs méthodes de recherches qualitatives est celui de l'Analyse comparative de l'OIT-CE sur les méthodes d'identification des besoins de compétences sur le marché du travail en transition vers l'économie à faibles émissions de carbone, Genève, 2011.

⁵⁸ Norrag 2013. 2012: *The Year of Global Reports on EFTP, Skills & Jobs. Consensus or Diversity?* News 48, Avril, 2013.

- Le rapport sur le développement du monde (RDM) de la Banque mondiale portant sur l'emploi (Banque mondiale, 2013) suggère quelques hypothèses critiques sur la nature des compétences techniques et professionnelles et sur la transition des « compétences manuelles propres au lieu de travail » vers les « capacités complexes, telles que la résolution de problèmes »;
- La stratégie de l'OCDE sur les compétences « Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure » (OCDE, 2012a), complète une enquête sur les compétences des adultes et le programme de travail sur l'apprentissage pour l'emploi. Elle adopte l'approche de l'éducation en tant que mesure des compétences. Plus d'éducation n'entraîne pas nécessairement de meilleurs résultats économiques et sociaux ; les pays doivent pouvoir assurer avant tout qu'ils établissent les qualifications correctes, en faisant le meilleur usage possible de leur bassin de talents et que les compétences sont utilisées sur le lieu de travail de manière efficace. Les gouvernements devraient répondre non seulement à la demande en compétences, mais jouer par ailleurs un rôle actif en façonnant la demande ;
- Le rapport « World at Work » de McKinsey (McKinsey, 2012) considère « l'éducation » comme une équivalence de « compétences » de sorte que les travailleurs peu, moyennement et hautement qualifiés sont respectivement ceux ayant suivi une formation au niveau primaire, secondaire et supérieur, bien qu'une telle corrélation entre les compétences et les niveaux d'éducation soit moins pertinente dans les pays en développement ;
- Le rapport 2012 « Skills for Employability in Africa and Asia » de l'IESE (Innovative Secondary Education for Skills Enhancement) (R4D 2012) confirme que le lien explicite entre l'enseignement secondaire et les compétences pour l'emploi est toujours absent dans bon nombre de systèmes de formation nationaux ;
- La stratégie en matière de formation de l'OIT pour le Groupe des vingt Ministres des Finances et des Chefs des banques centrales (G20) « Une main d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée » (OIT, 2010) indique que les politiques et les systèmes de formation forts plongent leurs racines dans les caractéristiques et les institutions de chaque pays. Il est néanmoins possible d'identifier un certain nombre d'éléments fondamentaux. Un système de développement de compétences qui fonctionne bien permettra : d'anticiper les besoins en matière de qualifications, de faire participer les employeurs et les travailleurs aux décisions sur l'organisation de la formation, y compris dans des secteurs spécifiques ; de maintenir la qualité et la pertinence de la formation ; de rendre la formation accessible à tous les segments de la société ; d'assurer des mécanismes de financement viables et équitables et d'évaluer de manière constante les résultats économiques et sociaux de la formation ;
- La Communication de l'UE « Repenser l'éducation : Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques » (EC 2012b), indique l'ampleur de la mission de l'éducation et de la formation qui couvrent des objectifs tels qu'une citoyenneté active, l'épanouissement personnel et le bien-être et souligne par ailleurs l'enseignement des compétences correctes pour l'emploi, l'amélioration de l'efficacité et du caractère inclusif des institutions d'éducation et de formation et leur pertinence par un travail de collaboration entre toutes les parties prenantes. Le besoin de mettre à jour les compétences liées à l'employabilité, de satisfaire les besoins de l'économie et de mettre l'accent sur des solutions pour s'attaquer au chômage croissant et rapide des jeunes, sont les défis les plus pressants identifiés, à la croisée des routes entre croissance économique très lente et diminution des effectifs suite au vieillissement démographique ;
- D'autres publications « régionales » ont également une portée mondiale, par exemple « Développement des compétences pour une croissance inclusive et durable dans les régions en développement de l'Asie et du Pacifique (2012-2013) » ou la « Révision et Évaluation des politiques et des pratiques de Développement des compétences techniques et professionnelles en Afrique » dont le but est de produire des connaissances fiables fondées sur les faits au sujet des politiques actuelles, des meilleures pratiques et de la dynamique du Développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) en Afrique (Banque africaine du Développement, 2013).

Comme démontré à l'Annexe 8 de la présente étude, les programmes de coopération au développement portant sur le développement des compétences ont été les témoins d'un changement de paradigmes correspondant à cette évolution.

Dans le discours sur la coopération mondiale, la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide a prévu des dispositions pour les pays en développement pour qu'ils prennent en main leurs politiques et leurs stratégies de développement et coordonnent les actions dans ce domaine. Les modalités de l'aide vont actuellement dans le sens d'une plus

grande appropriation par les gouvernements et cherchent à établir un lien avec les plans nationaux de réduction de la pauvreté. Cette action est entreprise de manière coordonnée de sorte à renforcer la transparence et l'harmonisation des bailleurs de fonds, à réduire les coûts de transaction, à créer des opportunités pour l'engagement de la société civile et à accroître la responsabilité mutuelle des gouvernements et des donateurs envers les résultats du développement.

Dans un tel état d'esprit, bon nombre de bailleurs mobilisent des fonds par le biais d'une approche sectorielle (SWAp) ou d'une approche fondée sur les programmes (PBA) et donnent un soutien aux politiques sectorielles et aux programmes de dépenses comme l'éducation. L'adhésion à la Déclaration de Paris implique par ailleurs que les bailleurs de fonds travailleront ensemble chaque fois que cela sera possible pour assurer l'harmonisation et la transparence du soutien ainsi que la prévisibilité des flux d'assistance.

S'agissant de l'EFTP et du DC, lors du Forum mondial sur l'éducation qui s'est tenu à Dakar⁵⁹, au Sénégal, en avril 2000, la communauté internationale s'est engagée à garantir que les besoins en apprentissage de tous les jeunes et de tous les adultes sont satisfaits grâce à un accès équitable aux programmes d'apprentissage et de préparation à la vie active.

Selon les données sur l'APD pour la période 2002 à 2008, les pays du Comité d'assistance au développement (bailleurs de fonds bilatéraux) ont doublé leurs engagements financiers dans le domaine de l'éducation, arrivant à un montant de 83 milliards de dollars. La part de l'APD total pour l'éducation se situait entre 11 à 15% annuellement. Cependant sur l'ensemble du financement pour l'éducation, l'EFTP ne représentait que 2% en moyenne.

L'aide à l'éducation fournie par les multiples bailleurs de fonds (banques de développement et ONU) représentait environ un tiers du financement total des donateurs bilatéraux. Le montant atteint en 2008 était de 31 milliards de dollars, dont 1% en moyenne pour l'EFTP.

En conclusion, l'APD consacrée à la formation a augmenté de manière substantielle depuis 2006, mais en moyenne elle se répartit entre deux cinquièmes pour les objectifs EFTP dans les pays à faibles revenus et trois cinquièmes pour les pays à revenus intermédiaires.

S'agissant des approches en EFPT et en DC, l'UNESCO, dans le cadre du soutien à la campagne « Éducation pour tous », a adopté de nouvelles lignes directrices sur l'EFTP en 2001. Depuis 2009, elle a mis en œuvre la « Stratégie pour l'EFTP » axée sur les domaines-clés et offrant des conseils stratégiques en amont et une capacité de développement en lien avec ceux-ci, comprenant un éclaircissement conceptuel du développement des compétences et une amélioration du suivi. Elle est également intervenue en tant que carrefour d'échange d'informations alimentant le débat mondial sur l'EFTP.

En 2012, l'OCDE a élaboré une « Stratégie sur les compétences » établissant ainsi un cadre stratégique intégré et intergouvernemental pour aider les pays à comprendre comment investir dans les compétences, à identifier les forces et les faiblesses de leurs bassins et systèmes nationaux, à se mesurer sur le plan international et à élaborer des politiques visant à l'amélioration (OCDE 2012a)⁶⁰.

⁵⁹ UNESCO, *Le cadre d'Action de Dakar*, Paris, 2000.

⁶⁰ OCDE 2012a. Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. *Une approche stratégique des politiques sur les compétences*. OECD publishing, 2012.

La stratégie de l'OCDE sur les compétences a été lancée une semaine après la tenue par l'UNESCO du troisième congrès d'éducation et de formation techniques et professionnelles à Shanghai, sous le titre : « *Transformer l'EFTP : compétences pour l'emploi et pour la vie* ». Un ensemble de recommandations (formant le Consensus de Shanghai) à l'attention des gouvernements et des autres parties prenantes de l'EFTP dans les États membres de l'UNESCO (ainsi qu'à l'attention de la communauté internationale, en celle-ci compris les acteurs multi- et bilatéraux, les institutions privées et la société civile) a été publié.⁶¹

La qualité de l'enseignement, la formation préalable à l'emploi et l'apprentissage tout au long de la vie sont les trois piliers de l'établissement et du maintien de l'employabilité des individus, de la promotion des intérêts des personnes, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble⁶², comme stipulé dans les conclusions adoptées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs lors de la Conférence internationale du Travail de l'OIT de 2008. Une partie essentielle de la stratégie de l'OIT concerne l'assistance aux pays en développement dans la conception, le financement et la mise en œuvre de politiques de formation et d'éducation en vue d'assurer la croissance économique et celle de l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le respect de l'agenda pour un travail décent.⁶³

La Stratégie de formation du G20 (OIT, 2010), déterminée par l'OIT en partenariat avec d'autres organisations internationales et avec les employeurs et les travailleurs (suite à la crise financière mondiale de 2008), étend la portée de la stratégie de l'OIT. Les éléments essentiels de la politique de développement des compétences sont ainsi identifiés et les composantes-clés de leur mise en œuvre sont spécifiées, à savoir : l'anticipation des besoins en matière de qualifications ; la participation des partenaires sociaux, les approches sectorielles ; l'information sur les marchés du travail et les services pour l'emploi ; la qualité et la pertinence de la formation ; l'égalité des genres ; un large accès à la formation ; les finances et la mesure de la performance de la politique.

En 2013, le Plan pluriannuel d'activités (MYAP) du G20, s'appuyant sur la stratégie de formation 2010, rappelle l'importance du Développement des Ressources humaines (DRH) pour promouvoir l'éducation et la compétence des travailleurs et permettre la transition des modèles de production traditionnels vers l'introduction sur les marchés mondiaux de produits, de biens et de services plus sophistiqués et à haute valeur ajoutée. Les organisations internationales parmi lesquelles l'OIT, l'OCDE, l'UNESCO et la Banque mondiale ont demandé que les efforts qu'elles entreprennent conjointement pour soutenir les PFR à produire des compétences liées à l'emploi qui correspondent mieux aux besoins du marché et des employeurs soient intensifiés pour attirer les investissements et favoriser le travail décent.

Par conséquent, la feuille de route 2010-2014 présente les grandes lignes de la création d'indicateurs de compétences comparables sur le plan international au titre de priorité (Engagement 30 du MYAP) et le renforcement des stratégies nationales d'employabilité (Engagement 31 du MYAP). Sur cette base, le Groupe de travail des bailleurs de fonds (DWG) a suggéré de reprendre le développement des compétences

⁶¹ Le Consensus de Shanghai a dégagé sept domaines politiques prioritaires pour l'action: (i) Améliorer la pertinence de l'EFTP; (ii) Améliorer l'accès, la qualité et l'égalité; (iii) Adapter les qualifications et développer les parcours; (iv) Améliorer les données factuelles; (v) Renforcer la gouvernance et étendre les partenariats; (vi) Augmenter les investissements en EFTP et diversifier les financements; (vii) Plaidoyer pour l'EFTP.

⁶² Le travail décent est défini comme « chances pour les hommes et les femmes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ». Conclusion au sujet du travail décent et de l'économie informelle adoptée par la CIT lors de sa 90^{ème} session, Genève, juin 2002.

⁶³ OIT, *Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines* (n.195), Genève, 2004.

comme composante d'autres piliers et a proposé une stratégie de partage des connaissances pour couvrir le travail en DRH. L'OCDE et la BM, avec d'autres organisations internationales, ont ensuite élaboré un cadre conceptuel pour les données comparables sur le plan international, reprenant une liste d'indicateurs relatifs aux compétences en vue de l'emploi et de la productivité.⁶⁴

La Banque mondiale promeut un système détaillé et adaptable pour établir les compétences, sur la base d'un cadre conceptuel inscrit dans le programme STEP (Skills Towards Employment et Productivity) (Banque mondiale, 2010). Ce dernier présente les éléments d'une stratégie réussie dans le domaine des compétences pouvant orienter la conception des politiques pour tous les secteurs, la création d'emploi productif et la promotion de la croissance économique.

La coordination des activités relevant d'organisations internationales dans le domaine de l'EFTP a été renforcée en 2009⁶⁵ grâce à l'établissement d'un Groupe interinstitutionnel sur l'EFTP (GTI-EFTP). Ce mécanisme a facilité les consultations au sujet des événements en EFTP sur le plan mondial (le troisième congrès international sur l'EFTP), des stratégies et des plans (Stratégie EFTP de l'UNESCO, stratégie de formation du G20 et Développement des ressources humaines).

Tous les acteurs concernés, y compris les bailleurs de fonds et les partenaires de développement bilatéraux, sont d'accord sur le fait que la combinaison d'une bonne éducation avec une formation de bonne qualité inhérente et pertinente par rapport au marché du travail :

- Confère aux individus le pouvoir de développer pleinement leur capacités et de saisir les opportunités professionnelles et sociales ;
- Accroît la productivité tant pour les travailleurs que pour les entreprises et contribue au renforcement de l'innovation et du développement à l'avenir ;
- Encourage les investissements, tant internes qu'étrangers, et donc la croissance de l'emploi, avec une réduction du chômage et du sous-emploi ;
- Conduit à des salaires plus élevés ;
- En cas de large accès, accroît les opportunités sur le marché du travail et réduit la pauvreté et les inégalités sociales.

Chacun des acteurs adopte ses propres visions, approches et critères ou outils de mesure, mais en fin de compte toutes les parties concernées par la coopération en EFTP et en développement des compétences conviennent de principes directeurs alliant compétences et travail :⁶⁶

- Une approche holistique des systèmes d'EFTP, des politiques et stratégies sur le plan national en vertu de laquelle l'EFTP est perçu comme faisant partie des politiques d'éducation. Un enseignement fondamental de bonne qualité pour tous semble être le prérequis essentiel pour tout développement ultérieur des compétences. Il est par ailleurs nécessaire d'intégrer l'éducation et les compétences dans des politiques économiques et sociales plus larges telles que celles de l'emploi, de la protection sociale, de l'industrie, des investissements et du commerce ;
- Les partenariats actifs entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions de formation dans le cadre de l'élaboration des politiques (par le dialogue social), de la réglementation, de la gouvernance et de la mise en œuvre de même que du suivi et de l'évaluation

⁶⁴ *Rapport sur les engagements en matière de développement du G20 de Saint Petersburg.*

⁶⁵ Le Groupe Interinstitutionnel sur l'EFTP (GTI-EFTP) comprend l'OIT, l'OCDE, la Banque mondiale et l'UNESCO en tant qu'organisations internationales. La Commission européenne et la Fondation européenne pour la formation, la Banque asiatique de développement (BAD), la Banque africaine de développement (BAfD) et la Banque islamique de Développement sont les membres liés aux régions.

⁶⁶ Annexe 8: EFTP et Développement des compétences : approches des partenaires et des agences de développement.

- des systèmes et des programmes EFTP ;
- La création de passerelles entre l'EFTP et le développement des compétences d'une part et le monde du travail par ailleurs pour dispenser aux travailleurs les qualifications « correctes » requises par les demandes évolutives des marchés du travail, des entreprises et des milieux du travail dans différents secteurs économiques et différentes industries ainsi qu'une attention portée aux changements technologiques et à l'innovation ;
 - Le besoin de disposer de politiques et de mesures ciblées promouvant l'accès pour tous, permettant aux hommes et aux femmes de tout âge, des zones rurales et urbaines, et comprenant les pauvres et les personnes à bas revenus, les minorités ethniques, les personnes souffrant d'un handicap, les migrants, les personnes déplacées dans leur propre pays, les réfugiés, les rapatriés et les anciens combattants ;
 - Un accent placé sur la qualité, l'efficacité et le financement durable des systèmes d'EFTP.

2.4 EFTP et développement des compétences dans le cadre de la coopération au développement de l'UE

Par le passé, les programmes de coopération technique de la Commission européenne ont accompagné le développement des ressources humaines, en celles-ci compris l'EFTP et le DC, venant s'ajouter à l'appui fourni à l'enseignement fondamental pour tous. Parallèlement à cette approche, l'EFTP et le DC sont liés à la formation et à l'éducation technique, à la formation sur le lieu de travail et à l'apprentissage tout au long de la vie et, en fin de compte, à l'entrée sur le marché du travail. Une main d'œuvre qualifiée sert de support à la croissance de la productivité des pays et renforce la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité tout en réduisant la pauvreté et le chômage.

La coopération technique de l'Union européenne promeut un multilatéralisme efficace et soutient le rôle fondamental du système des Nations Unies (ONU) dans la gouvernance globale, principe fondateur de l'Union. Le Traité de Lisbonne (à son article 21) stipule que : « L'Union s'efforce de développer des relations et de construire des partenariats avec les pays tiers et avec les organisations internationales, régionales ou mondiales (et) favorise des solutions multilatérales aux problèmes communs, en particulier dans le cadre des Nations unies ».

Évolutions essentielles de la coopération multilatérale

Sur le plan multilatéral, des évolutions majeures se sont produites après le Sommet Mondial pour le Développement social de Copenhague lors duquel un consensus global a été atteint quant au besoin de mettre les personnes au cœur du développement⁶⁷. Son Programme d'Action pour l'Emploi indique que l'investissement dans l'éducation et la formation est l'un des moyens de promouvoir le plein emploi en lien avec la croissance économique durable. Le Sommet Mondial et la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux du monde du travail de 1998 ont réaffirmé l'universalité des normes internationales du travail fondamentales.

Principaux forums et engagements internationaux portant sur l'évolution de la politique sociale

1995 Sommet mondial de Copenhague sur le développement social
1998 86^{ème} Conférence de l'OIT (droits fondamentaux)
1999 Convention 182 de l'OIT
2000 Cadre d'Action de l'Éducation pour tous
2000 Copenhague + 5

⁶⁷ Déclaration de Copenhague sur le Développement social, Sommet mondial pour le Développement social, mars 1995.

2000 Déclaration du Millénaire
2001 89^{ème} Conférence de l'OIT (Agenda pour le travail décent)
2002 Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation
2002 Consensus de Monterrey
2004 Protocole d'accord entre la CE et l'OIT
2004 Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (CMDSM) : « Une mondialisation juste – Créer des opportunités pour tous »
2005 Sommet mondial des Nations unies
2005 Déclaration de Paris
2006 Réunion de haut niveau du Conseil Économique et Social (ECOSOC)
2008 Résolution 2008/18 de l'ECOSOC sur la promotion du plein emploi et du travail décent pour tous
2008 Agenda pour l'Action d'Accra
2009 Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT
2009 Conférence sur la crise économique et financière mondiale et sur son impact sur le développement
2011 Partenariat de Busan pour une coopération au développement efficace
2012 Rio + 20 : Conférence des Nations unies sur le développement durable
2013 Agenda de l'après 2015

La Déclaration du Millénaire de 2000 a déplacé l'accent qui, jusqu'alors, portait sur la croissance et le commerce vers le développement durable et la réduction de la pauvreté à la suite du Consensus de Washington promouvant une approche favorable aux pauvres construite autour des politiques macroéconomiques et des politiques de main d'œuvre. Les OMD traitent de la réduction de la pauvreté, de l'éducation, de la santé maternelle, de l'égalité des genres, de la mortalité infantile, du SIDA et du partenariat mondial pour le développement. Ces objectifs constituent un cadre mondial pour le partenariat dans la mise en œuvre des conventions et des accords sur le plan international.

En 1999, l'OIT lançait l'Agenda pour le travail décent en vue d'encadrer la mise en œuvre de ses Recommandations et de ses Conventions qui avaient été progressivement ratifiées par les gouvernements depuis la création de l'organisation ainsi que pour soutenir les 8 OMD.

En juin 2009, lors du Sommet mondial sur le crise de l'emploi de l'OIT, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ont souscrit un Pacte mondial pour l'emploi afin de coordonner les options politiques mondiales en vue de renforcer les efforts nationaux et internationaux dans le domaine de l'emploi, de la durabilité des entreprises, de la qualité des services publics, de la protection des individus tout en protégeant les droits et en promouvant l'expression et la participation.

L'agenda pour le travail décent

L'Organisation internationale du Travail a fait du Travail décent pour tous le principe organisationnel de ses activités et de l'Agenda pour le travail décent l'approche politique nécessaire pour atteindre l'objectif du travail décent.

Cet agenda se fonde sur quatre principes

- *Créer des emplois* – l'économie doit générer des possibilités d'investir, d'entreprendre, de développer les compétences, de créer des emplois et des moyens de subsistance durables;
- *Garantir les droits au travail* – obtenir la reconnaissance et le respect des droits des travailleurs. Tous les travailleurs, et en particulier les travailleurs pauvres ou défavorisés, ont besoin d'être représentés, de participer, et que des lois justes soient appliquées et servent leurs intérêts;
- *Étendre la protection sociale* – promouvoir l'insertion et la productivité en garantissant à chaque homme et à chaque femme des conditions de travail sûres, la jouissance de temps libre et de repos, la prise en compte de la famille et des valeurs sociales, l'accès à une juste indemnisation en cas de perte ou de diminution de revenus et l'accès à des

soins médicaux adaptés;

- *Promouvoir le dialogue social* – la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, est vitale pour améliorer la productivité, éviter les conflits au travail et construire des sociétés solidaires.

En 2010, le Sommet des Nations unies sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement se fixa un nouveau but sous l'Objectif 1 (éradiquer l'extrême pauvreté et la faim) : « réaliser un plein emploi productif et le travail décent pour tous, y compris pour les femmes et les jeunes ». Sur le plan mondial, l'OIT a défini des indicateurs de travail décent pour aider les pays à mesurer les progrès, à définir les priorités et à assurer le suivi du progrès par rapport aux OMD. L'Agenda pour un travail décent, formulé lors de la Conférence internationale sur le travail de 1999, fait aujourd'hui partie de la constitution de l'OIT et a été soutenu par les Chefs d'État lors de l'Assemblée générale des Nations unies, par le G20 et par des organisations régionales telles que l'Union européenne, l'Union africaine, l'Organisation des États américains, l'Association des Nations du Sud-Est asiatique et le Marché Commun du Cône Sud (MERCOSUR). De nombreux pays font usage du concept du travail décent pour définir leurs objectifs de développement, pour identifier les priorités politiques et mesurer les progrès par rapport à des objectifs spécifiques ; l'Agenda de l'OIT a donc porté ses fruits et a recueilli l'adhésion du monde politique international au cours de cette dernière décennie.

Source: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm>

S'agissant de l'architecture de l'aide, le Forum de haut niveau de Busan sur l'efficacité de l'aide en 2011, dans le cadre du suivi de la Déclaration de Paris de 2005 et de l'Agenda pour l'action d'Accra de 2008, réaffirmait les principes et les engagements du Partenariat mondial pour une coopération au développement efficace à savoir : appropriation par les pays en développement ; accent sur les résultats ; partenariats pour le développement ; transparence et responsabilité partagée.

Sur le plan de la politique sociale mondiale, la Conférence Rio+20 sur le développement durable de 2012, dans un document final remarquable intitulé « L'avenir que nous voulons »⁶⁸, mettait l'accent sur la pauvreté et la faim ainsi que sur le besoin de combiner les aspects économiques, sociaux et environnementaux pour réaliser le développement durable, par le biais d'une approche fondée sur les droits. Pour la priorité thématique de l'éducation, il présentait un engagement visant à renforcer la contribution des systèmes éducatifs au développement durable, en mentionnant plus spécialement la formation des enseignants et l'élaboration des programmes de cours.

Aujourd'hui, plusieurs processus se penchent sur le résultat espéré pour l'agenda de l'après 2015, entre autres le Groupe de Haut niveau des Nations unies sur le développement de l'agenda post-2015, le Groupe de travail des Nations unies sur les objectifs de développement durable, le Comité expert des Nations unies chargé de proposer des options pour la stratégie de financement du développement durable et des rapports récents émanant du Secrétariat général des Nations unies, de l'ECOSOC et des Résolutions de l'Assemblée générale de l'ONU⁶⁹. Tous reconnaissent le besoin de promouvoir un agenda après-2015 unique et cohérent qui intègre la croissance économique, l'inclusion sociale et la durabilité environnementale. L'élan a donc été donné pour consolider ces processus intergouvernementaux de l'après-2015 en une vision détaillée et en une approche cohérente.

Coopération européenne extérieure

⁶⁸ Nations unies, Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 27 juillet 2012 66/288 « L'avenir que nous voulons », <http://www.uncsd2012.org> - UNESCO, The Dakar Framework for Action, Paris, 2000.

⁶⁹ Voir par exemple http://www.un.org/esa/ffd/documents/67GA_SGR_Ffd_AUV_290812.pdf - UNESCO, The Dakar Framework for Action, Paris, 2000 et http://www.un.org/esa/ffd/documents/67GA_SGR_FfdModalities_AUV.pdf.

L'objectif premier de la coopération technique de l'UE est « l'éradication de la pauvreté dans le contexte du développement durable, comprenant la poursuite des OMD... et les principes sur l'efficacité de l'aide (Déclaration de Paris, Agenda pour l'action d'Accra) ».⁷⁰

La coopération est l'un des moyens par lesquels l'UE cherche à promouvoir le modèle social européen et la dimension sociale de la mondialisation dans ses relations bilatérales et régionales. Le modèle social et économique européen a été explicitement considéré comme référence d'orientation de l'action européenne envers les pays partenaires⁷¹. En même temps, il a été souligné que l'approche de l'UE des questions économiques et sociales et de celles liées à l'emploi ainsi que le modèle de développement durable de la Commission ne pouvaient simplement se transposer dans le contexte des pays partenaires.

Après l'adoption de l'Agenda pour le travail décent, la Commission a repris le thème du travail décent et la question sociale dans ses accords avec les pays tiers ; ils font aussi partie intégrante de sa coopération extérieure⁷², afin de renforcer la dimension sociale de la mondialisation.

L'un des piliers du modèle social européen est la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) lancée en novembre 1997 pour lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes. Les mesures de la SEE comprennent la modernisation de l'enseignement et des systèmes de formation, le suivi actif des chômeurs, la réduction de l'abandon scolaire à hauteur de 50% et la conclusion d'un accord entre les partenaires sociaux pour la formation sur le lieu de travail ; elles ont été reprises dans les lignes directrices sur le renforcement de l'employabilité. D'autres priorités de la SEE concernent le développement de l'entrepreneuriat, l'adaptabilité du travail et l'égalité des chances. L'Agenda social inclut l'objectif de promotion de l'inclusion sociale dans la vie sociale et économique au travers d'une approche intégrée où l'éducation et la formation sont invitées à fournir les compétences nécessaires.

En 2000, la Stratégie de Lisbonne⁷³ plaidait en faveur de la modernisation du modèle social européen par l'investissement dans le capital humain et la constitution d'un État-providence actif. Cette approche constitue le programme global de l'UE centré sur la croissance et l'emploi.

Sur la base des principaux éléments du modèle social européen, l'action de l'UE dans le domaine du développement s'est construite autour d'une vision européenne commune fondée sur des valeurs, des objectifs, des principes et des engagements partagés et contraignants pour la Commission et les États membres de l'UE, repris dans le Consensus européen sur le développement de 2005⁷⁴. Ce Consensus porte principalement l'accent sur une mondialisation équitable et sur la réduction de la pauvreté, conformément aux OMD. Il jette les fondations d'une action multilatérale européenne démocratique et efficace intervenant de manière coordonnée avec les stratégies nationales et, chaque fois que cela est possible, au travers de l'ONU.

⁷⁰ *Evaluation d'impact. Document de travail des services de la Commission ...*, op. cit.

⁷¹ Commission européenne, Communication sur la dimension sociale de la mondialisation - comment la politique de l'UE contribue à en étendre les avantages à tous - COM(2004) 383 final, faisant suite à la Commission mondiale sur la Dimension sociale de la mondialisation (CMDSM) établie en 2002 par l'OIT, qui avait publié un rapport intitulé: *Une mondialisation juste - Créer des opportunités pour tous*, Commission mondiale sur la dimension sociale de la Mondialisation, Février 2004.

⁷² Commission européenne, *Communication sur un Agenda social renouvelé*, COM(2008) 412.

⁷³ L'objectif de la stratégie de Lisbonne pour la prochaine décennie était que l'UE devienne « l'économie de la connaissance la plus dynamique et la plus compétitive du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

⁷⁴ *Le Consensus européen ...*, op. cit. (2006/C 46/01).

La référence constante aux principes et à la priorité du modèle social européen explique la raison pour laquelle la stratégie de la Commission pour les pays moins avancés, les pays à faibles revenus et ceux à revenus intermédiaires s'est concentrée sur le développement des systèmes de protection sociale et sur la modernisation des marchés du travail en plus des politiques commerciales et connexes. Les PMA et PFR ont surtout bénéficié d'une assistance pour créer des emplois productifs dans l'économie formelle, pour améliorer les conditions de vie et de travail des pauvres dans l'économie informelle et pour assurer la protection et l'inclusion sociales des groupes vulnérables. Les PRI de leur côté ont aussi reçu une aide pour réaliser la transition du secteur informel vers le marché formel et faire face aux pénuries en termes de qualifications (CE 2007b)⁷⁵.

Les évolutions les plus récentes de parcours parallèle entre la coopération technique et l'EFTP et le Développement des compétences ont donné lieu à la nouvelle approche stratégique de la politique de développement de l'UE proposée par le Programme pour le Changement de 2011.⁷⁶ Ce dernier introduit des modifications essentielles quant à la façon dont l'aide est fournie : une approche différenciée de sorte que les subventions sont assignées aux besoins les plus pressants et là où elles auront le plus grand impact en termes de réduction de la pauvreté, y compris dans les états fragiles ; la concentration sur un maximum de trois secteurs par pays découlant des priorités essentielles de bonne gouvernance, de démocratie, des droits de l'homme et d'une croissance inclusive et durable. Ce programme plaide également en faveur d'un plus large usage des mécanismes innovateurs de financement (mélange de subventions et autres ressources financières telles que les prêts et le capital pour créer le financement combiné le plus juste qui soit pour des projets spécifiques), d'une amélioration de la cohérence politique et, finalement, d'une coordination de meilleure qualité et plus intensive et d'actions conjointes avec les États membres.

Le modèle européen de l'EFTP

Le modèle social européen reprend également un modèle européen de l'EFTP qui a évolué au fil du temps pour devenir un processus structuré à partir de 2002 (Processus de Copenhague). Sa définition a été amendée en 2010 (Communiqué de Bruges). Ce processus détermine les priorités de renforcement de la coopération européenne en matière d'EFTP jusqu'en 2020 dans des secteurs-clés, par exemple l'amélioration de l'attractivité et l'encouragement de l'excellence ; la qualité et la pertinence de l'EFP initiale ; la souplesse de l'accès à la formation et aux qualifications ; le développement d'une approche stratégique pour l'internationalisation de l'EFP et la promotion de la mobilité internationale ; la stimulation de l'innovation, de la créativité et de l'entrepreneuriat ; le recours plus intensif aux TIC ; la garantie de l'inclusivité et l'amélioration plus poussée encore de la gouvernance et de la coordination de la politique européenne en matière d'EFP. La réponse qu'apportent les compétences aux défis posés par la concurrence mondiale, le chômage des jeunes, les populations vieillissantes et l'ampleur des segments de travailleurs peu qualifiés s'articule au travers d'un vaste corpus de connaissances, de politiques, de stratégies, de plans et de programmes repris sous le nom de Cadre stratégique pour la Coopération européenne dans le domaine de l'Éducation et de la formation (« Éducation et formation 2020 »).

⁷⁵ EC2007b. Document de travail des services de la Commission, *Promoting Employment through EU development cooperation*. SEC(2007) 495.

⁷⁶ *Op.cit.* COM(2011) 637 final.

Cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»)

Principaux documents:

- *Investir dans l'éducation et la formation: une réponse à la communication de la Commission intitulée « Repenser l'éducation — Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques » et à l'examen annuel de la croissance 2013 – Conclusions du Conseil (mars 2013) ;*
- *L'éducation et la formation dans le contexte de la stratégie Europe 2020 – la contribution de l'éducation et de la formation à la reprise économique, à la croissance et à l'emploi – Conclusions du Conseil (novembre 2012) ;*
- *Repenser l'éducation - Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques - Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions (novembre 2012) ;*
- *Le rôle de l'éducation et de la formation dans la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 - Conclusions du Conseil (février 2011) ;*
- *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi - Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions (novembre 2010) ;*
- *Initiative Jeunesse en mouvement — une approche intégrée visant à répondre aux problèmes auxquels les jeunes sont confrontés - Conclusions du Conseil (novembre 2010) ;*
- *Education au développement durable - Conclusions du Conseil (novembre 2010)*
- *Jeunesse en mouvement – une initiative pour libérer le potentiel des jeunes aux fins d'une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne - Communication de la Commission (septembre 2010) ;*
- *La dimension sociale de l'éducation et de la formation - Conclusions du Conseil (mai 2010) ;*
- *Les compétences clés dans un monde en mutation - Rapport conjoint du Conseil et de la Commission sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de travail "Éducation et formation 2010" (février 2010) ;*
- *Messages du Conseil « Éducation, jeunesse et culture » dans le domaine de l'éducation, à titre de contribution aux discussions sur la stratégie de Lisbonne pour l'après-2010 – Messages du Conseil (novembre 2009) ;*
- *Les compétences clés dans un monde en mutation - Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (novembre 2009) - Projet de rapport conjoint 2010 du Conseil et de la Commission sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de travail « Éducation et formation 2010 » ;*
- *Un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (« Éducation et formation 2020 ») - Conclusions du Conseil (mai 2009) ;*
- *Renforcer les partenariats entre les institutions d'éducation et de formation et les partenaires sociaux, en particulier les employeurs, dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie – Conclusions du Conseil (mai 2009)*
- *Un cadre stratégique actualisé pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation - Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (décembre 2008) ;*
- *L'éducation et la formation tout au long de la vie au service de la connaissance, de la créativité et de l'innovation - Rapport d'état conjoint 2008 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail « Éducation et formation 2010 » (février 2008) ;*
- *L'éducation et la formation comme moteur essentiel de la stratégie de Lisbonne – Adoption de la résolution (novembre 2007) ;*
- *Moderniser l'éducation et la formation : une contribution essentielle à la prospérité et à la cohésion sociale en Europe - Rapport intermédiaire conjoint 2006 du Conseil et de la Commission sur les progrès réalisés dans le cadre du programme de travail « Éducation et formation 2010 » (février 2006) ;*
- *« Éducation & formation 2010 » - L'urgence des réformes pour réussir la stratégie de Lisbonne - Rapport intermédiaire conjoint du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail détaillé concernant le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe (février 2004) ;*
- *Programme de travail détaillé sur le suivi des objectifs des systèmes d'éducation et de formation en Europe - Programme de travail du Conseil (Éducation) en coopération avec la*

Commission (février 2002).

Le modèle européen d'EFTP, fondé sur un tel cadre, reprend les principes directeurs suivants : efficacité et égalité des systèmes d'éducation et de formation ; souplesse des parcours pour le développement des compétences tout au long de la vie ; accès renforcé au travers de la validation des apprentissages non formels et informels ; accent placé sur la « qualité » des résultats d'apprentissage pour la conception des programmes de cours, pour l'enseignement, l'évaluation et les cadres d'apprentissage ; cours EFP modulaires et pertinence (lien) de la politique EFP avec le marché du travail et les aspirations des individus (orientation).⁷⁷

Bien entendu, conformément aux traités de l'UE, l'éducation et le sous-secteur de l'EFTP sont entièrement soumis aux autorités nationales des États membres, conformément au principe de subsidiarité. L'option suivie par la Commission pour produire un modèle européen a donc été, dans le cadre du suivi de l'agenda de Lisbonne, de lier plus étroitement les systèmes d'EFTP des États membres en facilitant la convergence, le dialogue et la reconnaissance mutuelle. Le bien-fondé de ce choix a été confirmé par la stratégie Europe 2020⁷⁸ qui répète que la politique européenne en matière d'EFP devrait faire l'objet d'un dialogue politique plus approfondi et d'un apprentissage mutuel avec la communauté internationale, en celle-ci compris les pays tiers et les organisations internationales concernées.

Éducation et formation : la Stratégie Europe 2020

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, l'UE a établi une plateforme de coopération et de coordination entre les États membres sous les auspices du Processus de Copenhague. Avec les partenaires sociaux, les États membres ont défini des politiques communes et des outils pour moderniser les systèmes d'EFP. Les outils sont :

Le Cadre européen des certifications (CEC) soutient l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité par le biais d'un cadre de référence commun en matière de qualifications. Il établit les équivalences de qualifications nationales obtenues dans le contexte de l'enseignement général et supérieur et de l'EFP. Les qualifications se fondent sur les résultats d'apprentissage, à savoir sur ce qui est attendu du titulaire d'un certificat ou d'un diplôme sur la base des connaissances, de la compréhension et de l'aptitudes et non pas sur la base des moyens ou des critères d'apprentissage (Learning inputs), à savoir de l'institution qui a délivré ces titres, ou de la durée des études. La comparabilité internationale des qualifications permet de promouvoir la mobilité professionnelle au sein de l'UE. Les apprenants et les employeurs peuvent comparer les niveaux de qualifications octroyées sur le plan national et dans d'autres pays.

Le système européen de transfert de crédits d'EFP (ECVET) promeut la mobilité géographique et professionnelle en validant, reconnaissant et cumulant les compétences et les connaissances liées au travail et acquises lors d'un séjour dans d'autres pays ou dans des situations différentes de sorte que ces expériences contribuent aux qualifications professionnelles.

Les documents Europass encadrent la mobilité en aidant les individus à communiquer leurs connaissances, leurs qualifications et leurs compétences acquises par le biais de l'éducation, de la formation ou de l'expérience professionnelle ainsi que dans des structures informelles. Ces documents sont utilisés par 25,2 millions de personnes.

Le cadre européen d'assurance-qualité pour l'EFP (CERAQ) cherche à accroître la transparence, la pertinence par rapport au marché, la cohérence et la transférabilité de l'éducation et de la formation professionnelles en Europe. Il comprend une assurance-qualité et un cycle d'amélioration fondé sur des critères de qualité et des éléments descriptifs indicateurs applicables tant aux systèmes qu'aux prestataires en EFP.

⁷⁷ CEDEFOP 2012. *Tendances en EFTP*, op. cit., <http://www.cedefop.europa.eu/FR/publications/20814.aspx>

⁷⁸ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Bruxelles, 9.6.2010 COM(2010) 296 final.

Les principes et les lignes directrices pour identifier et valider les apprentissages non formels et informels aident les adultes à renforcer la visibilité de leurs qualifications et de leurs compétences. Les Lignes directrices européennes les complètent depuis 2009.

Les principes relatifs à l'orientation et au conseil tout au long de la vie favorisent l'égalité d'accès, la participation et les résultats de l'apprentissage tout au long de la vie de même que la participation sur le marché du travail.

Suite à ce long processus, il existe aujourd'hui un modèle européen d'EFTP. Il comporte des approches politiques et des outils communs. Aux fins de la présente étude, il est important de relever que ce modèle a été utilisé, en tout ou en partie, dans les programmes CT de l'UE en tant que référence de choix pour la modernisation des systèmes EFP dans les pays partenaires. La référence au modèle s'est propagée au-delà des pays ayant un statut d'accession à l'UE et pour des fins plus larges que celles des réformes des systèmes d'EFTP. Il peut s'agir par exemple de collaboration transnationale, de développement régional, de gestion améliorée de la mobilité juridique et de la lutte contre l'immigration illégale comme indiqué dans une évaluation globale du soutien de la Commission européenne à l'emploi et à l'inclusion sociale (EIS) (1999-2009)⁷⁹ (EC 2011d).

Coopération européenne extérieure en matière d'EFTP

Sur le plan mondial, la politique en EFP de l'UE fait l'objet d'un dialogue politique et d'un apprentissage mutuel avec les pays tiers et les organisations internationales concernées telles que l'OCDE, l'UNESCO (en particulier l'UNEVOC), la BM et l'OIT.⁸⁰ La Commission contribue au Groupe interinstitutionnel sur l'EFTP en tant que mécanisme de coordination visant à renforcer la coopération entre les organisations internationales. Elle s'appuie également sur le Consensus de Shanghai⁸¹ qui reconnaît l'importance de l'alignement de la coopération internationale avec les besoins nationaux et de l'existence de plateformes idoines pour l'échange international sur les politiques, les instruments et les approches encadrant la coopération internationale.

S'agissant de la coopération technique avec les pays tiers, la Commission fournit une assistance aux réformes EFPT afin de soutenir la croissance, le développement de l'emploi et de l'employabilité ainsi que la réduction de la pauvreté⁸². Les principales actions relevées dans les programmes de CT évalués par cette étude concernent :

- L'établissement de systèmes, de politiques, de stratégies et de processus de formation technique et professionnelle qui favorisent l'offre et la demande pour des compétences et des qualifications plus techniques, entre autres au travers de centres spécialisés et de programmes d'apprentissage ;
- L'introduction d'approches innovatrices allant au delà de l'éducation formelle et favorisant l'emploi indépendant ainsi que l'accès au capital comme la terre et les prêts, l'accent sur la participation des femmes.
- L'introduction de politiques actives pour assurer un lien plus étroit entre

⁷⁹ *Evaluation globale thématique du soutien de la Commission européenne dans le secteur de l'EIS (Emploi et Inclusion sociale) dans les pays partenaires (comprenant la formation professionnelle). Rapport final, 2011.*

⁸⁰ EC 2010a. COM (2010) 296 *final* Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, Comité économique et social européen et au Comité des régions. *Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels pour appuyer la stratégie Europe 2020*, Bruxelles, 9.6.2010.

⁸¹ Le Consensus de Shanghai a dégagé sept domaines politiques prioritaires pour l'action: (i) Améliorer la pertinence de l'EFTP; (ii) Améliorer l'accès, la qualité et l'égalité; (iii) Adapter les qualifications et développer les parcours; (iv) Améliorer les données factuelles; (v) Renforcer la gouvernance et étendre les partenariats; (vi) Augmenter les investissements en EFTP et diversifier les financements; (vii) Plaidoyer pour l'EFTP. Voir lien <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/concensus-en.pdf>.

⁸² *Communication de la Commission du 6 mars 2002 au Conseil et au Parlement européen sur l'Education et la formation dans le contexte de la réduction de la pauvreté dans les pays en développement* [COM(2002) 116 final.

formation et emploi.

Les options stratégiques adoptées lors de la mise en œuvre des programmes et des projets de coopération technique en EFTP et en DC évalués peuvent se résumer de la manière suivante :

- Dialogue politique et stratégique avec les pays pour intégrer l'EFTP dans les stratégies de développement et de réduction de la pauvreté ;
- Attention accordée aux besoins de pauvres et promotion de leur participation ;
- Participation des acteurs du monde pédagogique, de la société civile, y compris du secteur privé ;
- Approche sectorielle pour accompagner la croissance ;
- Soutien au développement institutionnel et au renforcement des capacités ;
- Appui macroéconomique et budgétaire
- Suivi des activités

Dans les pays couverts par l'instrument de la politique européenne de voisinage, au Sud et à l'Est, dans ceux faisant partie de la zone d'élargissement et en Asie centrale, les processus de réforme de l'EFP encadrés par la Commission se sont vus renforcés plus encore par la Fondation européenne pour la formation (ETF). L'ETF est une agence décentralisée de l'Union européenne qui aide les pays en transition et en développement à exploiter le potentiel de leur capital humain au travers de la réforme des systèmes d'éducation et de formation ainsi que de celle des marchés du travail dans le contexte de la politique des relations extérieures de l'UE.

En 2010, l'ETF a lancé le Processus de Turin. Il s'agit d'une analyse qui a lieu tous les deux ans sur l'état d'avancement et sur le progrès de l'éducation et de la formation professionnelles dans ses pays partenaires. L'objectif de ce processus est double : disposer de connaissances actualisées sur les politiques et leurs résultats dans chacun des pays et renforcer l'appropriation, la participation et l'élaboration de politiques sur la base de données réelles pour améliorer la performance des systèmes nationaux dans le cadre des réformes de l'EFTP en cours.

Le Processus de Turin, qui s'inspire explicitement du processus d'évaluation politique lancé sur le plan européen (Processus de Copenhague et Communiqué de Bruges) recourt à une approche participative débouchant sur des analyses fondées sur des données factuelles relatives aux politiques en EFTP dans les pays relevant de sa compétence. Ce cadre analytique peut être utilisé pour examiner la mesure dans laquelle les aspects du Processus de Copenhague ayant trait au modèle européen sont appliqués, en tout ou en partie, aux programmes et projets de la Commission visant à soutenir l'EFTP et le DC dans les pays tiers. A cet égard, les éléments-clés sont les suivants :

- Le renforcement de la gouvernance et l'expansion des partenariats;
- L'amélioration de la pertinence de l'EFTP;
- L'élargissement de l'accès et l'amélioration de la qualité et de l'égalité;
- L'adaptation des qualifications et l'élaboration de parcours formatifs;
- L'amélioration des données factuelles;
- L'augmentation des investissements en EFTP et la diversification des financements;
- Le plaidoyer pour l'EFTP.

Les résultats de l'évaluation des projets mis en œuvre dans les pays couverts par l'Instrument de la politique européenne de voisinage pour les régions Sud et Est de même que dans ceux de l'Asie centrale, réalisée dans le cadre de cette étude, témoignent clairement de la valeur ajoutée du Processus de Turin.

Nous avons pu observer que l'intégration de l'EFTP et du DC dans les contextes socio-économiques du dialogue politique a donné lieu à un degré renforcé de consensus national quant aux orientations possibles pour le développement des politiques et des systèmes.

Le développement des capacités et l'apprentissage politique dans et entre les pays partenaires et l'UE pourraient être mieux ciblés ; de plus, la forte appropriation par les principales parties prenantes sur le plan national s'est traduite par une base solide pour la coordination des contributions des bailleurs de fonds.

Autre résultat important observé dans les pays ayant suivi le Processus de Turin : l'approche holistique des projets d'assistance extérieure de la Commission soutient les réformes de l'EFTP et du DC. Ce résultat vient de la qualité de l'appui technique fourni par l'EFTP ainsi que des synergies entre l'ETF, les DUE et les sièges tout au long des différentes phases des cycles des projets de réforme.

Les programmes et projets en EFTP encadrés par la Commission et ayant fait l'objet de l'évaluation dans les PFR où l'ETF n'était pas présente ont également abordé presque tous les domaines thématiques de l'EFTP et du développement des compétences. Ils ont accompagné le développement de politiques et de systèmes, l'accès aux groupes-cibles, la formation sectorielle, les politiques et mesures actives du marché du travail et l'économie informelle.

Bon nombre de projets ont intégré des composantes relatives à la cohésion sociale, à la demande du marché, à l'inclusion des groupes vulnérables dans le marché du travail, au développement du secteur privé (micro et macro entreprises), au développement rural ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

En termes d'appui financier, la Commission a surtout donné son soutien à des efforts nationaux en lien avec la politique et avec les systèmes d'EFTP tandis que pour des aspects tels que l'économie informelle, la disponibilité des ressources était moindre.

Les pays partenaires PFR ont également pu mettre à profit l'approche du Processus de Turin, essentiellement pour renforcer l'appropriation et pour orienter leurs réformes de l'EFTP.

3. Les interventions de la Commission européenne en matière d'EFTP et de développement des compétences dans le cadre de la coopération au développement de l'UE

Ce chapitre et les annexes qui l'accompagnent (Annexes 4 et 5) reprennent la cartographie et l'analyse d'un échantillon représentatif de projets en cours ou clôturés dans le domaine de l'EFTP et du développement des compétences financés par la Coopération au développement de la Commission pour la période 2000-2013. Le chapitre suivant présentera les constats des évaluations de projets. Étant donné la complexité de cette tâche, une fiche avec la classification et l'évaluation des projets ou programmes a été complétée pour chacun des 54 projets (Annexe 3).

L'inventaire/ la cartographie classent les différentes interventions sur la base des regroupements utilisés dans l'Évaluation globale thématique du soutien de la Commission européenne dans les secteurs de l'emploi et de l'inclusion sociale (EIS) dans des pays partenaires qui incluait également l'EFTP (EC, 2011d).

3.1 Aperçu général de la cartographie/ de l'inventaire de projets sur l'EFTP et le développement des compétences de la Commission

La liste initiale de projets et de pays identifiés par la DEVCO reprenait 121 projets dans 37 pays et ne représentait pas l'ensemble des interventions en EFTP de la CE financées pour la période 2000-2013. S'agissant des principaux projets bilatéraux, l'échantillon comprend de grands projets pluriannuels et à long terme entre 2000 et 2012 (projets en cours).

Tableau 1. Aperçu détaillé : sources et nombre de projets sur l'EFTP et le développement des compétences de la Commission

Source	EFTP Projets identifiés	EFTP Projets évalués	% par rapport aux projets identifiés
Projets bilatéraux	51	32	62.75%
IiP: Investing in People	44	22	50%
ETF	26	0	0%
Total	121	54	44.62

Pour les projets bilatéraux, l'échantillon final comprenait 32 grands projets bilatéraux à différentes phases de mise en œuvre, allant de projet clôturés à ceux qui sont encore en cours, pour la période 2000-2013 (2007-2013 était la période proposée dans les Termes de Référence de l'étude).

Outre les grands projets bilatéraux, une liste initiale de 44 projets « Investing in People » pour les années 2008-2009 et 2010 a été fait l'objet d'une sélection ; elle reprenait : 4 projets ciblés; 4 projets de l'Appel à propositions de 2008 : *Éducation, connaissances et compétences : vers des systèmes d'EFTP d'éducation et de formation techniques et professionnelles centrés sur la demande*, et 14 pour la période 2009-2010: Appel à propositions : *Développement de méthodologies et de services EFTP pour l'économie informelle*. L'échantillon final comptait 22 projets représentant 50% du total; les projets variaient en termes d'état d'avancement (clôturés - en cours).

La plupart des documents reçus en lien avec les 54 projets bilatéraux et Iip concernaient la documentation ex-ante des projets en cours. Dans un nombre limité de cas, l'information transmise traitait de l'ensemble du cycle de projet. A plusieurs reprises, l'information était complétée par les données figurant sur les sites web des projets et par d'autres documents provenant du web. En général, il a été difficile de mesurer les résultats finaux. En effet, le Système de suivi axé sur les résultats (Results-Oriented Monitoring - ROM) ne fait pas référence à ceux-ci. Les sources, les liens et les autres publications consultés pour entreprendre la classification et l'évaluation figurent sous le point 10 des fiches d'évaluation (que l'on retrouve à l'Annexe 3). Les trois missions sur le terrain (au Bangladesh, au Maroc et au Botswana) ont confirmé qu'un examen administratif de la documentation reçue n'était pas suffisant pour réaliser une analyse exhaustive et une évaluation détaillée de l'intervention de la Commission avec un tel degré de complexité. Une immersion directe dans le contexte du terrain est essentielle pour arriver à un niveau satisfaisant de connaissances et d'appréhension de la mise en œuvre du projet.

3.2 Cartographie/inventaire des initiatives de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences dans le cadre de la coopération au développement de l'UE

La cartographie/ l'inventaire ont débouché sur une classification des projets et ont produit une information quantitative sur les projets d'EFTP et de développement des compétences. Des critères ont été utilisés pour déterminer les typologies des projets (Annexe 4) qui représentent une classification systématique des projets (par type) ayant des caractéristiques communes. Cette tâche a été effectuée grâce à l'analyse des domaines thématiques de l'EFTP et du développement des compétences, du titre et du numéro de décision, du pays, de l'instrument financier, de la décision, des années de mise en œuvre (dimension temporelle) et de l'état d'avancement (statut).

Les interventions de la CE portant strictement sur l'EFTP et le développement des compétences sont classées en cinq domaines thématiques :

1. TP – *Politiques et systèmes d'EFTP*;
2. TM – *EFTP et accès aux groupes-cibles*;
3. ST – *Formation sectorielle*;
4. LS – *Politiques et mesures actives du marché du travail*;
5. IE – *Économie informelle IP*.

Tableau 2. Synopsis des projets bilatéraux

Code Projet	Domaine thématique	Instrument	Région	Pays	Dimension temporelle	Statut	Montant (EUR)
Codification CRIS	TP, TM, LS, ST, IE	IEVP, FED, ICD	Voisinage européen, ACP, ASIE, Amérique latine	24 pays	2000-2020	19 clôturés, 11 en cours 2 engagés	465 992 247.61

Tableau 3. Synopsis des projets IiP

Code Projet	Domaine thématique	Instrument	Région	Pays	Dimension temporelle	Statut	Montant (EUR)
Codification CRIS IiP	TP, TM, LS, IE	ICD-IiP	toutes: voisinage européen, ACP, ASIE, Amérique latine	55 pays	2009-2015	8 clôturés, 14 en cours	35 586 369.85

3.2.1 Interventions de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences par domaine thématique

L'analyse de la documentation nous montre qu'un même projet peut couvrir plus d'un domaine thématique. Par exemple, le projet « *Soutien à la stratégie de réduction de la pauvreté par le développement des ressources humaines résultant d'un système de formation et d'éducation professionnelles moderne et efficace, projet bilatéral en Arménie* », et les deux projets qui ont ensuite pris la relève, comprennent tous cinq domaines thématiques sur la base de la liste ci-dessus.

L'analyse des domaines thématiques pour les projets IiP dépend de la nature des projets et des règles des Appels à propositions. Cet instrument financier offre un soutien à des programmes nationaux et régionaux là où ils existent tout en agissant comme catalyseur du changement dans les pays où cela n'est pas le cas, les domaines thématiques étant ainsi établis.

TP – Politiques et systèmes d'EFTP

Ce domaine thématique traite des politiques et des programmes visant à développer et à renforcer les systèmes d'éducation technique et professionnelle, les infrastructures de formation EFTP et l'élaboration générale des programmes de cours. Il est représenté dans 25 projets bilatéraux sur un total de 32; le budget alloué s'élevait à plus de la moitié du budget total. L'accent porte toujours sur la réforme de l'EFTP, mais les mécanismes et les composantes varient en fonction des contextes, des défis et des priorités sur le plan national ou régional. Seuls 4 projets IiP ont pu être classés sous le titre thématique TP.

TM – EFTP – accès aux groupes-cibles

Le domaine thématique TM concerne essentiellement les politiques et les programmes favorisant l'accès à l'EFTP et au développement des compétences pour des groupes-cibles tels que les femmes, les jeunes, les groupes vulnérables et défavorisés. Il est présent dans 18 projets bilatéraux sur un total de 32.

ST – Formation sectorielle

ST représente les actions encadrant la mise en œuvre de programmes de formation dans des secteurs productifs spécifiques tels que l'agriculture, les TIC, le textile, les banques, le tourisme et la santé au degré d'enseignement secondaire. Pour ce domaine thématique, nous trouvons 13 projets bilatéraux sur un total de 32. Il s'agit du troisième axe thématique pour les projets bilatéraux en EFTP.

LS – Politiques et mesures actives du marché du travail

Aux fins de cet exercice d'évaluation, LS représente les mesures et les projets abordant les conséquences sociales de la transition, la formation pour les chômeurs et les personnes économiquement inactives ainsi que les institutions qui facilitent l'accès au marché du travail. LS est présent dans 13 projets bilatéraux sur 32. Dans l'échantillon de projets évalués, LS ne représente pas un thème majeur, mais complémentaire à d'autres secteurs-clés (essentiellement TP ou TM) étant donné qu'un lien avec le marché du travail et l'emploi est vivement recommandé pour tous les projets afin d'en assurer le succès.

IE-IP – Économie informelle

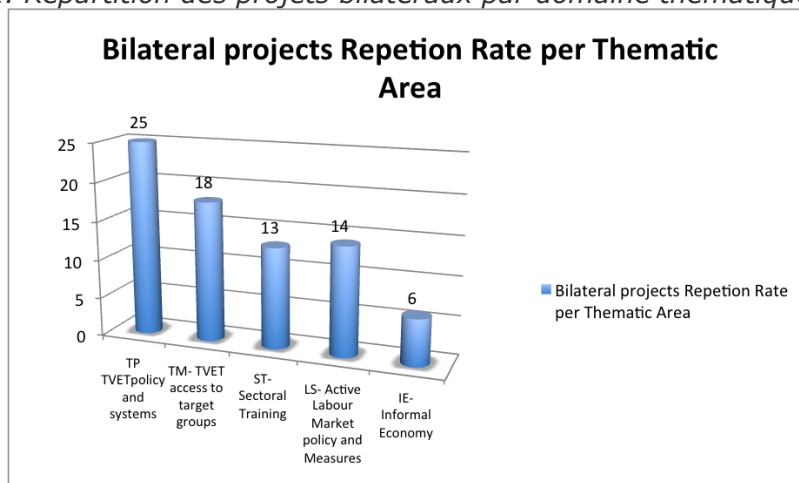
IE représente les mesures et les projets relatifs aux méthodologies et aux services d'EFTP pour l'économie informelle. Cette thématique est un soutien à l'inclusion sociale et à la protection sociale des travailleurs dans l'économie informelle et elle protège par ailleurs les groupes vulnérables au niveau des communautés. Seuls 3 projets sont classés en tant que projets bilatéraux IE. Dans ce cas également, ce domaine thématique est souvent inclus dans celui appelé TP (politiques et systèmes) en tant que complément au secteur principal. L'IE est uniquement présent dans le cadre de l'instrument IiP avec un poids spécifique de 4,45% du budget total ; il n'est pas repris sous les projets bilatéraux.

Domaines thématiques: brève évaluation sectorielle générale des projets bilatéraux

La classification de l'échantillon de 32 projets bilatéraux évalués sur une base thématique révèle que la Commission a surtout soutenu les efforts nationaux liés aux politiques et aux systèmes TP-EFTP.

Figure 1. Répartition des projets bilatéraux par domaine thématique

L'aperçu par domaine thématique est assez fragmenté, mais il n'est pas en déséquilibre : le TP-EFTP (politiques et systèmes) est en tête avec 24 projets bilatéraux sur un total de 32 évalués. Le domaine TM-EFTP (accès aux groupes-cibles) se classe deuxième. Ceci étant dit, l'IE-IP (économie informelle) a été le domaine à bénéficier le moins d'un soutien financier et a été le moins présent. Cette faible représentation n'est pas synonyme de manque de pertinence pour ce secteur en tant que tel, mais plutôt d'une présence plus réduite dans les projets évalués. Par ailleurs, sur la base du taux de répétition des domaines thématiques, il est possible d'observer la répartition des montants financiers pour le secteur TP qui représente 62,88% du total, le reste étant réparti entre les autres secteurs (37,12%).



ininformelle) a été le domaine à bénéficier le moins d'un soutien financier et a été le moins présent. Cette faible représentation n'est pas synonyme de manque de pertinence pour ce secteur en tant que tel, mais plutôt d'une présence plus réduite dans les projets évalués. Par ailleurs, sur la base du taux de répétition des domaines thématiques, il est possible d'observer la répartition des montants financiers pour le secteur TP qui représente 62,88% du total, le reste étant réparti entre les autres secteurs (37,12%).

Brève évaluation générale du secteur des projets IiP par domaine thématique

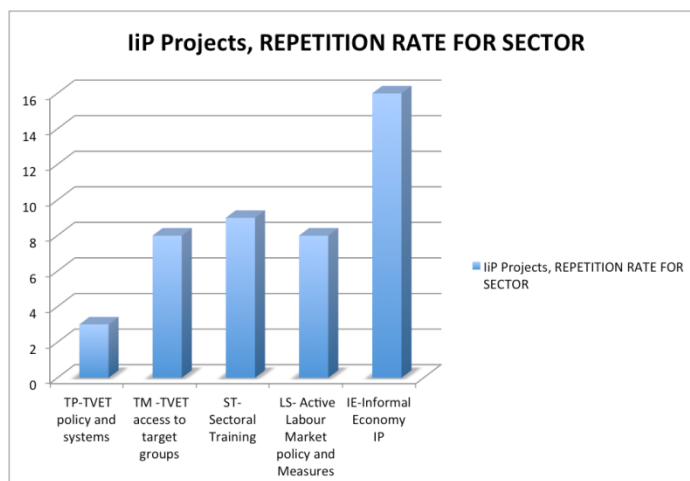
La relation avec les critères de l'Appel à propositions peut s'observer dans le tableau ci-dessous. L'appel de 2008 portait sur un seul secteur (LS).

Tableau 4. Relation entre les domaines thématiques et les Appels à projets de l'IiP

Projets ciblés IiP et Appels à propositions	Nombre de Projets	TP-EFTP politique & systèmes	TM-EFTP groupes ciblés	ST-Formation sectorielle	LS-Marché du travail	IE-Economie informelle
Projets ciblés	4	1	0	1	4	1
2008 Vers des systèmes d'EFTP axés sur la demande	4	1	1	4	2	1
2009 Développement de méthodologies et de services en EFTP pour l'économie informelle	14	2	8	3	2	14
Sous-total	22	4 TP	9 TM	8 ST	8 LS	16 IE

Figure 2. Répartition des projets IiP par domaine thématique

La répartition des projets IiP par domaine thématique montre que l'accent de l'initiative est placé sur l'EFTP et le DC dans l'économie informelle et dans les politiques et mesures actives du marché du travail, tant dans les zones rurales qu'urbaines. Il s'agit ici d'aborder les lacunes de formation et les besoins des personnes travaillant dans l'économie informelle. Les actions cherchent à



développer des liens plus forts entre l'économie informelle, l'enseignement formel et informel et l'EFTP sur le plan formel et informel, comprenant la reconnaissance et l'utilisation des qualifications et des connaissances techniques acquises par l'apprentissage ou par d'autres moyens de formation dans l'économie informelle ainsi que les compétences acquises grâce à la mobilité.

3.2.2 Interventions de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences par instrument financier de l'aide extérieure de l'UE

La Commission utilise des instruments géographiques et thématiques pour financer des projets bilatéraux sur l'EFTP et des projets « Investing in People »⁸³ :

- Les instruments géographiques pour la période 2007- 2013 sont : l'Instrument de coopération au développement, l'Instrument de voisinage et de Partenariat et le Fonds Européen de Développement ;
- Les instruments thématiques encadrent les OMD en mettant l'accent sur des thèmes spécifiques. Ils complètent d'autres aides européennes ayant une base géographique.

Le tableau ci-dessous montre comment les projets repris dans l'échantillon évalué ont été financés par les 4 instruments.

Tableau 5. Montant alloué par instrument financier

Instrument	Montant (EUR)	%
IEVP	225 581 159.07	44,97%
FED	127 525 730.94	25,42%
ICD – Géographique	112 885 357.60	22,50%
ICD - Thématique IiP	35 586 369.85	7,09%
Total	501 578 617.46	100%

⁸³http://europa.eu/legislation_summaries/développement/general_développement_framework/l14173_fr.htm

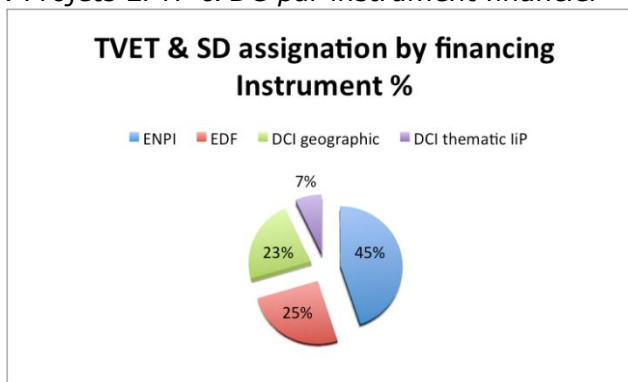
Figure 3. Projets EFTP & DC par instrument financier

Constats

Les catégories reprises dans cette figure montrent l'utilisation des instruments financiers pour l'EFTP et le DC. Il convient de relever en particulier que :

Les 9 projets bilatéraux IEVP liés au domaine TP-EFTP (politiques et systèmes) se sont pour la plupart concentrés sur les réformes et ont favorisé l'utilisation d'outils européens EFTP, entre autres le Cadre national de certifications et l'Assurance qualité qui ont eu recours à 44,97% des fonds, fait révélateur de la volonté politique de faire avancer les réformes dans les pays IEVP (également avec le soutien de l'ETF).

Les 14 projets bilatéraux sous le FED (8°, 9° et 10°) ont utilisé 25,42% des ressources totales; les programmes géographiques ICD ont perçu 22,50% de l'enveloppe globale pour 9 projets; les programmes thématiques ICD (les 22 projets IiP) ont seulement utilisé 7,09% du total.



3.2.3 Interventions de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences par région et par pays

Ce paragraphe décrit l'assistance extérieure de l'UE dans les principales régions couvertes par les instruments géographiques (IEVP, FED et ICD). Le FED se charge de l'aide pour l'Afrique subsaharienne (à l'exception de l'Afrique du Sud), des Caraïbes et du Pacifique (ACP). Les interventions en EFTP et en DC de la CE pour les 54 projets évalués pourraient être classées sur la base des régions géographiques et des groupes de revenus (PFR et PFR-PRI).⁸⁴

a) Le voisinage européen et le Moyen-Orient⁸⁵

Sur les 16 pays repris dans la Politique européenne de Voisinage⁸⁶, 12 sont actuellement des partenaires pleinement actifs de cette dernière et ont convenu de plans d'actions spécifiques en la matière. Seuls 6 pays partenaires de cette politique bénéficient des projets bilatéraux en EFTP et en DC. Ces pays sont repris ci-après :

- 3 pays de voisinage pour la région du Sud : l'Égypte, la Jordanie et le Maroc. Ils ont 4 projets bilatéraux représentant 170 385 317,88 EUR, à savoir 33,97% de l'enveloppe totale. L'Égypte est le pays le plus concerné par l'EFTP et le Développement des compétences, mais il n'apparaît pas clairement que les résultats soient proportionnels par rapport aux ressources investies par la CE;
- 3 pays de voisinage pour la région Est : l'Arménie, la Géorgie et la Moldavie ont 5 projets bilatéraux équivalant à 60 195 841, 19 EUR. Ce montant

⁸⁴ Groupe de revenus : les économies sont divisées sur la base du RNB par habitant, calculé en utilisant la méthode Atlas de la Banque mondiale. Les groupes sont : revenus faibles, \$1,035 ou moins; revenus faibles intermédiaires, \$1,036 - \$4,085; revenus supérieurs intermédiaires, \$4,086 - \$12,615; et revenus supérieurs, \$12,616 ou plus.
<http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GNP.PCAP.CD>

⁸⁵ COM(2011) 303. Communication conjointe au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : Une stratégie nouvelle à l'égard d'un voisinage en mutation

⁸⁶ http://eeas.europa.eu/enp/index_fr.htm

représente 12,00% du budget total.

Tableau 6. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences dans les régions Sud et Est du voisinage européen

Région (Voisinage EU)	Pays	Nombre de projets	Montant
Sud	EGYPTE	2	88 000 000.00
	JORDANIE	1	35 000 000.00
	MAROC	1	47 385 317.88
	3	4	170 385 317.88
Est	ARMENIE	3	36 195 841.19
	GEORGIE	1	19 000 000.00
	MOLDAVIE	1	5 000 000.00
	3	5	60 195 841.19
Voisinage EU	6	9 bilatéraux	225 581 159.07

b) L'Afrique subsaharienne

L'Afrique est la région la plus importante des ACP, sur la base des OMD. Des projets bilatéraux sont mis en œuvre dans les pays suivants : Bénin, Botswana, Côte d'Ivoire, Guinée, Gabon et Niger.

Tableau 7. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences en Afrique

Région	Pays	Nombre de projets	Montant
Afrique subsaharienne	BENIN	1	15 000 000.00
	GABON	1	5 200 000.00
	COTE D'IVOIRE	1	25 000 000.00
	BOTSWANA	2	18 345 709.49
	GUINEE	1	2 231 382.47
	NIGER	3	13 980 357.86
Afrique subsaharienne	6	9 bilatéraux	79 757 449.82

c) Amérique latine & Caraïbes

Tableau 8. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences en Amérique latine

Région	Pays	Nombre de projets	Montant
Amérique latine	PEROU	2	22 118 510.61
	ARGENTINE	1	9 400 000.00
	2	3	31 518 510.61
Caraïbes	GUYANE	1	1 328 342.72
	REPUBLIQUE DOMINICAINE	1	13 406 482.27
	2	2	14 734 824.99
Amérique latine & Caraïbes	4	5 bilatéraux	46 253 335.60

En Amérique latine, seuls deux projets bilatéraux ont été mis en œuvre - en Argentine et au Pérou. Dans les Caraïbes, deux projets bilatéraux ont été réalisés

en République dominicaine et en Guyane. Les pays des Caraïbes sont ceux qui reçoivent le moins de ressources.

d) Asie, Asie centrale & Pacifique

Les projets bilatéraux concernent : le Bangladesh, le Cambodge, la Chine, le Kazakhstan, la Mongolie et le Pakistan.

Tableau 9. Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences en Asie

Région	Pays	Nombre de projets	Montant
Asie	CHINE	1	13 821 446.13
	BENGLADESH	1	14.000.000.00
	PAKISTAN	2	41 545 400.86
	3	4	
Asie centrale	KAZAKHSTAN	1	5 000 000.00
	MONGOLIE	1	7 000 000 00
	2	2	12 000 000.00
Pacifique	SALOMON	1	1 955 927.13
	VANUATU	1	2 398 000.00
	NOUVELLE CALEDONIE	1	28 679 529.00
	3	3	33 033 456.13
Asie, Asie centrale & Pacifique	8	9 bilatéraux	114 400 303.12

Dans la région Pacifique, les projets bilatéraux sont réalisés à Vanuatu, dans les Iles Salomon et en Nouvelle Calédonie.

Programmes multinationaux

Sur les 22 projets IiP, 54,45% d'entre eux sont de nature multinationale ; les autres (10) se limitent à un seul pays. Les projets multinationaux mettent l'accent sur :

- Le soutien à la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent : 4 projets de l'OIT dans 19 pays (11 217 707,00 EUR);
- La pertinence des systèmes d'EFTP et de DC : 4 projets dans 14 pays (7 277 845,45 EUR) portant sur l'éducation, les connaissances et les compétences : vers des systèmes d'EFTP axés sur la demande en EFTP. Amélioration de l'EFTP générée par la demande dans l'économie formelle et informelle par la plus grande participation du secteur;
- Économie informelle (14 projets IiP). 4 projets IiP sur 14 sont de nature multinationale.

Les 10 pays à projet unique sont :

- L'Afrique (6): Ouganda, Sierra Leone (2), Somalie, Sénégal et Éthiopie;
- L'Amérique latine (1): Nicaragua;
- L'Asie (3): Bangladesh (2), Népal.

Constats par région

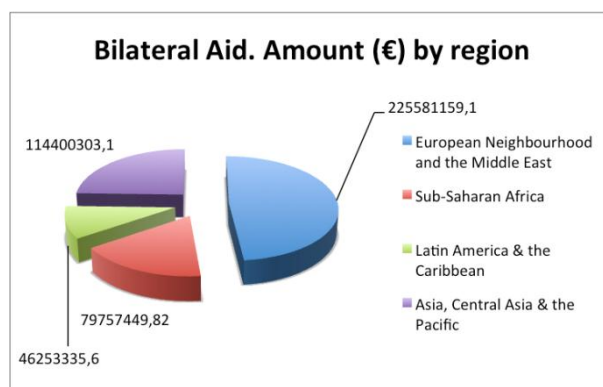
En résumé, les interventions bilatérales de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences peuvent être représentées de la manière suivante:

Tableau 10: Projets bilatéraux en EFTP & en développement des compétences pour toutes les régions

Région	Pays	Nombre de Projets	Montant EUR région en par
Voisinage européen et Moyen-Orient	6: Égypte (2), Jordanie, Maroc, Arménie (3), Géorgie et Moldavie	9	225 581 159.07
Afrique subsaharienne	6: Bénin, Botswana, Côte d'Ivoire, Guinée, Gabon et Niger	9	79 757 449.82
Amérique latine & Caraïbes	4 Argentine, Pérou, République dominicaine et Guyane	5	46 253 335.60
Asie, Asie centrale & Pacifique	8: Chine, Bangladesh, Pakistan, Kazakhstan et Mongolie, Salomon, Vanuatu, Nouvelle Calédonie	9	114 400 303.12
Total: 4 régions	24 pays	32 Projets	465 992 247.61

Figure 4. Projets bilatéraux EFTP & DC par région

- Le Voisinage européen représente la région qui bénéficie du plus grand soutien financier dans le domaine de l'EFTP et du DC. Les montants alloués vont de 88 000 000 EUR pour l'Égypte à 5 000 000 EUR pour la Moldavie;
- La région classée numéro 2 en termes de soutien est celle de l'Asie, de l'Asie centrale et du Pacifique avec un total de 122 912 247.85 EUR;
- Les figures mettent en exergue deux priorités géographiques et stratégiques pour la DEVCO : le Voisinage européen (la région la plus ciblée est la Méditerranée) et les pays asiatiques;
- Les 32 projets bilatéraux sont mis en œuvre dans 24 pays. Les budgets des projets vont d'un minimum de EUR 1 328 342.72 EUR pour la Guyane à un maximum de 88 000 000 EUR pour l'Égypte;
- Six des 32 pays sont actuellement classés dans la catégories de pays à revenus intermédiaires⁸⁷ (PIB par habitant de 4086 USD à 12 615 USD) : le Botswana, la République dominicaine, le Gabon, la Jordanie, le Kazakhstan et le Pérou.



⁸⁷ <http://data.worldbank.org/about/country-classifications/country-and-lending-groups>.

3.2.4 Interventions de la Commission en matière d'EFTP et de développement des compétences par période et statut

Les projets sélectionnés portent sur une longue période (2000-2012) qui ne correspond ni à une période de programmation spécifique ni à une présence continue de projets dans les pays concernés. Certains de ces pays ne comptent qu'un seul projet tandis que d'autres, comme l'Arménie, ont bénéficié d'un financement au travers de projets consécutifs pendant une période plus longue.

La classification a pris en compte l'état d'avancement : projets clôturés, en cours, ou engagements en matière de financement. Le statut des 54 projets évalués (bilatéraux et IiP) est indiqué ci-dessous :

Tableau 11. Statut et période

Statut	Bilatéraux : 32	IiP: 22
En cours	12 = 37,5%	16 = 72,72%
Engagement	01 = 3,1 %	0
Clôturés	19 = 59,37 %	6 = 27,27%
Période	Bilatéraux: 2000-2022	IiP: 2009-2018

Il convient de noter que l'évaluation a porté sur un échantillon de 12 projets bilatéraux en cours (37,5%) et de 16 projets IiP en cours également (72,72%). Certains projets bilatéraux devraient se poursuivre jusqu'en 2020 et certains projets IiP se termineront en 2018 (voir Carte des Données à l'Annexe 5). La conséquence directe d'une évaluation basée sur un échantillon "vivant" est que les évaluations finales n'ont pas encore eu lieu et que l'impact et les autres critères d'évaluation tels que l'efficacité ne peuvent faire l'objet que de prospections et non pas de comparaisons. Le statut de l'échantillon a inévitablement eu un impact sur l'analyse apparaissant au chapitre suivant.

4 Constats de l'évaluation du soutien à la coopération au développement de la Commission européenne dans le domaine de l'EFTP et du développement des compétences

L'analyse des interventions actuelles et récentes visant à soutenir l'EFTP et le développement de compétences dans le cadre de la coopération au développement de la Commission avec ses pays partenaires se fonde sur les données et les informations recueillies lors de l'inventaire, de la cartographie et de la classification. Elle résulte également de la documentation reçue, révélatrice de ce que la mesure dans laquelle la coopération de la Commission a contribué à l'EFTP et au développement des compétences dans ces pays.

S'agissant des objectifs prioritaires en CT de la Commission, la plupart des projets en EFTP et en DC évalués font une référence explicite à l'atténuation et à la réduction de la pauvreté et sont donc pleinement cohérents avec le Consensus européen sur le Développement qui s'est fixé comme objectif premier « l'éradication de la pauvreté dans le contexte du développement durable » et qui spécifie en outre « comprenant la poursuite des objectifs du millénaire pour le développement » et les principes d'efficacité de l'aide (Déclaration de Paris, Agenda pour l'action d'Accra).

L'évaluation a mis en évidence les multiples modèles d'EFTP et de DC appliqués dans les pays.

A cet égard, les Fiches d'Évaluation (Annexe 3) montrent les principales caractéristiques de chaque système d'EFTP national sous le titre « Coup d'œil sur l'EFTP » et établissent une différenciation de l'EFTP en tant que : (i) système fondé sur l'école, (ii) apprentissage double combinant formation scolaire et approche axées sur l'entreprise et (iii) systèmes de formation traditionnelle en apprentissage (TAT pour « traditional apprenticeship training »). Les fiches sont établies sur la base du modèle de bonnes pratiques de l'UNESCO⁸⁸ et reprennent des informations spécifiques découlant des critères d'évaluation pour la cartographie⁸⁹ et de la partie « Coup d'œil sur l'EFTP » comme suggéré par la Commission. Chaque fiche comporte des éléments-clés spécifiques au succès d'un système (champ 6) et des enseignements tirés de l'expérience (champ 7).

Les missions sur le terrain dans trois pays ont également alimenté le processus afin de déterminer l'impact des interventions de la Commission, combinant des projets bilatéraux, des propositions d'approche ascendante (« bottom-up ») financées sous l'initiative « Investing in People » et, le cas échéant, le soutien de l'ETF aux parties prenantes sur le plan national.

Sur la base de l'information fournie pour les 11 projets évalués, une analyse de la réforme de l'EFTP et du DC a été réalisée dans les 11 pays (Annexe 7) où la Commission a joué un rôle crucial en tant que partenaire du développement.

4.1 Coup d'œil sur l'EFTP dans la coopération au développement de la Commission

Tout au long de cette étude, nous avons pu observer une grande variété d'approches en EFTP et en DC, allant d'une organisation centrée sur l'établissement

⁸⁸ UNESCO, *Bases de ressources de bonnes pratiques dans l'EFTP*, Paris, 2010.

⁸⁹ Annexe 2: Méthodologie et Annexe 5: Carte de données.

scolaire à une formation sur le lieu de travail, à des programmes de formation non formelle, à des apprentissages traditionnels ou à une combinaison de ces systèmes dans les différentes régions.

Dans les pays bénéficiant de l'assistance de projets de la CE, les institutions nationales ont opté pour une approche axée sur le marché pour l'EFTP. Les programmes, les politiques et les stratégies nationales font de l'EFTP et du DC la réponse immédiate face aux demandes en rapide évolution des marchés du travail. L'EFTP et le DC sont ici entendus comme compétences techniques et professionnelles, traditionnelles ou nouvelles, alliées à des compétences pour la vie qui permettent aux individus de s'adapter à l'évolution des contextes de plus en plus dominés par le paradigme des connaissances typique de la société de l'information.

Lors de l'évaluation des projets ainsi que des systèmes d'EFTP dans le cadre desquels ils se sont déroulés, il est apparu clairement que l'EFTP tend à évoluer d'un concept spécifique de formation ou de recyclage pour des emplois particuliers vers une intégration dans un système plus large où l'on retrouve l'enseignement général, l'enseignement secondaire, la formation pour adultes (générale ou en lien avec les mesures actives du marché du travail), l'éducation supérieure, l'apprentissage tout au long de la vie et, aussi, l'apprentissage non formel et informel.

Les projets évalués ont entrepris diverses activités pour :

- Aborder la réforme des systèmes nationaux avec la participation des partenaires sociaux et celles des principaux acteurs concernés;
- Renforcer la qualité de l'offre, améliorer l'accès aux compétences et aux qualifications utiles dans les secteurs économiques en croissance et ce, pour toutes les catégories de population, en mettant l'accent sur les jeunes et les femmes.
- Inclure les groupes vulnérables et marginalisés dans une citoyenneté active ;
- Promouvoir le travail décent dans les économies informelles au titre de contribution concrète aux efforts nationaux de réduction de la pauvreté ;
- Soutenir le développement écologiquement durable ; et
- Établir des liens avec l'enseignement formel et l'apprentissage tout au long de la vie.

4.1.1 Coup d'œil sur l'EFTP dans les pays couverts par la politique de voisinage européen dans le cadre de l'Instrument européen de et de partenariat

Les réformes de l'EFTP et du DC dans les pays de la région Est du voisinage européen

L'EFTP dans les pays de transition de l'ancien bloc soviétique avait des liens historiques avec l'emploi comme principale porte de sortie de la pauvreté⁹⁰. Les analyses actuelles révèlent un déclin constant des inscriptions aux formations techniques et professionnelles, fait à comparer avec l'expansion des établissements de l'enseignement secondaire général et de l'enseignement universitaire. Dans le cadre de l'EFTP, l'éducation professionnelle s'est déplacée des entreprises vers les écoles, le risque d'affaiblir le lien entre les deux devenant plus aigu. Des éléments importants du système double subsistent néanmoins dans la région – surtout en Europe centrale. Les réformes de l'EFTP sont confrontées à des problèmes de qualité,

⁹⁰ ETF, 2007. *Skills development and Poverty Reduction: A State Of The Art Review*, Kenneth King and Robert Palmer.

d'accès et de pertinence⁹¹. Les principaux défis de la restructuration de l'EFTP et du DC concernent l'inadéquation en termes de compétences et les pénuries en termes de qualifications⁹². La priorité consiste à investir dans les nouvelles compétences de gestion et d'entrepreneuriat correspondant à la demande des nouvelles économies et à renforcer le lien entre EFTP et institutions du marché du travail. Les données suggèrent que cet alignement entre les systèmes d'EFTP et la demande est encore en cours.

L'étude a évalué au total 5 projets financés par la Commission en vue d'encadrer la réforme de l'EFTP en Arménie (3), en Géorgie et en Moldavie. Le système géorgien est pleinement cohérent avec la politique en EFTP de l'UE car le processus de réforme a bénéficié d'un soutien dans le cadre du Processus de Turin. La Géorgie a rejoint le Processus de Bologne en 2005. Elle a lancé une réforme EFP en 2007 et a adopté une nouvelle loi sur l'EFP avec un modèle d'EFTP centré sur la demande et réactif au marché. La politique et la stratégie en EFP pour la période 2009-2012 promeut un cadre de gouvernance multipartite pour un EFTP axé sur la qualité, avec le soutien d'un CNC et une assurance qualité de l'éducation.

Les tendances de la réforme de l'EFTP et du DC dans la région de voisinage formée par les pays du Sud de la Méditerranée⁹³

Les économies de la région du Sud de la Méditerranée sont essentiellement constituées de micro-entreprises ou de PME représentant plus de 95% des activités, auxquelles vient s'ajouter un vaste secteur informel. L'employabilité des jeunes, hommes ou femmes, est l'un des défis cruciaux pour les décennies à venir dans les pays confrontés à un fort essor démographique. Les bas salaires offerts par le marché du travail pour les professions de base auxquels s'ajoute le haut niveau de sécurité du secteur public poussent les familles et leurs enfants à opter pour un enseignement supérieur conduisant à un poste d'employé ou de fonctionnaire public. Le monde des affaires méprise souvent l'EFTP, considéré comme formation de bas niveau, et les entreprises sont réticentes à coopérer plus avec les systèmes d'EFTP. L'EFTP est associé à une rentabilité plus faible en termes d'emploi et de salaire en comparaison avec l'enseignement secondaire que fréquentent la majorité des étudiants des pays du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA). L'EFTP est également stigmatisé : éducation de second choix et parcours de statut inférieur pour les étudiants médiocres orientés très tôt vers le système professionnel (afin de limiter la demande en éducation supérieure).

Les cadres juridiques se sont développés au fil du temps dans la plupart des pays, mais cela n'est pas le cas des politiques et des stratégies de mise en œuvre de l'EFTP et du DC. Les systèmes continuent à être fortement centralisés et la coordination entre le niveau national et les entités décentralisées n'a pas été réalisée, ce qui a entraîné des conséquences négatives pour les liens entre offre et demande⁹⁴. Le manque de financement et de mesures d'encouragement pour les

⁹¹ Bartlett, W. 'Economic restructuring, job creation and the changing demand for skills in the Western Balkans', in Fetsi, A. (ed.), European Training Foundation, *Labour markets in the Western Balkans: challenges for the future*, Bureau des Publications officielles de la Communauté européenne, Luxembourg, 2007.

⁹² Banque mondiale, *Skills, Not Just Diplomas Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia*, Lars Sondergaard et Mamta Murthi with Dina Abu-Ghaida, Christian Bodewig, et Jan Rutkowski, Washington D.C. 2012.

⁹³ Mayen G., *Cooperation between education systems, business and other stakeholders in the Mediterranean countries: phenomena in slow development*. ETF. 2011.

⁹⁴ Voir entre autres : Fondation européenne pour la formation et Banque mondiale, *Réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Moyen-Orient et en Afrique du Nord - Expériences et défis*, 2005, Turin; Bardak, Ummuhan, Huitfeldt H. et Wahba J., *Politique pour l'emploi. Réforme au Moyen-Orient et en Afrique du Nord - Questions liées au fonctionnement du marché du travail*, European Training Foundation, 2006, Turin; Banque mondiale *L'autre voie - Réforme de l'Education au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*, BM, Washington D.C., 2008; Banque mondiale, *Préparer l'avenir, une perspective à long terme de la mobilité des personnes et des emplois pour le*

institutions de formation a eu un impact négatif sur la qualité de la formation. Dans la plupart des pays, il existe des systèmes d'évaluation et de suivi des organes de formation, mais ils ne sont que partiels.

Divers éléments des systèmes d'EFTP des pays de l'UE tels que l'accent placé sur la demande avec une participation des entreprises, l'orientation et le conseil, les observatoires sectoriels, les mécanismes de financement, la question du genre et le partenariat social ont été introduits. Dans les années 1990, la Commission a commencé à encadrer les processus de réforme de l'EFTP en Tunisie et au Maroc. Dans les années 2000, l'Égypte, la Jordanie, le Liban et la Syrie sont venus les rejoindre. De plus, de nouveaux concepts sur les cadres de qualification ont été établis et les programmes d'apprentissage et de formation en entreprise ont été réorganisés.

L'impact le plus visible des projets de la Commission et de l'assistance de l'ETF se retrouve dans la phase préparatoire des cadres nationaux de certifications à adopter qui reflète l'approche adoptée dans l'UE. L'Égypte, la Tunisie, le Maroc et la Jordanie en sont une bonne illustration.

Dans les trois pays de la région où des projets bilatéraux financés par la Commission ont été évalués, l'accent était placé sur la réforme générale de l'EFTP : *Assistance pour la Réforme du système de formation technique et professionnelle en République arabe d'Égypte* (avec une seconde partie pour la réforme de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles – (EFTP II), en instance); *Soutien à l'emploi et à l'Enseignement et à la formation techniques et professionnels* en Jordanie, et *Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des NTIC - Formation Professionnelle II* au Maroc.

4.1.2 Coup d'œil sur l'EFTP en Afrique subsaharienne

Dans la plupart des pays de l'Afrique subsaharienne,⁹⁵ l'EFTP formel et institutionnalisé pour les degrés secondaires inférieurs ou supérieurs ou pour le degré post-secondaire se déroule parallèlement à l'enseignement général, mais sans lien avec l'économie informelle prédominante. Chaque année, de 7 à 10 millions de jeunes africains dont les qualifications sont insuffisantes entrent sur des marchés du travail caractérisés par un taux de chômage élevé, par le sous-emploi, par la faiblesse de la productivité et par des revenus proches du seuil de pauvreté. La « croissance sans emplois » de l'Afrique se distingue par une forte croissance du PIB et des secteurs axés essentiellement sur le capital plutôt que sur la main d'œuvre comme les mines et le pétrole⁹⁶.

A l'exception de quelques rares pays au début des années 2000, le taux d'inscription en EFTP (en tant que partie de l'enseignement secondaire) se situait en-dessous de 10%. Aujourd'hui, il représente moins de 5%, avec une moindre participation des femmes et essentiellement dans les professions traditionnelles du commerce, de la couture et de la restauration. Très peu de jeunes filles s'inscrivent pour des cours d'ingénierie ou de technologie, souvent en raison d'une formation médiocre en sciences et en mathématiques à laquelle s'ajoutent les valeurs culturelles ou les inégalités géographiques et économiques. Il existe des différences entre les pays et les régions et aussi entre les différents systèmes d'EFTP qui reflètent encore les

Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, BM, Washington D.C., 2009.

⁹⁵ Iza 2012, *A Roadmap to Vocational Education and Training Systems Around the World*. Werner Eichhorst Núria, Rodríguez-Planas Ricarda Schmidl, Klaus F. Zimmermann. Décembre 2012 http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=7110.

⁹⁶ *Perspectives économiques africaines*, BAfD, OCDE, PNUE, ONU-CEA, 2012.

disparités entre les pays francophones (Bénin, Gabon, Guinée, Côte d'Ivoire et Niger) et anglophones (Botswana). Les premiers placent surtout l'accent sur le contenu général et l'importance du nombre d'inscrits et négligent les compétences artisanales, les besoins d'un marché essentiellement informel n'étant dès lors pas satisfaits. Pour la deuxième catégorie de pays, la spécialisation professionnelle est plus étroite et son contenu est moins académique ce qui limite encore plus l'évolution du parcours éducatif.

Le DCTP est passé tout en haut des agendas nationaux en tant qu'instrument de lutte contre le chômage des jeunes. Certaines données prouvent que l'EFTP conduit à une meilleure intégration dans l'emploi salarié formel, mais les programmes dans ce domaine sont souvent perçus comme peu attrayants. Les parents et les apprenants peuvent en effet les interpréter comme débouchant sur un emploi sans avenir ou comme alternative inférieure à l'enseignement secondaire général⁹⁷ offrant peu d'avantages en termes de carrière et un rendement économique plus faible.

Pour les jeunes sortant de l'enseignement primaire ou s'ils sont analphabètes ou en situation d'abandon scolaire précoce, l'apprentissage informel traditionnel reste la principale voie d'acquisition de compétences, ces dernières semblant suffisantes pour accéder à un emploi dans la majorité des entreprises. La part importante du travail informel réduit le potentiel d'accroissement de la productivité de l'EFTP, de l'innovation technologique et de la création formelle d'emploi pour des activités plus productives.

L'accès et la qualité sont deux aspects fondamentaux du DCTP en Afrique, sans doute en raison de l'importance croissante des institutions de formation privées et de ce qu'elles impliquent en termes d'assurance qualité et de placement des diplômés. Les employeurs peuvent éprouver des difficultés lorsqu'il s'agit d'évaluer la valeur des « titres-maison » décernés par les prestataires privés. Le déséquilibre dans la répartition géographique des organes de formation entre zones rurales et urbaines constitue également un problème d'inégalité, en particulier pour les groupes vulnérables. Les organisations non gouvernementales (ONG), celles de la société civile (OSC) et celles fondées sur la foi ont plus réagi aux besoins en termes de compétences de ces groupes et ont tiré un avantage comparatif du financement assuré par leurs membres, par les bailleurs de fonds internationaux ou en faisant appel aux partenaires locaux du développement.

Le financement de l'EFTP est le maillon faible de toutes les réformes en cours. La difficulté vient du fait que la diversification des sources de financement, l'introduction d'économies de coûts et les mesures de récupération des dépenses ne sont pas suffisantes pour assurer la durabilité des mécanismes de financement sauf en cas d'augmentation des montants alloués à l'EFTP par les budgets de l'État.

En conclusion, les politiques, les meilleures pratiques et la dynamique du développement des compétences techniques et professionnelles en Afrique⁹⁸ encadrent actuellement le développement de cadres stratégiques nationaux et régionaux en vue de redonner vie à l'EFTP et au DC et de les rendre plus réactifs face aux priorités sociales et économiques. Le double défi d'un plus large accès et d'une qualité améliorée des compétences aux fins de productivité et de croissance des revenus frappent, dans une mesure plus ou moins grande, tous les pays de la région. Ils ont besoin de nouvelles politiques et d'une gestion, de programmes et

⁹⁷ World Bank 2008a, Garcia Marito, et Jean Fares. *The Effect of Education on Income and Employment*. In Garcia Marito et Jean Farès editors, *Youth in Africa's Labor Market*, 39-47.

⁹⁸ AfDB (2013) *A Review and Evaluation of Technical and Vocational Skills Development Policies and Practices in Africa*. Mars 2013.

de formateurs plus en phase avec les besoins du marché et de mécanismes de financement garantissant la durabilité de l'EFTP.

Dans les neuf projets évalués que la CE mène à bien dans six pays (Bénin, Botswana, Côte d'Ivoire, Guinée, Gabon et Niger), des réformes nationales complètes⁹⁹ ou une restructuration des principaux éléments de l'EFTP et du DC ont été soutenus (voir Fiches d'évaluation à l'Annexe 3) :

- Politiques et stratégies nationales pour l'EFTP : Niger (trois projets consécutifs);
- Cadre nationaux des certifications : Botswana;
- Programmes de cours axés sur les compétences alignés avec le marché du travail : Niger, Botswana;
- Liens entre formation et emploi : Gabon et Côte d'Ivoire;
- Partenariat avec toutes les parties prenantes (entre autres le gouvernement, les partenaires sociaux, les associations d'entreprises formelles et informelles) : Bénin;
- Qualité de l'EFTP : Botswana, Gabon, Guinée et Niger;
- Évaluation des besoins en compétences dans le secteur informel : Bénin;
- Prévisions et planification des compétences : Côte d'Ivoire.

4.1.3 Coup d'œil sur l'EFTP en Amérique latine et dans les Caraïbes

En Amérique latine¹⁰⁰, l'organisation et la gestion de la formation professionnelle sont confinées à la sphère des systèmes d'enseignement (EFP initiale) et des institutions spécialisées, en général en lien avec les Ministères du travail ou les partenaires sociaux (EFP initiale/continue comme SENA en Colombie, INFOTEP en République dominicaine ou SENAI au Brésil). La formation professionnelle est considérée comme faisant partie intégrante des relations du travail, à savoir un point qui vient s'ajouter à la dimension pédagogique et est soumis aux négociations politiques entre travailleurs et employeurs pour savoir comment transférer la technologie et accroître la productivité des entreprises.

Les Ministères de l'Éducation sont en général chargés de l'organisation de l'enseignement technique (*educación técnica*) qui conduit aux qualifications pour tout un ensemble de professions et qui peut également déboucher sur l'enseignement supérieur. Les Ministères du travail¹⁰¹ assurent la formation professionnelle (*formación profesional*) sans lien juridique ou institutionnel avec les écoles du cycle secondaire technique. Leur objectif est de répondre à la demande sociale émanant des segments les plus pauvres de la population. Étant donné que les cours professionnels ne conduisent pas à l'enseignement formel, on parle ici également d'*educación no formal*.

La formation professionnelle initiale et continue organisée par les Ministères du travail dans des centres de formation professionnelle a été régie par un système tripartite qui établit le cadre réglementaire pour la formation dispensée en dehors des écoles techniques secondaires et des Ministères de l'éducation. Dans un contexte où c'est la formation professionnelle publique dispensée dans les institutions qui prédomine, les compagnies privées n'ont pas été très actives dans l'organisation de la formation. La situation a progressivement évolué vers tout un ensemble de modèles d'EFTP. Dès lors, les systèmes d'EFTP et de DC cherchent

⁹⁹ Kingombe 2012., *Lessons for Developing Countries from Experience with Technical and Vocational Education and Training*. Paper for the International Growth Centre – Sierra Leone country programme, London School of Economics et Political Sciences, London, 2012.

¹⁰⁰ Weinberg P., *Critical Review of the 12 Debates in skills development* produced by the WGICSD from a Latin American perspective. *The Role of International Cooperation in Education and Training for Work in Latin America*. Paper 13. Working Group for International cooperation in Skills Development. Buenos Aires, Argentine, mai 2008.

¹⁰¹ Wallenborn Manfred, *Vocational training in Latin America*, in *European Journal*, Vocational training n. 22, CEDEFOP, 2001.

avant tout à répondre aux pénuries de compétences dans les secteurs à forte croissance, ceci en améliorant la coordination entre l'offre et la demande, en augmentant la couverture de la formation et la qualité de l'éducation et en adoptant des mesures pour réduire la ségrégation professionnelle des femmes dans la formation et dans l'emploi. Récemment, en Amérique latine¹⁰², diverses politiques de restructuration de l'éducation et de la formation professionnelles se sont inspirées des normes internationales du travail. L'EFTP et le DC sont précieux pour les individus et pour leurs communautés lorsqu'ils soutiennent les modèles de développement économique générateurs d'emploi et de travail décent et promoteurs de capacités productives. Ils améliorent la qualité de la vie, accompagnent différentes alternatives au développement social, personnel et collectif, allant au-delà de l'insertion professionnelle, du revenu et de la productivité.

Quatre pays de l'échantillon d'évaluation ont bénéficié des interventions de la Commission : 1) l'Argentine où le système éducatif est une responsabilité partagée entre le gouvernement national, les provinces, les districts fédéraux et les institutions privées et où le projet a favorisé la finalisation de l'enseignement secondaire et a amélioré les qualifications professionnelles de jeunes entre 18 et 29 ans; 2) le Pérou, avec le projet Arolab (I et II); 3) la République dominicaine, dans les Caraïbes, avec un accent placé sur la formation axée sur les compétences (« Competence-Based Training (CBT)»; 4) en Guyane où une Agence de formation pour le secteur privé a été établie.

Le programme régional de l'UE « *Eurosocial* » cherche actuellement à promouvoir la création de systèmes de qualifications nationaux en Amérique latine. Dans les Caraïbes, sur la base des Articles 35.1-2 et 46 du Traité Révisé de Chaguaramas, la Communauté des Caraïbes (CARICOM) devrait établir les procédures administratives et législatives nécessaires pour que se concrétisent la libre circulation des travailleurs et la reconnaissance mutuelle des qualifications.

4.1.4 Coup d'œil sur l'EFTP en Asie, en Asie Centrale et dans le Pacifique

L'EFTP et le DC dans la région Asie - Pacifique¹⁰³ (BAD, 2013) sont identifiés comme action prioritaire de la politique éducative pour promouvoir une croissance économique durable et un développement économique, pour réduire et atténuer la pauvreté rurale et urbaine, pour accroître une citoyenneté active et inclure les groupes en marge de la société.

Les grands défis posés par les compétences en EFTP dans cette région concernent la fragmentation des systèmes entre institutions nationales et ministères, la qualité des programmes en EFTP, leur pertinence par rapport au marché du travail et aux secteurs de croissance de l'économie. Les qualifications liés aux emplois verts font défaut alors que ces pays cherchent à remédier aux effets du changement climatique et à assurer au mieux un développement durable et à long terme. La répartition de la formation est un obstacle à l'accès équitable pour les groupes vulnérables – situation en partie compensée par la présence croissante de prestataires publics.

Les systèmes d'apprentissage traditionnels dans des pays tels que le Bangladesh et le Pakistan constituent les principales possibilités de formation pour les économies

¹⁰² UNESCO 2010c., Claudia Jacinto, *Recent trends in technical education in Latin America*, Paris, 2010.

¹⁰³ ADB 2013. *Skills development for Inclusive and Sustainable Growth in Developing Asia-Pacific (2012-2013) Technical and Vocational Education et Training: Issues, Concerns and Prospects* 19, Maclean R., Jagannathan S., Sarvi J. eds., Springer, 2013. <http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2012/10914.pdf>.

du « bazar ». Le travail infantile, les conditions de travail et le travail décent sont néanmoins des questions importantes pour ces états. Les barrières financières et autres telles que l'analphabétisme, les coûts d'opportunité du temps consacré à la formation en termes de moyens de subsistance, les exigences et les frais d'entrée élevés, les barrières culturelles, ethniques et religieuses – en particulier pour les femmes – ont été mentionnés comme problèmes les plus fréquents. La gouvernance, la qualité et l'accès ont été abordés par l'introduction d'une formation formelle double, des programmes modulaires axés sur les compétences, l'établissement de nouvelles infrastructures de formation, la multiplication des services de formation sur le plan communautaire et de formules mixtes de formation (sur site, à distance, sur le lieu de travail). Des fonds pour la formation ont été rendus opérationnels par le biais des réformes de l'EFTP et du DC en cours. De plus, le problème posé par le besoin d'accroître l'accès aux opportunités d'acquisition de compétences a généralement été abordé par la participation de prestataires privés dans l'EFTP et le DC formels et non formels avec la mise en œuvre de systèmes d'assurance qualité et de mécanismes d'enregistrement.

Les projets bilatéraux en Mongolie et au Kazakhstan (Asie centrale) ainsi qu'au Pakistan (Asie) offrent tous un soutien à tout un ensemble de réformes de l'EFTP.

4.2 Principaux résultats de l'évaluation

Les projets en EFTP et en DC ont été évalués et analysés en recourant à une méthodologie (cadre analytique) qui tire des enseignements de la littérature et des exercices entrepris par la Commission et d'autres grands partenaires du développement. Les experts ont d'abord réalisé une analyse du système et du secteur pour vérifier si les projets d'EFTP et de développement des compétences apportent une solution aux problèmes, s'ils se concentrent sur l'offre et la demande de compétences, s'ils ont réalisé une évaluation suffisante des systèmes d'EFTP, s'ils étaient cohérents avec les plans nationaux et pour voir quels ont été les principaux obstacles à leur mise en œuvre. Par ailleurs, l'évaluation a cherché à identifier les options alternatives disponibles et les principaux éléments de planification stratégique (enseignements tirés de l'expérience, éléments-clés des succès).

La séquence des questions, des plus générales aux plus spécifiques, a fourni des réponses initiales qui ont été examinées à la lumière de trois grands critères : l'efficacité, l'efficience et la pertinence et de cinq critères auxiliaires : la cohérence, la qualité de conception, l'impact, la durabilité et la valeur ajoutée de l'ETF. Ces derniers critères n'étaient pas moins importants en tant que tels, mais leur relation de cause à effet par rapport à l'objectif final apparaissait moins évidente parce qu'elle concernait plutôt les spécificités des projets.

L'ordre des questions était significatif. Si un projet n'a pas pour but premier de faire « ce qu'il convient », peu importe alors qu'il soit efficace ou efficient. Les questions de l'efficacité et de l'efficience ne deviennent importantes qu'une fois que la pertinence a été bien établie et que le bon alignement du projet est assuré par un flux continu d'informations sur le marché du travail. L'évaluation a révélé les forces et les faiblesses des projets en lien avec les systèmes de formation qu'ils cherchaient à encadrer ainsi qu'avec les plans nationaux qu'ils soutenaient. Les options alternatives (institutionnelles, financières, techniques et sociales) de même que les stratégies d'amélioration ont été identifiées ou proposées dans la mesure du possible, essentiellement sous la forme d'enseignements tirés de l'expérience ou d'éléments-clés des succès.

Les 8 critères d'évaluation

Pertinence : la relation entre les objectifs et les besoins nationaux est examinée sous l'angle des besoins économiques et sociaux.

Efficacité : la relation entre les résultats et les objectifs est analysée en vérifiant si les actions de la Commission sont arrivées aux objectifs prévus, si elles ont apporté de réels avantages aux bénéficiaires choisis et si elles ont réalisé les politiques et les stratégies de l'UE.

Efficience : la relation entre les moyens (inputs) et les résultats (outputs) est observée en vérifiant la capacité des projets à mettre en œuvre les interventions prévues dans le temps imparti et en expliquant les raisons d'éventuels retards et les effets de tels retards sur l'ensemble du processus.

Cohérence : la cohérence dans le cadre du programme de développement de la Commission ; la cohérence / la complémentarité avec les politiques des pays partenaires et avec les interventions d'autres bailleurs de fonds; la cohérence/ la complémentarité avec les autres politiques de la Commission.

Qualité de conception : la participation de toutes les parties prenantes aux processus de conception et de planification et leur évaluation de la qualité de conception du projet.

Impact : pour les projets qui ont été terminés : évaluer la capacité des interventions de la Commission à produire des effets à long terme, en particulier pour véritablement modifier les politiques et les stratégies en EFTP dans les pays partenaires.

Durabilité : le niveau d'appropriation par les contreparties nationales bénéficiant des différentes actions de l'UE ainsi que la possibilité qu'elles auront d'assurer un suivi concret que ce soit par le biais de ressources nationales ou par le soutien d'autres bailleurs de fonds externes. La durabilité est également considérée comme le maintien des avantages apportés par une intervention même après qu'une assistance au développement majeure a été terminée.

Valeur ajoutée apportée par l'ETF: applicable aux projets ETF ou au programme IEVP où l'ETF intervient comme prestataire de services. La possibilité de services similaires pour d'autres programmes de l'UE, d'autres organisations et/ou institution est également envisagée ici.

Source: Annexe 2: Méthodologie et Outils

Grâce aux 8 critères¹⁰⁴, il a été possible de comprendre si les moyens et les ressources attribués aux projets permettaient d'atteindre les résultats et s'ils pouvaient se traduire en outputs concrets. Certains projets n'ont pu être évalués sur la base de tous les critères parce que la documentation sur la mise en œuvre n'avait pas été fournie (ND : pas de données). Les experts ont alors limité leur évaluation au potentiel du projet, en lien avec la qualité de la conception et avec la précision/ le caractère complet de la formulation.

Les experts ont exprimé les résultats en termes quantitatifs sur la base d'une échelle A-B-C-D pour chacun des critères. Comme les paragraphes suivants l'indiquent dans les détails, les critères de classement utilisés dans les évaluations n'ont pas conduit à un jugement quant à la valeur intrinsèque de chaque projet spécifique ou quant à la décision de la Commission à investir dans les pays de cette manière. C'est en fait un moyen d'observer la mesure dans laquelle les interventions ont été significatives par rapport à l'objectif de renforcement des systèmes d'EFTP dans les pays partenaires. Le classement se fonde sur la documentation fournie par la Commission et la recherche documentaire complémentaire réalisée par les consultants. L'observation des faits pendant les missions sur le terrain au Bangladesh, au Maroc et au Botswana ont conduit à un changement de classement pour chacun des trois projets concernés.

¹⁰⁴ Les définitions (pertinence, efficacité, efficience, durabilité, impact, cohérence/complémentarité et valeur ajoutée communautaire) proviennent des *Méthodes d'évaluation pour l'Assistance extérieure de l'Union européenne. Bases méthodologiques pour l'évaluation*, Vol. 1, pp. 50-52. http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/examples/guide1_en.pdf.

La nomenclature à la base de l'ensemble de l'analyse telle qu'elle apparaît dans les tableaux et les graphiques correspond à celle utilisée par les services d'assistance extérieure de la Commission¹⁰⁵ afin d'obtenir un résultat harmonisé.

Tableau 12. Critères de classement

Clas- sement	Qualitatif	
A	Très bon	La situation est considérée comme hautement satisfaisante, largement au-dessus de la moyenne et pouvant potentiellement servir de référence en tant que bonne pratique. Les recommandations mettent l'accent sur le besoin d'adopter cette bonne pratique dans d'autres actions.
B	Bon	La situation est considérée comme satisfaisante, mais il existe des possibilités d'amélioration. Les recommandations sont utiles, mais pas vitales pour l'action.
C	Problèmes	Certains problèmes sont à résoudre pour éviter que le résultat global de l'action soit négativement affecté. Améliorations nécessaires, mais pas de révision majeure de la stratégie de l'action.
D	Défauts graves	Le degré de gravité des défauts est tel qu'il peut entraîner l'échec de l'action si un remède n'est pas identifié. Ajustements majeurs et révision de la stratégie requis.
NA	Pas applicable	
ND	Pas de données	

4.2.1 Résultats de l'évaluation des interventions bilatérales en EFTP et en DC

Les 32 projets ou programmes bilatéraux cherchent avant tout à améliorer l'EFTP et ses liens avec le marché du travail. Ils couvrent dès lors les réformes des politiques en EFTP, la gouvernance, la participation des acteurs, les réformes des programmes de cours pour renforcer la pertinence par rapport au marché du travail ainsi que l'amélioration de la qualité. Les variations sont significatives en termes de zones géographiques et d'attribution de ressources.

¹⁰⁵ EC 2012e, *ROM – Manuel de Monitoring orienté vers les résultats*, Bureau de coopération EuropeAid de la Commission européenne, 2012, http://ec.europa.eu/europeaid/how/ensure-aid-efficacité/documents/rom_handbook2011_fr.pdf.

Tableau 13. Répartition des résultats bilatéraux et fréquence relative de chaque critère

Classe- ment/ Fréquence relative	Perti- nence	Efficacité	Efficience	Cohérence	Qualité de concep- tion	Impact	Durabilité	Valeur ajoutée ETF
A	53,00%	9,38%	3,13%	43,75%	21,88%			28,13%
B	44,00%	56,25%	46,87%	43,75%	59,38%	37,50%	46,88%	
C	0,00%	9,38%	21,88%		15,63%	31,25%	37,50%	
D	3,00%	3,13%	3,13%	9,38%	3,13%	3,13%	6,25%	
NA	0,00%						9,38%	71,88%
ND	0,00%	21,88%	25,00%	3,13%		28,13%		

- Le Taux de répétition concerne le nombre de fois où la valeur apparaît dans l'échantillon;
- La fréquence relative (exprimée pour chacun des critères en termes de pourcentage) indique le poids relatifs de chaque valeur (à savoir, pertinence, efficacité, efficience, etc.);
- Les données sont exprimées en termes de pourcentage relatif et pondéré sur 100.

4.2.2 La pertinence des projets et des programmes bilatéraux

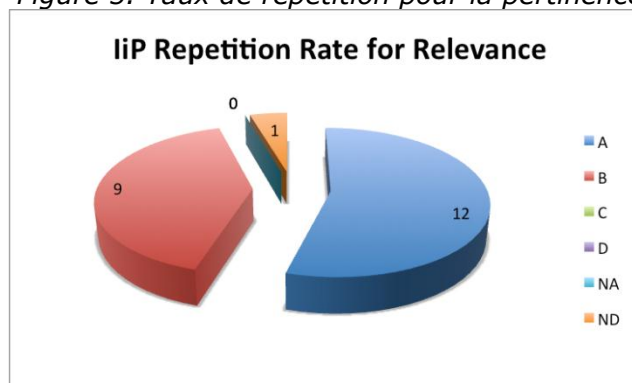
La pertinence a été définie par la mesure dans laquelle les objectifs de l'intervention de développement sont cohérents avec les demandes des bénéficiaires, les besoins du pays, les priorités globales et les politiques des partenaires et de la Commission.

Ce diagramme montre que près de 100% (A et B) des projets étaient « pertinents », d'où la conclusion que les phases d'identification et de formulation du cycle de projet étaient précises.

Quelques constats :

- Le programme pour l'Arménie : « Soutien à la stratégie de réduction de la pauvreté par le développement des ressources humaines résultant d'un système de formation et d'éducation professionnelles moderne et efficace » (CRIS 18792, et suivants 21066 et 24345) semble être particulièrement pertinent. Les objectifs étaient cohérents avec les demandes des bénéficiaires, les besoins du pays, les priorités globales et les politiques des partenaires et de la Commission. Le programme a été jugé comme étant un instrument pertinent de soutien au développement socio-économique du pays. Il plonge ses racines dans les agendas de développement sur le plan international et national de même que dans le cadre de développement EFP national. L'évolution d'un projet autonome vers un soutien budgétaire correspond à la politique de la Commission et à la stratégie du pays ;
- Il s'est produit le contraire dans le cas du projet « Programme de formation et d'échange de dirigeants entre l'UE et la Chine (METP) » (CRIS 5779). Comme

Figure 5. Taux de répétition pour la pertinence



indiqué dans la documentation ROM, l'activité réduite du bénéficiaire pendant la mise en œuvre a diminué la « pertinence perçue » du projet dans une large mesure;

- Dans les pays dont les systèmes de formation professionnelle sont faibles et où l'économie informelle prédomine, les efforts ont essentiellement été consacrés à l'introduction d'éléments de formalisation dans les systèmes traditionnels de développement des compétences, comme la validation des acquis antérieurs, la certification et les systèmes de crédits pour établir un lien avec l'EFTP formelle et le NVQ. Au Bangladesh, le projet « *Éducation et formation techniques et professionnelles (EFTP)* » (18135) porte sur l'une des composante du NVQ et sur la VAA;
- Quelques programmes ont surtout ciblé les groupes défavorisés (par exemple, Argentine, Éthiopie et Bangladesh), le soutien au secteur privé (Jordanie, Ouganda et Guyane) ou les secteurs productifs (Maroc et Sierra Leone);
- Pour renforcer l'accès à l'EFTP, quelques projets ont contribué à la construction d'infrastructures, au développement de la formation des enseignants et à la délivrance de bourses pour étudiants (entre autres, Agrandissement du *Gaborone Technical College and Automotive Trades Technical College du Botswana*).

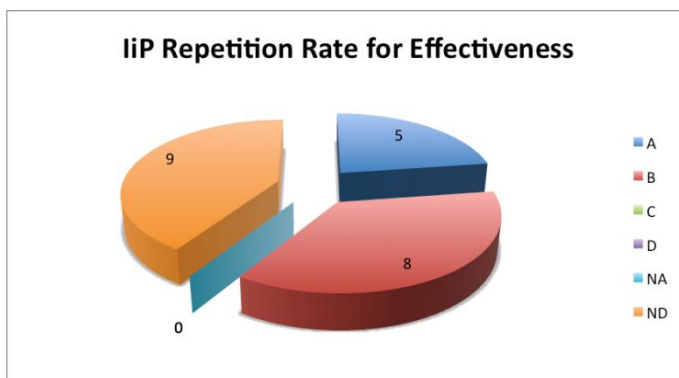
4.2.3 L'efficacité des projets et des programmes bilatéraux

L'efficacité s'entend comme étant la mesure dans laquelle les objectifs de l'intervention de la Commission ont été atteints ou devraient être atteints, en prenant en compte leur importance relative.

Figure 6. Taux de répétition pour l'efficacité

La fréquence de A (6,25%) dans 2 pays (Géorgie et Bangladesh) et de B (59,375%) pour ce critère révèle que la réalisation des résultats attendus était « satisfaisante ».

Les résultats (A+B = 65,63%) indique une tendance positive vers la Stratégie-cadre de 2008 pour « Réformer la coopération technique et les unités d'exécution des projets pour l'aide extérieure », soutenue par la Commission¹⁰⁶.



Quelques constats :

- Dans le cas de la Guinée, *ENAM III*, *École Nationale des Arts et Métiers*, l'efficacité est évaluée en termes de budget, de calendrier et d'actions ; les données examinées peuvent être utilisées pour répondre à la question reprise dans l'évaluation : « Dans quelle mesure le budget alloué au projet est-il considéré comme suffisant pour la réalisation de ces objectifs ? » ; le critère a été classé sous A étant donné le résultat remarquable obtenu;

¹⁰⁶ CE, Réformer la coopération technique et les unités d'exécution des projets pour l'aide extérieure de la Commission européenne, avec le soutien de la Commission européenne. Une stratégie-cadre, Bruxelles, 2008

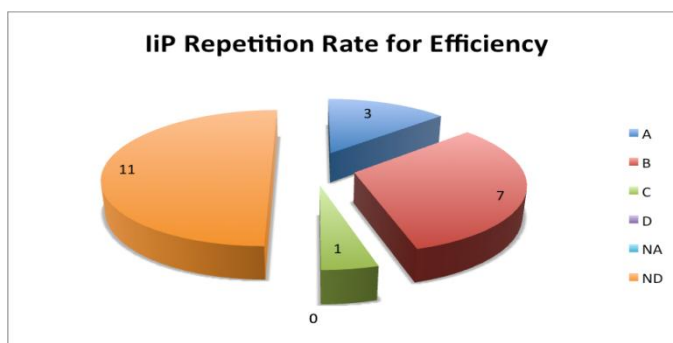
- Les données n'étaient pas disponibles pour entreprendre une évaluation de l'efficacité de plusieurs projets en cours au Gabon, en Jordanie ou en Moldavie.

4.2.4 L'efficacité des projets et des programmes bilatéraux

L'efficacité est la mesure dans laquelle les outputs (résultats) et/ou les effets souhaités sont réalisés en recourant le moins possible aux ressources/ inputs (moyens) (fonds, expertise, temps, coûts administratifs, etc.).

Figure 7. Taux de répétition pour l'efficacité

Sur la base de l'évaluation des résultats, l'efficacité est « satisfaisante » (B) pour 46,87% des projets. Des problèmes ont été relevés pour 21,88% (C). De plus, les données nécessaires pour juger de l'efficacité n'étaient pas disponibles (ND) pour 25% des projets. Nous pouvons aussi observer la façon dont les lacunes relevées dans l'information transmise ont affecté l'interprétation et les résultats de l'évaluation.



Quelques constats :

- Le programme APROLAB au Pérou a mis en lumière de sérieux problèmes d'efficacité. Le projet pouvait potentiellement contribuer de manière critique au système d'EFTP, mais l'incapacité à coordonner de façon efficace les actions entre le Ministère de l'Éducation et celui du Travail, une condition au financement de la Commission, a retardé de manière significative la mise en œuvre.

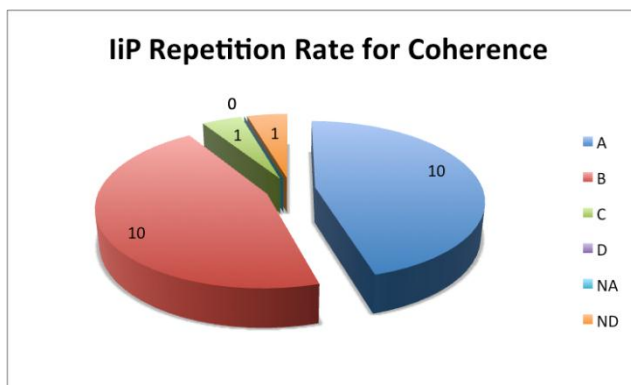
4.2.5 The coherence of the bilateral projects and programmes

Le critère de « cohérence/complémentarité » est utilisé pour mesurer la cohérence au sein des programmes de développement de la Commission et la cohérence/complémentarité avec les politiques des pays partenaires et avec les interventions d'autres bailleurs de fonds. Lorsqu'il s'agit de projets en EFTP et en DC couvrant une période aussi longue (2000-2013), il n'est pas possible de qualifier la cohérence comme étant complémentaire par rapport aux autres politiques de la Commission.

Figure 8. Fréquences relatives pour la cohérence

93,75% des projets se sont révélés être « cohérents » (40,625% de A et 53,125% de B) contre seulement 9,38% jugés non cohérents.

Sur le plan de la répartition régionale, les pays de l'IEVP et de l'Afrique subsaharienne ont accueilli la majorité des projets, ce qui reflète les priorités de la coopération au développement de la Commission et celles du Programme pour le Changement en particulier. La cohérence des projets IEVP est « très satisfaisante » (A) pour huit projets sur neuf.



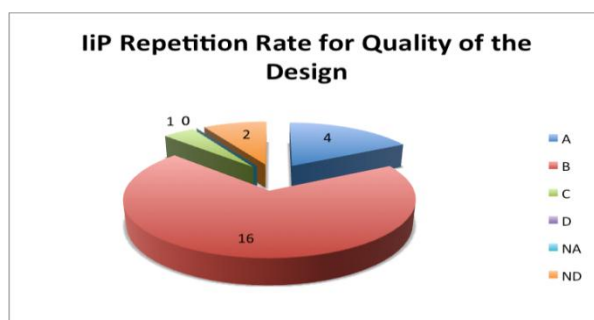
- Dans les pays concernés par l'IEVP (six pays, soit environ 50% du montant financier total), le soutien à la réforme de l'EFTP suivait plus le modèle européen d'EFTP (CNC, Assurance qualité (QA) et réforme des programmes de cours);
- En Europe de l'Est et en Asie centrale où des pays tels que l'Arménie, la Géorgie et la Moldavie ont bénéficié du soutien de la Commission, les éléments structurels du modèle de l'UE ont encadré les systèmes EFP pour établir des liens plus forts avec le marché du travail, accroître l'accès aux opportunités d'acquisition de compétences en diversifiant l'offre, pour déléguer une plus grande autonomie aux prestataires publics et privés et adopter des mécanismes de QA ;
- Dans les pays du Sud de la Méditerranée, la Commission a soutenu la réforme des systèmes d'EFTP pendant une période assez longue : de 2002 à 2011 au Maroc, de 2004 à ce jour en Jordanie et en Égypte. Dans ce dernier pays, la coordination des principaux acteurs mobilisés autour d'une stratégie commune s'est révélée extrêmement difficile, mais la participation du secteur privé, des partenaires sociaux et des prestataires de formation dans l'établissement de partenariats de formation, sectoriels et locaux, a renforcé la pertinence de l'offre en qualifications. Le Maroc a été dans ce sens avec le projet 4631 - *Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des NTIC - Formation Professionnelle II*.

4.2.6 La qualité de conception des projets et des programmes bilatéraux

La qualité de conception concerne la conformité formelle avec les exigences établies pour la Gestion du Cycle de projet (GCP) ainsi que la présence d'éléments techniques qui conduiraient ou ont conduit aux résultats attendus.

Figure 9. Fréquence sur la base de la qualité de conception

84,37% des projets évalués ont donné un niveau « satisfaisant » pour ce qui est de la qualité de conception. Ils correspondent aux modèles et caractéristiques du cycle de qualité en EFTP : définition des qualifications selon les besoins du marché du travail, conception des programmes de cours, identification des exigences de qualité (matériel, équipement et formation des enseignants), mise en œuvre de l'EFTP et évaluation, prise en compte de l'accréditation des résultats d'apprentissage.



Quelques constats :

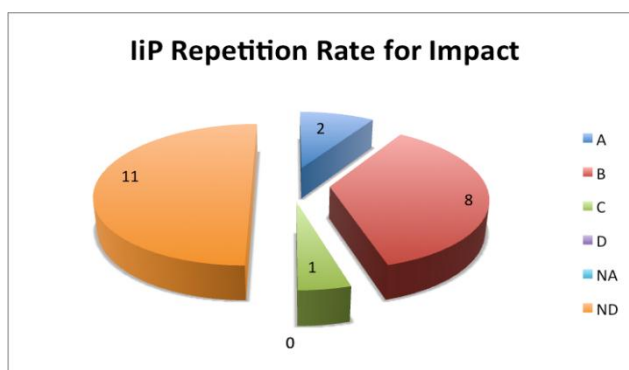
- La qualité de conception des projets pour la Géorgie, la Jordanie, le Maroc, la Mongolie et le Pakistan a été classée comme très satisfaisante;
- Une exemple de très haute qualité de conception nous vient des projets: *Soutien au secteur de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles au Pakistan*, et *Soutien à la Réforme EFTP au Pakistan (EFTP II)* – un projet conjoint conçu par le DFID, la Commission et le GIZ.

4.2.7 L'impact des projets et des programmes bilatéraux

L'impact peut être tant positif que négatif ; il comprend les effets premiers et secondaires à long terme produits par une intervention dans le domaine du développement, qu'ils soient directs ou indirects, voulus ou non intentionnels.

Figure 10. Fréquence pour l'impact

L'évaluation donne un résultat contrasté entre B (« satisfaisant ») avec 37,5% et ND (« Documentation non disponible »). Elle indique combien il est difficile pour les projets de coopération technique de produire les résultats attendus dans les contextes et les systèmes qu'ils abordent, indépendamment de leur pertinence, de leur efficacité dans la réalisation des résultats du



projet, de leur efficacité en termes de mise en œuvre et de la qualité intrinsèque de leur conception. L'évaluation de ce critère est affectée par le fait que neuf des projets n'ont pu être analysés en raison de l'absence de documentation pertinente (ND). Seuls les rapports ROM auraient pu donner une idée de la situation sur ce plan, mais ils ne sont produits qu'à la fin du cycle de projet. Les effets à long terme des interventions encadrant les réformes de l'EFTP requièrent des évaluations spécifiques et ex-post pour mesurer les changements produits, à savoir l'emploi ou l'emploi indépendant des étudiants et stagiaires dans le cadre d'un travail décent. Sur ce point, le Programme pour le Changement et les Conclusions du Conseil visant à améliorer les évaluations d'impact semblent particulièrement appropriés.

Quelques constats :

- Le projet *Plan d'Action Annuel 2007. Programme pour l'Enseignement secondaire et la formation des jeunes*, CRIS 211952, en Argentine a encadré

la mise en œuvre d'une politique pour les jeunes et les adultes sur le plan national. Le contexte d'instabilité et d'incertitude du cadre juridique portant sur l'EFTP a été invoqué comme cause essentielle d'une mise en œuvre intermittente qui a limité le processus conformément aux plans de travail convenus;

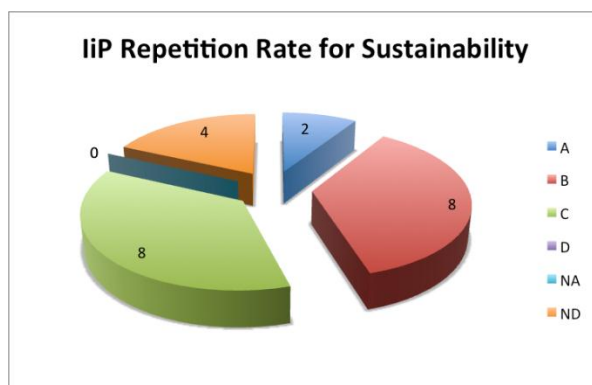
- Le projet *Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des NTIC - Formation Professionnelle II* au Maroc est reconnu comme ayant produit des impacts positifs en contribuant à l'adoption des CNC (niveaux, descriptions, validation) par la Conférence interministérielle, à la préparation de la loi sur la formation continue, à la stratégie nationale de soutien aux PME, au développement d'une stratégie nationale pour l'emploi et à la signature de l'accord UE-Maroc sur la mobilité des travailleurs.

4.2.8 La durabilité des projets et des programmes bilatéraux

La durabilité concerne le maintien des avantages après la conclusion d'une assistance majeure dans le domaine du développement, la probabilité de bénéfices à long terme et la résilience face au risque de perdre les avantages nets au fil du temps.

Figure 11. Fréquence pour la durabilité

Les résultats de l'évaluation au sujet du critère de durabilité présentent une situation contrastée : 15 projets sont durables (B), 11 projets ont des problèmes de durabilité (C) et 2% des projets sont repris comme affectés de défauts graves (D) de durabilité générale après conclusion de l'action.



Quelques constats :

Les principaux éléments de durabilité dans bon nombre de programmes soutenus par la Commission¹⁰⁷ ont été identifiés dans :

- Le soutien à l'ajustement ou au développement de cadres juridiques pour l'EFTP, de lois sur l'EFTP ou de décrets sur l'apprentissage par exemple en Géorgie, au Bangladesh et au Pakistan;
- La mise en application de la législation existante, l'alignement par rapport aux objectifs des programmes nationaux de développement ou aux politiques sectorielles ou aux programmes en cours comme au Niger;
- Le co-financement des programmes nationaux, entre autres la construction de collèges techniques au Botswana;
- L'établissement de plateformes tripartites de gouvernance, par exemple les Conseils de Compétences industrielles au Bangladesh ou les Partenariats Pilotes Régionaux en EFTP en Égypte;
- L'institutionnalisation des changements et options proposés par les projets, par exemple le Fonds pour l'apprentissage au Niger ou l'inclusion d'Accords de financements spécifiques (AFS) du Programme de réforme de l'EFTP dans la législation nationale en vertu d'un décret présidentiel.

¹⁰⁷Commission européenne, *Country level evaluation Botswana Final report*. Décembre 2009. <http://www.oecd.org/countries/botswana/44655520.pdf>.

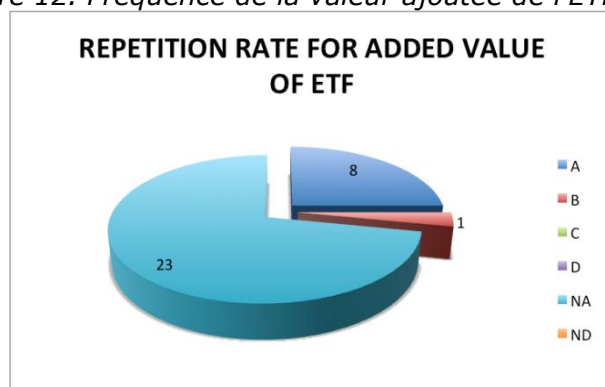
4.2.9 La valeur ajoutée de l'ETF dans les projets et les programmes bilatéraux

Ce critère sert à établir la mesure dans laquelle l'assistance de l'ETF contribue encore plus aux changements attendus, en apportant des bénéfices supplémentaires par rapport aux résultats espérés suite à des actions se limitant à l'intervention de la Commission et des États membres. Il a été en particulier possible d'apprécier comment les systèmes d'EFTP ainsi encadrés ont tiré avantage des compétences technique du personnel de l'ETF et du processus consultatif structuré des acteurs-clés en matière d'EFP dans les pays. De plus, les réseaux au sein des pays et entre ceux-ci par le biais de consultations thématiques régionales et subrégionales ainsi que le renforcement des capacités et les communautés de « pratique » complétant les capacités internes de l'ETF ont également entraîné une valeur ajoutée.

Figure 12. Fréquence de la valeur ajoutée de l'ETF

L'évaluation de ce critère a été réalisée pour les projets relevant du mandat géographique de l'ETF (25% d'entre eux). L'application de ce critère dans ce cas a donné le résultat le plus élevé « A » pour la totalité des projets.

L'évaluation des projets met en évidence un lien positif avec la qualité de la conception des projets bilatéraux de la Commission lorsque l'ETF a été directement associée aux activités en amont (identification et formulation).



Quelques constats :

- Les liens directs entre la qualité de conception et les résultats des projets dans les pays où s'est réalisée l'évaluation (Égypte, Jordanie, Maroc, Arménie, Géorgie, Moldavie, Kazakhstan) n'ont pas pu être établis car certains de ces projets sont encore en cours ou, comme en Égypte, des événements récents sur le plan national ont entravé la continuité des opérations;
- Cette situation a aussi été exacerbée par le fait que l'ETF ne dispose pas d'un mandat ouvert d'appui technique aux projets pour lesquels elle a contribué aux phases d'identification et de formulation. Un changement en ce sens est souligné dans les recommandations finales ;
- L'ETF a fourni un soutien aux autorités arméniennes pour assurer le progrès de la réforme EFP en cours, des politiques et des systèmes, du dialogue social, de la gouvernance EFP et des systèmes d'information sur le marché du travail pour servir de base à l'amélioration du système de qualifications. Pour ce qui est du partenariat social (PS) en EFP, le Conseil national du développement de l'EFP et le Conseil de Gouvernance des Collèges est devenu pleinement tripartite. En 2012, l'ETF a lancé un projet pilote relatif au Centre National de développement de l'EFP pour la validation de l'apprentissage non formel et informel (VANFI) qui doit passer à une application pour l'ensemble du système national.
- En Égypte, l'ETF a participé à toutes les phases d'analyse, d'identification et de formulation des deux projets bilatéraux I et II. La fondation a contribué au renforcement de l'orientation professionnelle et a donc eu un impact direct sur le projet I. Elle a par ailleurs orienté la formulation de la Phase II

- afin d'accroître la qualité de l'éducation technique et la transition des écoles vers le monde du travail;
- En Géorgie, la fiche d'identification se fonde sur les constats de l'analyse de base du développement du secteur de l'éducation et de la formation professionnelles (EFP) ; elle a été préparée en 2008 avec l'aide de l'ETF. Le soutien de la fondation à la réforme éducative et à celle de l'EFTP se poursuit en vertu du Processus de Turin. L'intervention de l'ETF peut être considérée dans son ensemble comme une bonne pratique que les programmes EFTP de la Commission pourraient utiliser comme référence sur le plan mondial ;
 - L'ETF a encadré les premiers pas de la réforme de l'EFTP en Jordanie par le biais de projets spécifiques sur les indicateurs EFTP, d'un soutien aux unités de DRH des partenaires sociaux, d'études sur le genre et d'un CNC. La fondation a en outre réalisé une étude de préféabilité sur les missions d'identification pour le programme bilatéral actuel.
 - En Moldavie, l'ETF a analysé dans les détails l'EFP et le développement du capital humain (2009 et 2011) dans le contexte des priorités identifiées par la stratégie nationale de développement 2008-2011 à l'élaboration de laquelle elle a contribué.

4.3 Constats de l'évaluation des interventions "Investing in People" en EFTP et en DC

« Investing in People » est le programme thématique de la Commission pour encadrer le développement humain et social¹⁰⁸. Il s'agit d'un instrument complémentaire qui canalise le soutien de la Commission par le biais des programmes nationaux. Son but est d'accroître l'impact global de l'assistance de l'UE.

La révision à mi-parcours¹⁰⁹ s'est penchée sur les projets 2007–2009 afin de relever les changements éventuels tant en termes de programmation que de mise en œuvre pour la période suivante, 2011-2013. Les principales recommandations (au sujet de l'EFTP et du DC) portent sur une prolongation des initiatives précédentes traitant des besoins en compétences dans l'économie informelle, tant dans les zones rurales qu'urbaines, du renforcement des liens entre économie informelle, EFTP formelle et non formelle et développement informel des compétences. La reconnaissance des qualifications acquises par le biais d'apprentissage, d'autres moyens informels ou à la suite d'une mobilité professionnelle a également été recommandée ainsi que l'utilisation à plus grande échelle et le partage des exemples couronnés de succès entre les pays.

L'évaluation a examiné au total 22 projets sur l'EFTP et le développement des compétences. Dans 4 projets relatifs aux initiatives économiques et sociales liées à la mise en œuvre de l'Agenda pour un travail décent, l'EFTP et le DC n'ont été mentionnés que comme mesures actives du marché du travail soutenant le processus d'application de politiques plus larges sur les aspects socio-économiques et les ressources humaines.

La classement est repris dans les détails dans les Fiches d'évaluation des 22 projets IiP figurant à l'Annexe 3. Les résultats sont représentés dans le tableau ci-dessous:

¹⁰⁸ JO L 378, 27.12.2006, p. 41. Règlement (CE) No. 1905/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 portant établissement d'un instrument de financement de la coopération au développement.

¹⁰⁹ *Investing In People...*, op. cit.

Tableau 14. Répartition des résultats des projets IiP et fréquence relative pour chaque critère

Classe- ment/ Fréquence relative	1. Pertinence %	2. PRF Efficacité	3. PRF Efficience	4. PRF Cohérence %	5. PRF Qualité de conception	6. PRF Impact	7. PRF Durabilité	8. PRF Valeur ajoutée ETF
A	54,55	22,73 %	13,63%	45,45%	18,18%	9,09%	9,09%	0,00%
B	40,90	36,36 %	31,82%	45,45%	72,72%	36,36%	36,36%	0,00%
C	0,00%	4,54%	4,55%	4,55%	4,55%	4,55%	36,36%	0,00%
D	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
NA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
ND	4,54%	40,90 %	50%	4,54%	13,64%	50%	18,18%	0,00%

La plus grande difficulté a concerné l'évaluation de l'efficacité, de l'efficience et de l'impact des projets auxquels participaient plusieurs pays. Il n'a pas été possible de déterminer « qui » était en fin de compte responsable de la gestion et de l'appui. Lors des missions sur le terrain, ce point a été soulevé en lien avec les projets IiP de ce genre qui seront mis en œuvre à l'avenir :

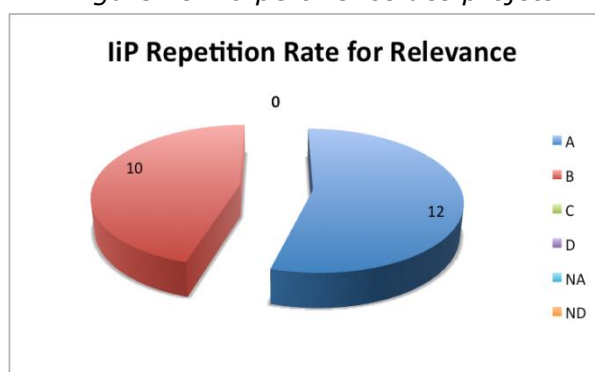
- *Suivi et évaluation du progrès en matière de travail décent (MAP)* (Bangladesh, Cambodge, Brésil, Indonésie, Niger, Pérou, Russie, Ukraine et Zambie);
- *Évaluation et remédiation aux effets du commerce sur l'emploi* (Bangladesh, Indonésie, Bénin et Guatemala);
- *Formation professionnelle et Tourisme durable* (Maroc, Bolivie, Nicaragua, Sénégal et Gambie);
- *Réseau Interrégional pour l'adaptation de la Formation technique professionnelle aux besoins de l'Artisanat (RIFA)*, (Maroc, Côte d'Ivoire, Bénin, Brésil, Honduras, Guatemala et El Salvador);
- *Amélioration des capacités de formation paramédicale au Maroc et au Mali, par l'appui à la création d'instituts de formation paramédicale au sein du Croissant-Rouge marocain et de la Croix-Rouge malienne* (Maroc et Mali).

4.3.1 Pertinence des projets et des programmes IiP

Les 4 projets portant sur des initiatives économiques et sociales liées à la mise en œuvre de l'Agenda pour un travail décent ont été considérés comme très pertinents (A). Dans l'ensemble, les 22 projets sont bons ou très bons.

Figure 13. La pertinence des projets IiP

Lors de l'évaluation, des questions sur la pertinence ont été posées. Les projets IiP ont pour but d'accroître l'employabilité des travailleurs, des jeunes et des autres groupes. L'employabilité peut concerner les conditions et les demandes prédominantes de l'économie informelle - qui constitue la source principale, parfois même unique, d'emploi - ainsi que les économies

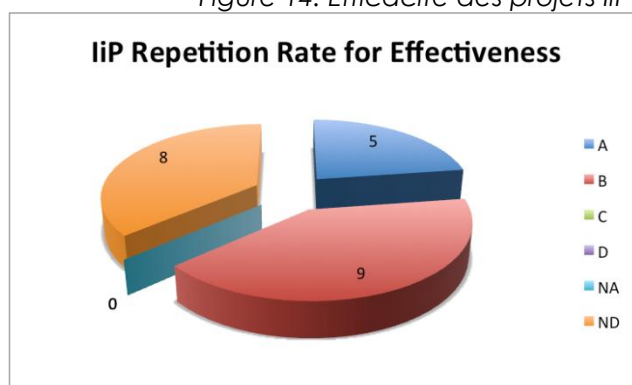


formelles de petite taille, parfois en régression. Tenant compte des objectifs de l'initiative IiP, les projets ont partagé leur attention entre les deux options : compétences pour l'économie informelle et la création d'emploi et intégration des travailleurs informels dans l'économie formelle.

4.3.2 Efficacité des projets et des programmes IiP

L'efficacité a été considérée comme « très satisfaisante » pour 22,73% des projets et « satisfaisante » pour 36,36%. Un exemple est celui du projet *Débloquer la chaîne de valeur du cacao par le biais de parcours formels et informels menant à l'apprentissage dans l'Est de la Sierra Leone* qui a combiné l'apprentissage formel et souple et la formation en milieu scolaire ou recourant aux moyens de communication dans les écoles et les communautés. Ce projet a atteint un large public et a sensibilisé les acteurs-clés des micro-entreprises et des services d'exportation du secteur du cacao.

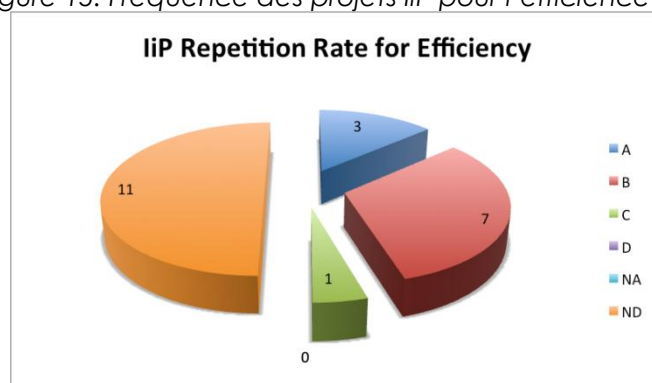
Figure 14. Efficacité des projets IiP



4.3.3 Efficience des projets et programmes IiP

Figure 15. Fréquence des projets IiP pour l'efficience

Il a fallu également prendre en compte la courte durée des projets et des programmes IiP comme stipulé dans le règlement sur l'Initiative IiP (de 24 à 36 mois) de même que le fait que les projets couverts par l'Appel à propositions de 2011 étaient encore en cours. Pour la moitié des projets, les données n'étaient pas disponibles. 13,63% étaient « très satisfaisants » et 31,82% « satisfaisants » sur la base du critère d'efficience.



Les exemples les plus significatifs nous viennent de deux projets *Éducation et formation techniques et professionnelles pour les jeunes dans l'économie informelle* et *Compétences pour les chômeurs et les personnes sous-employées (SkillFUL) : Promotion d'une formation durable dans l'économie informelle pour réduire la pauvreté* au Bangladesh. Ces projets ont recouru aux programmes de formation pour 10.000 jeunes chômeurs ou personnes sous-employées dans l'économie informelle et ont fait participer les prestataires publics et privés du secteur de la formation, les ONG spécialisées, les associations d'entreprises formelles et informelles et des employeurs à titre individuel.

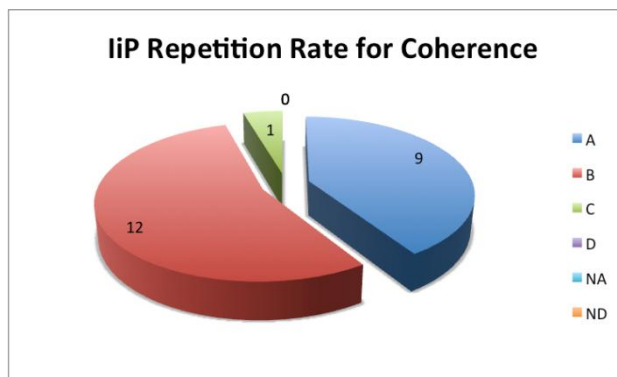
Le troisième exemple est celui du projet *Articulation entre Système National d'Éducation Technique et de Formation Professionnelle et les besoins en formation de l'économie informelle* au Nicaragua. L'efficience a également été qualifiée de « très satisfaisante » dans le ROM, en particulier pour la gestion et le système de contrôle et de suivi interne qui a assuré une mise en œuvre dans les temps impartis

pour les composantes liées à l'établissement d'infrastructures humaines et techniques.

4.3.4 Cohérence des projets et des programmes bilatéraux

Figure 16. Fréquence des projets IiP pour la cohérence

Comme indiqué précédemment, les projets IiP sont sélectionnés sur la base d'un Appel à propositions. Tous ceux qui ont été retenus comme étant éligibles pour le financement sont « très cohérents » (45,45%) ou « cohérents » 45,45%).

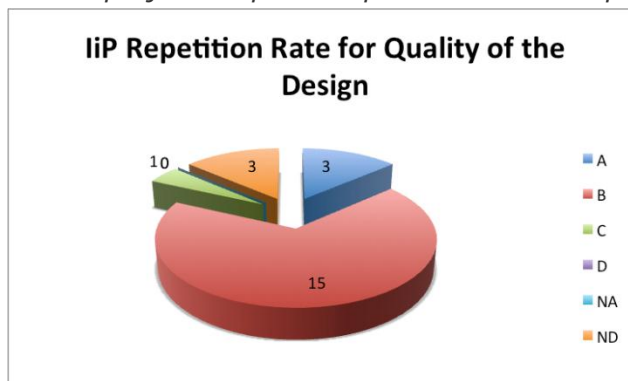


- Le programme pour le développement des compétences et l'emploi dans le secteur informel au Népal (CRIS 231089) est pleinement cohérent avec les objectifs de cette initiative. Il l'est également avec les politiques de l'ONU et plus spécifiquement avec les Objectifs du Millénaire pour Développement étant donné qu'il vise, entre autres, l'amélioration des services de santé (à savoir : réduction de la mortalité infantile, amélioration de la santé des enfants et de leurs mères et maladies socialement significatives, surtout le VIH/SIDA et la tuberculose). Ces alignement des priorités politiques et une harmonisation des efforts suggèrent que la cohérence est bel et bien présente;
- Les projets spécifiques gérés par l'OIT tels que *Suivi et évaluation des progrès réalisés en matière de travail décent (Monitoring et Assessing Progress on Decent Work - MAP)* sont hautement cohérents par rapport à la Déclaration sur la Justice sociale et une mondialisation juste adoptée par l'OIT en 2008 et réaffirment les engagements des États membres à promouvoir le travail décent. Ce genre de projet met en évidence que les États membres envisageront peut-être l'établissement d'indicateurs ou de statistiques appropriés, le cas échéant avec l'aide de l'OIT, pour assurer le suivi et évaluer les progrès réalisés. La cohérence est également notée par rapport au Programme pour un travail décent de l'OIT qui cherche à promouvoir « un emploi productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine » et par rapport à l'objectif commun de l'OIT et de l'UE ; le Consensus européen sur le Développement indiquait en effet que « l'UE contribuera au renforcement des dimensions sociales de la mondialisation, par la promotion de l'emploi et du travail décent pour tous » et que « la Communauté favorisera le travail décent pour tous conformément au programme de l'organisation internationale du travail ».

4.3.5 Qualité de la conception des projets IiP

Figure 17. Fréquence des projets IiP pour la qualité de la conception

En général, la qualité de conception des projets est bonne, ceux-ci étant guidés par le format de l'Appel à propositions. Les projets ont confirmé la conclusion reprise dans une évaluation récente de projets réalisés dans le cadre de « Investing in People »¹¹⁰ et ciblant spécifiquement l'économie informelle : conditions de vie et de travail pour les travailleurs et autres groupes vulnérables, meilleure employabilité, accès à des revenus plus élevés et couverture étendue en matière de protection sociale.



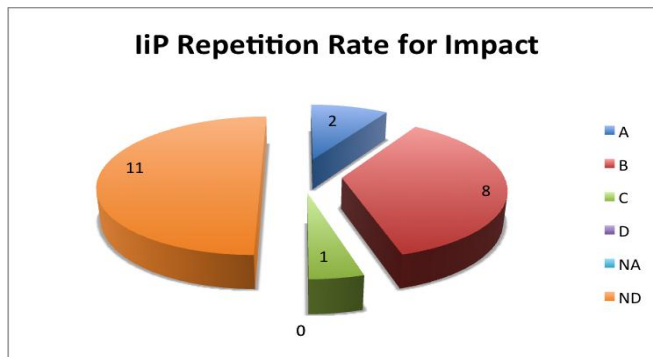
Dans les projets EFTP, les éléments les plus récurrents sur le plan de la conception impliquent une analyse des besoins et des caractéristiques socio-économiques et éducatives des populations-cibles; l'examen des compétences requises par les marchés; l'élaboration (ou l'adaptation) de programmes de cours, le matériel didactique, la formation des formateurs et les cours; la certification des qualifications acquises; les mécanismes de suivi, d'insertion ou de soutien aux entreprises; la consolidation du projet par la voie institutionnelle/ légale et le soutien financier.

4.3.6 Impact des projets IiP

Figure 18. Fréquence des projets IiP pour l'impact

Il n'a pas été possible d'évaluer l'impact des 11 projets en cours (sur un total de 22).

Cependant, pour la majorité des actions, l'impact a été considéré comme « satisfaisant » (36,36%), en particulier en lien avec les améliorations des programmes de cours de formation et les programmes/cours pour les groupes les plus vulnérables comme dans le cas du projet : *Articulation entre le système national d'éducation technique et de formation professionnelle et les besoins en formation de l'économie informelle au Nicaragua*.



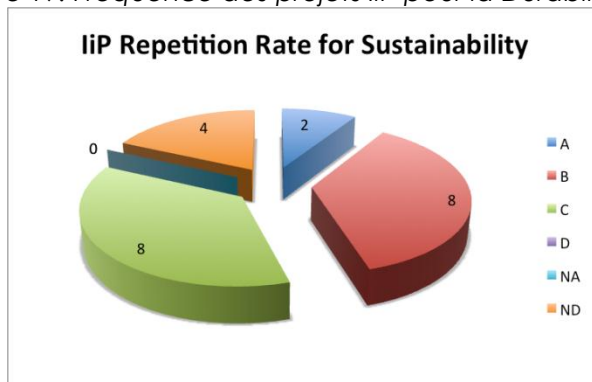
4.3.7 Durabilité des projets IiP

¹¹⁰ François Eyraud, Pascal Annycke, *Evaluation of projects selected by call for proposals targeting the informal economy. Final report*, Commission européenne, Belgique, 2012.

Figure 19. Fréquence des projets IiP pour la Durabilité

Le nombre de projets classés dans les catégories B et C (huit) était identique pour le critère de durabilité (36,36%).

Ceci est dû en partie au fait que le format de conception des projets exigeait qu'une attention particulière soit accordée à l'articulation entre facteurs internes et exogènes pour assurer la durabilité des actions proposées et les effets à long terme. Dès lors, tous les projets ont fortement suggéré des moyens d'assurer la continuité et les effets à long terme après la conclusion des activités. Des doutes ont surgi lors de la comparaison entre les résultats attendus et le temps/ les ressources disponibles. La durabilité semble plus acquise lorsque les projets IiP ont été mis en œuvre en tant que complément à de grands projets bilatéraux (Bangladesh) permettant aux Délégations de l'UE de garantir un niveau élevé de coordination.



4.4 Aperçu des réformes de l'EFTP en cours dans 11 pays

L'observation s'est concentrée sur l'état d'avancement des réformes de l'EFTP dans 11 pays qui tous ont bénéficié du soutien des projets bilatéraux de la Commission et en partie des projets IiP. Ces pays sont considérés comme formant un échantillon significatif permettant de recueillir des informations et des données provenant de la documentation des projets et d'autres sources parmi lesquelles les politiques et stratégies EFTP, les rapports et études des gouvernements partenaires, des partenaires du développement international, d'ONG et des milieux académiques. Les 11 pays sélectionnés sont : le Nicaragua, le Pérou, le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Niger, le Botswana, l'Égypte, le Maroc, la Géorgie, le Bangladesh et le Pakistan.

L'examen des tendances de la réforme de l'EFTP est décrit en détails dans le document de cartographie mondiale repris à l'Annexe 7. Les résultats fournissent un aperçu des priorités et du niveau de mise en œuvre des réformes de l'EFTP dans chacun des 11 pays concernés et indiquent comment certains d'entre eux sont arrivés à progresser pour certaines composantes tandis qu'ils ont éprouvé plus de difficultés pour d'autres.

Si l'on observe la situation de ces 11 pays, les principaux obstacles aux réformes seraient :

- Le manque d'engagement politique réel et de leadership par rapport aux objectifs et calendriers convenus;
- L'ambiguïté des responsabilités et des mandats des agences ou des ministères jouant le rôle de chef de file sur le plan national en lien avec l'EFTP;
- La résistance institutionnelle à l'alignement et la perméabilité de sous-systèmes d'EFTP formels, non formels et informels;
- La difficulté à mettre en œuvre les plans de décentralisation à différents niveaux (national, état/province et niveau institutionnel);
- Le manque d'implication des acteurs-clés dans différents domaines de la réforme de l'EFTP, de la politique à la prestation et, en particulier, pour le suivi et le contrôle des systèmes et des progrès de la réforme;
- La difficulté à transformer la capacité technique et de gestion de personnes formées par des programmes d'aide internationale en capacité

- institutionnelle et, par la suite, de concrétiser les politiques et les stratégies;
- La transparence de ressources budgétaires et complémentaires suffisantes, la diversification des ressources, les programmes d'épargne et de récupération de frais;
- Les systèmes de suivi et d'évaluation qui ne sont pas pleinement élaborés ou mis en œuvre par les acteurs de l'EFTP.

Un exemple positif est celui de la Géorgie où la réforme EFP est fortement intégrée dans la stratégie EFP du pays (2009-2012) et où elle couvre trois grands axes :

1. Accroître l'**accès** à l'EFP et soutenir le développement professionnel des individus : par le financement des programmes EFP pour les étudiants dans les centres EFP; par l'amélioration de l'accessibilité et de la participation de la population; par l'établissement de mécanismes de reconnaissance des apprentissages antérieurs; par l'élimination des organes EFP non productifs;
2. Assurer la **qualité** de l'EFP : mise à disposition des ressources institutionnelles, de l'infrastructure et des ressources humaines dans les institutions EFP; mécanismes de partenariat social pour renforcer la pertinence de l'EFP par rapport au marché du travail ; Cadre national de qualifications (CNC) et normes professionnelles ; programmes de cours EFP; contrôle de la qualité de l'EFP et mécanismes d'assurance qualité;
3. Établir une **gouvernance** participative, assurer la gestion et un modèle de **financement efficace et juste** de l'EFP.

L'aperçu est présenté sous forme de grille (Annexe 7) qui peut être utilisée pour identifier les domaines et les priorités sur lesquels se concentre actuellement l'aide internationale ainsi que la portée des interventions qui viendront à l'avenir soutenir les réformes de l'EFTP :

- Élaboration d'une nouvelle politique, de nouvelles stratégies et de nouveaux cadres réglementaires pour l'EFTP sur le plan national tout en opérant un changement de la politique générale et passage d'activités centrées sur les moyens à des actions fondées sur les résultats;
- Gouvernance, coordination des institutions et décentralisation des systèmes avec la participation des acteurs-clés, dans le sens d'une ouverture de l'EFTP contrôlée par le gouvernement afin de développer des liens plus étroits avec les institutions et les compagnies EFTP privées en tant que prestataires en matière de développement des compétences (même avec un co-financement par les budgets nationaux);
- Réponse aux besoins économiques et à ceux du marché du travail de même qu'aux demandes sociales (efficacité externe) avec l'adoption accrue de mesures actives du marché du travail grâce auxquelles l'offre en EFTP est renforcée par des services de suivi, par la transition de l'école vers le travail, par l'orientation professionnelle et les mesures d'encouragement aux employeurs pour les programmes d'insertion professionnelle, par les formes doubles ou alternatives de formation et de soutien à l'emploi indépendant avec l'inclusion des qualifications en entrepreneuriat dans les programmes EFTP et par le développement de services tels que le micro-financement ;
- Assurance qualité des services (efficacité interne), en particulier l'accréditation, les mécanismes de certification et les systèmes de crédit ;
- Financement durable et plus grande autonomie des institutions EFTP

Dans une mesure plus ou grande, les pays sélectionnés, soit dans la catégorie PFR ou PFR-PRI, ont tous reconnu que des systèmes inclusifs d'EFTP, plus pertinents par rapport aux besoins du marché et plus accessibles pour tous les segments de la population, contribuent à la stabilité et à l'inclusion sociales, à la réduction de la pauvreté et au développement économique durable. Les plans de réforme de l'EFTP sont caractérisés par une dépendance forte et mutuelle des mesures à adopter et

par des changements concrets à apporter aux systèmes étant dès lors liés aux initiatives antérieures et postérieures. Il a été observé que les processus de réforme se présentent parfois comme un cercle plutôt que comme une séquence logique d'étapes successives décrites dans les plans et les stratégies.

5 Aperçu des approches en matière d'EFTP et de développement des compétences adoptées par les partenaires et les agences de développement les plus importants

Les États membres de l'UE et les organisations internationales adoptent des approches, des méthodologies, des calendriers de planification et de communication, des règles financières et des procédures de reporting différents dans le cadre de la gestion de leur assistance aux pays en développement. Les « règles du jeu » de l'aide sont décrites dans la Déclaration de Paris sur l'Efficacité de l'aide (2005), dans l'Agenda pour l'Action d'Accra (2008) et dans le Partenariat de Busan pour une coopération au développement efficace (2011). Elles mettent l'accent sur : l'appropriation par le pays des stratégies et des programmes de développement; l'alignement des efforts des bailleurs de fonds par rapport à ces programmes; l'harmonisation des interventions des bailleurs de fonds pour réduire les coûts globaux de transaction et une gestion des résultats ainsi qu'une responsabilité mutuelle afin d'assurer le bon fonctionnement des systèmes d'assistance sur le plan national. La coopération technique en EFTP et en DC n'est pas différente du processus général de gestion de l'aide¹¹¹.

Le Groupe de travail sur l'Efficacité de l'aide et sur les pratiques des bailleurs de fonds (2003) créé par le CAD-OCDE a accompagné un processus d'harmonisation des pratiques adoptées par les bailleurs de fonds¹¹² et de renforcement des procédures opérationnelles. L'objectif était de réduire les coûts de transaction et de rendre les déboursments et les actions ADP plus souples, en prenant en compte les besoins et les objectifs nationaux de développement en vue de renforcer l'appropriation par le pays bénéficiaire et de diminuer les coûts de gestion de l'aide.

A la suite des lignes directrices du CAD-OCDE, l'UE s'efforce de coordonner, d'harmoniser et d'aligner ses activités d'aide au développement. Elle favorise une plus grande complémentarité entre les bailleurs de fonds en cherchant à formuler une programmation pluriannuelle conjointe fondée sur les stratégies et les processus des pays partenaires, sur des mécanismes de mise en œuvre commune, des missions conjointes des bailleurs de fonds et le recours à des dispositions de co-financement.

Le Consensus européen pour le développement¹¹³ est la déclaration politique majeure de la coopération européenne au développement. Il a été adopté conjointement par le Conseil, la Commission et le Parlement européen. Il décrit une vision commune servant de guide à la coopération au développement, tant pour la Commission que pour les États membres, et spécifie la politique nécessaire pour la mettre en œuvre sur le plan de l'UE.

Le « *Programme pour le changement* » de la Commission européenne¹¹⁴ lance un appel pour trouver une réponse au besoin d'améliorer les connaissances, les compétences et la formation professionnelle des jeunes en vue de leur employabilité par le renforcement de la capacité des pays bénéficiaires, des gouvernements, des parties prenantes concernées et des bénéficiaires finaux à concevoir les politiques et les stratégies et à mettre au point des systèmes qui encadrent l'EFTP et le DC.

La Communication de la Commission européenne « *Donner un nouvel élan à la coopération européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels pour appuyer la stratégie Europe 2020* »¹¹⁵, recommandait que la politique européenne en matière d'EFTP fasse l'objet d'un dialogue politique plus approfondi et d'un apprentissage

¹¹¹ OCDE, La gestion de l'aide: Pratiques des pays membres du CAD, Paris 2009.

¹¹² OCDE, *Harmonising Donor Practices for Effective Aid Delivery*, Paris, 2003-2006.

¹¹³ *Le Consensus européen...*op.cit.

¹¹⁴ *Un programme pour le changement...*op.cit.

¹¹⁵ *Nouvel élan...*op.cit.

mutuel avec la communauté internationale, comprenant tant les pays tiers que les organisations internationales concernées.

De la même manière, les agences de développement bilatéral des États membres et les organisations internationales sont arrivées à un accord en matière de programmes de coopération internationale en EFTP et en Développement des compétences au sujet des processus d'élaboration des politiques et des principes directeurs du lien entre qualifications et travail, dans le respect de leurs mandats et de leurs approches spécifiques. Elles contribuent par ailleurs au dialogue et à l'échange et l'encouragent en participant à des réseaux et à des plateformes de discussion auxquels elles donnent parfois un soutien direct.

Les organisations internationales ont établi des plateformes pour les communautés globales EFTP et DC :

- L'UNEVOC-UNESCO est un réseau qui facilite la participation de 285 institutions d'EFTP (Centres UNEVOC) dans 166 pays. Il promeut le partage des connaissances et la recherche sur l'EFTP au travers de diverses communautés en ligne comprenant le forum électronique, le portail et l'EFTPedia (« TVETpedia », en anglais uniquement)
- La plateforme mondiale publique-privée de l'OIT pour le partage de connaissances, établie en coopération avec l'UNESCO, l'OCDE et la Banque mondiale pour mettre en commun les connaissances utiles sur les compétences pour l'emploi.

The EU also supports networks and platforms managed by its own specialised agencies, such as:

- Referenet (network of institutions to provide information on national VET systems and policies in the EU Member States, Iceland and Norway) and Skillsnet (network of researchers and experts active in the early identification of skill needs and forecasting or in the transfer of research results on future skill requirements into policy and practice), of the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) promotes VET development in the EU;
- TORINET network of expertise of the European Training Foundation, the agency that assists transition and developing countries' education, training and labour market systems' reforms in the context of the Commission's development policy.

Exemples de réseaux et d'organisations en EFTP et en DC

- Le Réseau d'études et de recherche sur les politiques d'éducation et de formation (*Network for International Policies and Cooperation in Education and Training - NORRAG*,) est un forum qui se charge de l'analyse de la coopération internationale dans le monde de l'éducation et de la formation avec, entre autres, le soutien du DDC (Département du développement et de la coopération - Suisse), du DFID (Department for International Development, UK) et du NUFFIC (organisation des Pays-Bas pour la coopération internationale). Il entretient des relations avec l'Institut des Haute Études internationales et du développement établi en Suisse (IHEID);
- Le réseau « Educación, Trabajo e Inserción Social » d'Amérique latine (redEtis) établi par l'Institut International de Planification de l'Éducation (IIEP UNESCO) pour le partage de débats et de politiques sur l'éducation, le travail et l'inclusion sociale en Amérique latine. Il est basé en Argentine;
- Le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (Inter-American Centre for Knowledge Development in vocational training - Cinterfor) est un service technique de l'OIT, basé en Uruguay;
- L'Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique (ADEA), basée en Tunisie, est un forum de dialogue politique qui encourage les échanges et renforce les liens entre les 54 Ministres de l'Éducation en Afrique et les partenaires du développement parmi lesquels, entre autres, la CE, la Banque mondiale, la Banque africaine de Développement, l'Agence canadienne de développement international (ACDI), l'Agence de coopération internationale du

- Japon (JICA), le DFID, le BMZ-GIZ, l'UNESCO, l'UNICEF, USAID, le Département international de Coopération et de Développement (DICD) du Ministère français des Affaires étrangères;*
- *Le réseau international d'apprentissage innovant (International Network on Innovative Apprenticeship - INAP) est une association de chercheurs et d'instituts de recherche bénéficiant du soutien de l'Université de Brême;*
 - *Le Portail EFTP pour la région arabe est une plateforme de communication pour les professionnels et les institutions de l'EFTP permettant l'échange d'informations et de connaissances dans les pays arabes;*
 - *Le Centre régional d'éducation et de formation techniques et professionnelles (Regional Centre for Vocational and Technical Education and Training - SEAMEO VOCTEC), établi par l'organisation des Ministres de l'éducation du Sud-Est asiatique (SEAMEO) pour renforcer la qualité de l'EFTP en Asie du Sud-Est;*
 - *Le Centre national pour la recherche sur l'éducation professionnelle (National Centre for Vocational Education Research - NCVER) pour la recherche et les statistiques sur l'EFTP en Australie;*
 - *Le Forum européen de l'Enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFVET) est une association professionnelle européenne pour les intervenants en EFTP ; il est basé en Belgique;*
 - *L'Association internationale pour la formation professionnelle (IVETA) est un réseau de pédagogues professionnels, d'organisations, d'entreprises et de sociétés industrielles, basé aux États-Unis.*

Source: UNESCO-UNEVOC:

<http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=UUIC+-+Nos+partenaires&lang=fr>

5.1 Tendances du soutien apporté par les partenaires du développement aux réformes de l'EFTP

Ce chapitre concerne l'un des objectifs spécifiques de cette étude, à savoir fournir un aperçu des approches adoptées par les partenaires et les agences du développement les plus importants pour encadrer l'EFTP et le développement des compétences. Au total, la Commission a contacté 35 bailleurs de fonds multilatéraux et bilatéraux, agences de développement bilatéral des États membres et organisations internationales.

Ces entités ont été invitées à communiquer des informations au sujet de leurs programmes de coopération technique en EFTP et en DC, de leur position (vision, politique, lignes stratégiques et approches), des pays et régions prioritaires et de leurs interventions-phares, avec des références bibliographiques et en indiquant les principaux enseignements tirés de leurs évaluations institutionnelles.

Sur la base des neuf réponses officielles reçues et d'un examen plus approfondi de la littérature concernée,¹¹⁶ nous avons pu observer (voir Annexe 8) que la restructuration des systèmes d'EFTP et les réformes nationales suivent des tendances communes et s'inspirent de principes directeurs partagés :

¹¹⁶ UNESCO-UNEVOC. *Agencies for International Cooperation in Technical and Vocational Education and Training: A Guide to Sources of Information*, 2004.

Tendances mondiales en matière de restructuration de l'EFTP

- (1) Une transition politique allant des activités fondées sur les moyens (inputs) à des activités fondées sur les résultats (outputs);
- (2) Les systèmes sous le contrôle exclusif d'un gouvernement s'ouvrent pour établir un lien avec les institutions d'EFTP et les prestataires en développement des compétences de la sphère privée (comprenant des formations en entreprise) ; les budgets nationaux apportent parfois un co-financement;
- (3) L'entrepreneuriat en EFTP et en développement des compétences est encouragé via le micro-financement;
- (4) Une plus grande autonomie est concédée aux institutions d'EFTP;
- (5) La participation de toutes les parties prenantes dans le processus de prise de décision politique est favorisée;
- (6) De nouveaux mécanismes de financement et de certification sont envisagés sur le plan national, régional et international afin d'assurer la qualité;
- (7) Le programme de cours pour la formation des formateurs et l'apprentissage sont revus;
- (8) Des formules de formation double sont promues.

Source: UNESCO-UNEVOC. Agences pour la coopération internationale en éducation et formation techniques et professionnelles : un guide sur les sources d'information. 2004, citation de Atchoarena, D. Delluc, A., « Revisiter l'éducation technique et professionnelle en Afrique subsaharienne. Mise à jour sur les tendances, les innovations et les défis », Paris 2002 (UNESCO Publishing), p. 2.

Comme indiqué par le NORRAG¹¹⁷ et par le Comité d'Assistance au développement de l'OCDE (données du CAD), le financement international de l'EFTP et du développement des compétences pour l'enseignement fondamental, secondaire et supérieur est passé de 230 millions de dollars à 668 millions pendant la période 2002-2009 pour les bailleurs de fonds du CAD, les sources de données pour les partenaires du développement ne faisant pas partie du CAD étant moins certaines.

Si l'on reprend également sous le titre de l'EFTP les qualifications de base et l'enseignement technique/ de gestion avancé, l'éducation et la formation agricole, les compétences fondamentales de vie pour les jeunes et les adultes, la formation technique/ de gestion avancée, la politique de l'emploi et la gestion administrative ainsi que l'établissement d'infrastructures éducatives, le financement global atteint un chiffre supérieur à un milliard de dollars.¹¹⁸

L'augmentation du financement est une indication claire du fait que les bailleurs de fonds et les gouvernements des pays partenaires ont lié l'EFTP et le DC à la productivité et à la croissance économique et qu'ils placent cette thématique tout en haut de leurs agendas de développement et de leurs programmes nationaux. Les programmes de coopération venant encadrer les réformes de l'EFTP et du DC dans les pays en développement fixent des objectifs liés à l'éducation comme prévu par les OMD et les objectifs d'EPT.

Par le biais d'une PBA, les bailleurs de fonds ont canalisé leurs ressources vers des projets et des programmes soutenant les politiques et les programmes de dépenses des gouvernements, le plus souvent en couvrant divers secteurs (SWAp), prévus sous la forme d'appui budgétaire (ou de transfert d'espèces). Le financement conjoint par plusieurs bailleurs de fonds est une formule qui a également été adoptée, par exemple avec les fonds de donateurs multiples, pour éviter la fragmentation de l'aide et renforcer la coordination des ressources financières et de la coopération. Les bailleurs de fonds ont par ailleurs continué à financer des projets individuels intégrés dans les programmes des gouvernements partenaires, liés aux OMD et, de manière déclarée, à la réduction de

¹¹⁷ Norrag, *New Trends in International Cooperation in EFTP* by Kenneth King et Robert Palmer, August, 2012.

¹¹⁸ OCDE, Comité d'aide au développement (CAD): [Système de notification des pays créanciers \(CRS\)](http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=CRS1).
<http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=CRS1> - <http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=CRS1>.
<http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=5ecb1dbd-9544-4f0a-8fa0-ddb2d7e6c57a&themetreeid=3>

la pauvreté.

L'augmentation du chômage des jeunes dans bon nombre de pays de l'OCDE ainsi que dans la monde en développement a été estimée à 73 millions en 2013; le travail informel et le sous-emploi chez les jeunes rendent la transition vers le travail décent lente et difficile. Les systèmes d'EFTP et de DC sont confrontés au défi toujours plus complexe de l'inadéquation des compétences sur les marchés du travail spécifiques aux jeunes où certains sont trop formés ou surqualifiés tandis que d'autres sont sous-formés et sous-qualifiés, problème auquel vient s'ajouter l'obsolescence des compétences due à un chômage de longue durée .¹¹⁹

Le débat mondial en cours sur l'agenda de l'aide après 2015 et le futur de l'EFTP et du DC suggère que les objectifs d'éducation et de formation mis en œuvre par différents acteurs bilatéraux et multilatéraux pourraient être repris de manière plus explicite dans les cadres de l'après-2015 (OMD et objectifs EPT). De nouveaux bailleurs de fonds, autres que les membres traditionnels de l'OCDE, apparaissent dans un contexte de coopération Sud-Sud comme l'Inde et la Chine. De plus, les objectifs en matière d'EFTP et de DC fixés par les OMD et l'EPT seront très certainement modifiés ou seront intégrés dans de nouvelles visions de l'EFTP et dans des financements novateurs se distinguant des mécanismes actuels et consolidés de l'EFTP.¹²⁰

Dans le cadre de leurs activités en EFTP et en développement des compétences, les principaux partenaires de la coopération au développement, les agences bilatérales de développement des États membres de l'UE et les organisations internationales rappellent les points suivants :

- Un enseignement fondamental de bonne qualité pour tous semble être le prérequis essentiel pour tout développement ultérieur des compétences;
- La création de passerelles entre l'EFTP et le développement des compétences d'une part et le monde du travail par ailleurs pour dispenser aux travailleurs les qualifications « correctes » requises par les demandes évolutives des marchés du travail, des entreprises et des milieux du travail dans différents secteurs économiques et différentes industries ;
- Les partenariats entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions de formation;
- Un accès, large et constant, pour tous, permettant aux hommes et aux femmes de tout âge et vivant tant en zones urbaines que rurales, de combler leurs aspirations;
- Des mesures et des politiques ciblées pour faciliter l'accès pour les personnes et les groupes entravés par diverses barrières comprenant la pauvreté et les bas revenus, l'origine ethnique, le handicap et le statut de migrant ;
- Des politiques d'éducation et de qualification bien coordonnées avec les politiques en matière d'emploi, de protection sociale, d'industrie, d'investissement et de commerce.
- Une information actualisée pour évaluer la correspondance entre l'offre de qualifications et la demande sur le marché du travail.
- Services d'orientation professionnelle et services pour l'emploi afin que les jeunes et les travailleurs soient mieux informés sur l'éducation et la formation disponibles;
- Mécanismes de financement innovants.

5.2 La Fondation européenne pour la formation (ETF)

¹¹⁹ OIT, Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013 : une génération menacée, Bureau International du Travail, Genève, 2013.

¹²⁰ King, K. et Palmer, R., *Education and Skills in the Post-2015 Global Landscape: History, Context, Lobbies and Visions*, Norrag Occasional Paper 1, Septembre 2012.

L'ETF est une agence décentralisée de l'Union européenne qui cherche à aider les 31 pays en transition et en développement à exploiter le potentiel de leur capital humain au travers de la réforme des systèmes d'éducation et de formation ainsi que de celle des marchés du travail dans le contexte de la politique des relations extérieures de l'UE.

Selon la vision de l'ETF, les systèmes d'EFP peuvent contribuer au développement durable en jouant un double rôle : en fournissant les qualifications pertinentes et de haute qualité pour accompagner la croissance et la compétitivité (rôle économique) et en dotant les jeunes et les adultes de compétences pour l'employabilité et la citoyenneté active (rôle social).

L'ETF coopère avec les pays partenaires sur la base des politiques de relations extérieures de l'Union européenne. Elles offrent le contexte économique et politique au programme de travail de l'ETF et aux approches internes de l'UE en matière d'éducation, de formation et d'emploi qui constituent une référence pertinente pour les pays partenaires quant à la façon de moderniser leurs systèmes d'EFP.

Les principales fonctions de la Fondation sont :

- d'accompagner la programmation sectorielle de la Commission et son cycle de projet;
- de soutenir la capacité des pays partenaires à développer, mettre en œuvre et revoir les politiques EFP;
- de fournir une analyse politique basée sur des données factuelles au sujet des réformes politiques nationales ;
- de faciliter l'échange d'information et d'expérience ainsi que le réseautage au sein de la communauté EFP internationale (agences, plateformes et conseils à l'échelon régional, organisations bilatérales et internationales et bailleurs de fonds).

L'ETF a introduit un modèle d'analyse holistique des systèmes EFP qui se penche sur la vision, l'efficacité extérieure (en termes de contribution de l'EFP au développement économique et social), l'efficacité interne (en tant que qualité du système d'EFP), la gouvernance et le financement des systèmes et des processus de réforme de l'EFTP. Le cadre analytique du Processus de Turin a pour but de consolider et d'étendre l'approche de la politique d'apprentissage de l'ETF, de promouvoir une élaboration des politiques fondées sur les faits, de moderniser et de développer les systèmes EFP dans les pays partenaires et de permettre à l'ETF de fournir des analyses précises et pertinentes à la Commission. Le Processus de Turin constitue la base des opérations de l'ETF dans les pays et sur le plan régional. Pour ce qui est du niveau interrégional, la fondation travaille dans le cadre de recommandations transmises par la Commission.

L'ETF intervient dans quatre régions couvertes par les politiques de relations extérieures de l'UE : la région de l'élargissement dans le cadre de l'IAP, la région Sud du voisinage avec l'IEVP, la région Est du voisinage avec l'IEVP et l'Asie centrale couverte par l'ICD.

Dans la région Sud du voisinage de l'UE, l'accent de la coopération de l'ETF porte sur : la qualité et la pertinence des systèmes d'EFP, les systèmes de qualification (CNC) et la promotion de l'entrepreneuriat et des compétences pour les PME ; la gouvernance multi-niveaux (partenaires sociaux) et la prise de décisions politiques, leur mise en œuvre et leur suivi, sur la base de données factuelles ; les qualifications et la migration (partenariat de mobilité et migration circulaire).

Dans la région Est du voisinage, l'accent porte sur : l'emploi et l'apprentissage tout au long de la vie pour promouvoir une mobilité horizontale et verticale et des parcours allant de l'EFP initiale à l'EFP post-secondaire et aux universités ; le développement des CNC ; l'éducation et le partenariat avec les entreprises en termes de mesures d'encouragement, de législation et de financement public/privé pour la formation professionnelle continue (FPC) ; la gouvernance multi-niveaux en EFP et le recueil de

données sur les besoins des marchés du travail.

Dans les pays de l'Asie centrale, l'ETF aborde : la gouvernance multi-niveaux de l'EFP par l'engagement des parties prenantes au dialogue politique et à la mise en œuvre des politiques ; les écoles professionnelles et les partenariats avec le monde des entreprises ; l'attractivité et la qualité de l'EFP.

Lorsqu'elle adapte les approches de l'UE et de ses États membres au contexte des pays partenaires, l'ETF offre un avantage comparatif : elle dispose des connaissances techniques sur les forces et les faiblesses des différentes politiques et stratégies en matière d'EFP ; elle connaît les contextes, les besoins politiques et les priorités de mise en œuvre des pays partenaires ; elle a la capacité d'intégrer les instruments de l'UE dans le contexte des pays partenaires. L'ETF est présente depuis longtemps dans les pays partenaires et peut ainsi assurer la continuité des réformes nationales d'EFP lancées sous les auspices des interventions de la Commission.

5.3 Spécificités des partenaires du développement

La documentation transmise par les neuf partenaires du développement est reprise dans les détails à l'Annexe 8. Le résumé ci-dessous met en évidence diverses caractéristiques des approches adoptées par ces partenaires telles que reportées par eux-mêmes.

Pour l'UNESCO, le Consensus de Shanghai constitue la base politique dont devraient découler les actions programmatiques, institutionnelles, normatives et de partenariat. Sa stratégie en matière d'EFTP comprend des éléments politiques dans trois domaines essentiels : l'avis politique en amont et le développement de capacités qui y est lié ; l'éclaircissement conceptuel du développement des compétences et l'amélioration du suivi de même que l'intervention en tant que carrefour d'échange et d'information alimentant le débat mondial sur l'EFTP.

L'UNESCO définit l'EFTP comme faisant partie intégrante d'un sous-système postérieur à l'enseignement primaire et plus complet que celui-ci, basé sur des normes relatives à différents types et différents niveaux de formation, sur la certification et sur l'assurance qualité fondée sur un suivi et une évaluation systématiques. La participation du secteur privé est nécessaire pour assurer les liens avec le marché du travail et cibler les groupes vulnérables tels que les femmes et les jeunes filles de l'économie informelle.

Les priorités de l'UNESCO sont : la mise en œuvre de la Stratégie pour donner une nouvelle vie à l'EFTP en Afrique et l'égalité des genres pour stimuler l'inclusion des filles dans les programmes nationaux d'EFTP et leur transition de la sphère de l'enseignement vers le monde du travail.

L'UNESCO est la garantie d'une portée mondiale. Sa réaction à une demande d'aide croissante consiste en une assistance généralisée qui produit des économies d'échelle et renforce l'impact par le biais du partage des connaissances et de l'apprentissage par les pairs. Le travail sur l'éclaircissement conceptuel de l'EFTP et le suivi du développement des compétences de même que la coordination de différents agendas requièrent des partenariats mondiaux tels que le Groupe interinstitutionnel sur l'EFTP et l'Équipe de travail inter-institutions (ETII) en Afrique de l'Ouest, avec le soutien des réseaux thématiques et géographiques (UNEVOC).

Les principaux enseignements tirés de la coopération de l'UNESCO concernent les partenariats avec les organisations internationales, régionales et sous régionales pour la mise en œuvre des activités et pour le partage des coûts ; la cohérence dans toute l'Organisation et les résultats du travail de l'UNESCO dans le domaine de l'EFTP par un recours systématique aux savoirs internes sur cette question ; une mobilisation plus active des ressources sur le plan régional ; une coordination renforcée entre les

différents agendas EFTP (le travail du GTI-EFTP sur les indicateurs, les indicateurs du G20, le rapport mondial de suivi de l'Éducation pour tous); un accent plus prononcé sur les inégalités, comprenant la situation critique des jeunes et des femmes sur le marché du travail; un travail plus approfondi sur les qualifications et les compétences pour le développement durable et les économies vertes de même que sur l'assurance qualité, la reconnaissance des qualifications et l'insertion de l'EFTP dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie et de développement durable.

Les institutions allemandes, le GIZ, l'Institut Fédéral d'éducation et de formation professionnelles (BIBB) et le Ministère Fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) ont souligné que les principes des systèmes allemands d'EFP (coopération entre l'état, le secteur du commerce et l'industrie; apprentissage du processus spécifique au travail; acceptation de normes nationales; personnel qualifié doté d'une formation professionnelle; recherche institutionnalisée et consultance sur le marché du travail comme base aux prévisions sur les compétences; approche multi-niveaux pour faciliter les changements durables des systèmes; approches sectorielles dans des domaines ayant un potentiel réel de croissance économique) sont à la base de leurs interventions.

Dans le domaine de l'EFP, la stratégie de la coopération au développement allemande est liée à l'*Agenda pour un travail décent* de l'OIT, à la stratégie de formation du G20 *Une main d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée*, aux Conclusions du Conseil européen *Promouvoir l'emploi par la Coopération au développement de l'UE*, à la stratégie de la Banque mondiale *Skills towards Employment and Productivity* et au Consensus de Shanghai des États membres de l'UNESCO. Toutes ces activités et ces liens ont pour objectif de faire progresser la position de l'Allemagne dans les processus et les négociations sur le plan international et multilatéral.

La coopération allemande se qualifie elle-même de « plus grand bailleur de fonds au monde dans le domaine de l'EFP »¹²¹ et assure une portée mondiale en intervenant en Afrique subsaharienne: (Angola, Congo, Éthiopie, Ghana, Mozambique, Namibie, Rwanda, Sierra Leone, Afrique du Sud, Togo et Kenya); en Asie: (Afghanistan, Chine, Timor oriental, Indonésie, Laos, Mongolie, Myanmar, Pakistan, Sri Lanka et Vietnam); dans le Sud de l'Europe et en Asie centrale: (Albanie, Bosnie et Herzégovine, Géorgie, Kosovo, Kirghizistan, Moldavie, Serbie, Tadjikistan, Ouzbékistan, Turkménistan et le Caucase du Sud); en Amérique latine: (Brésil, Honduras, Pérou, Équateur, Guatemala, El Salvador, Costa Rica et Nicaragua) et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord: (Algérie, Égypte, Irak, Liban, Territoires palestiniens occupés, Tunisie, Égypte, Yémen, Jordanie, Syrie et Maroc).

L'Allemagne a augmenté de manière significative ses dépenses en EFP au cours de ces dernières années. Elle reconnaît qu'un financement accru est à lui seul insuffisant pour atteindre les objectifs fixés en la matière et que la quantité et la qualité sont essentiels pour améliorer les résultats. Par conséquent, elle admet que tout cela tendra en fin de compte à un réalignement positif de l'organisation de sa coopération au développement, du suivi fondé sur les résultats des projets, des programmes et des évaluations.

En 2011, le GIZ a demandé une synthèse indépendante et une méta-évaluation du domaine de l'EFTP. Les principales recommandations pour améliorer le succès des projets EFTP réalisés par le GIZ ont été repris sous plusieurs titres : pertinence (essentiellement en lien avec la conception des projets, avec le renforcement des capacités, les secteurs économiques et l'accent sur le chômage), l'efficacité, (groupes-cibles, partenaires, parties prenantes), l'efficience (coordination des agences allemandes de coopération au développement avec d'autres bailleurs de fonds, accent

¹²¹ Annexe 8: Aperçu de la façon dont l'EFTP et le Développement des compétences sont abordés par les agences de développement.

géographique, effets de chevauchement, calendriers de mise en œuvre), l'impact (groupes-cibles, femmes, centres modèles de formation) et la durabilité (allant des stratégies de sortie à l'intégration des projets pilotes dans les institutions nationales).

L'accent porté sur l'EFTP par la coopération au développement de l'Autriche renforce également son rôle sur le plan de l'inclusion sociale, de l'accès au marché du travail et de la qualité des éléments existants d'apprentissage fondé sur le travail.

La nouvelle approche comprendra donc des formats innovateurs pour la politique, l'inclusion sociale et la coopération entre les écoles/ les institutions de formation et le monde du travail et l'assurance qualité (enseignants/ formateurs, apprentissage fondé sur les compétences et apprentissage en entrepreneuriat).

La coopération technique autrichienne en matière d'EFTP et de DC se concentre sur les Balkans occidentaux et la Moldavie.

En vertu de la vision du British Council «les employeurs sont pleinement engagés dans le développement des compétences et les jeunes ont les qualifications requises non seulement pour soutenir la prospérité économique, mais aussi pour s'attaquer aux futurs défis internationaux». Le but de ses programmes de CT est de renforcer la qualité des systèmes de compétences en encourageant des liens plus étroits entre éducation, employeurs et décideurs, en Grande-Bretagne et dans le reste du monde.

La mise en œuvre de sa stratégie comprend : la participation des politiques et décideurs au niveau du gouvernement, de l'éducation et de l'industrie pour traiter des défis mondiaux liés aux compétences; l'offre de possibilités de partage de connaissances et de partenariats aux pédagogues confirmés et aux employeurs pour soutenir le développement des compétences, pour promouvoir l'innovation et créer plus d'opportunités et un climat de confiance en Grande-Bretagne et¹²² pour donner aux jeunes un accès à de nouvelles opportunités, à des aspirations de plus haut niveau et à une perspective mondiale renforcée, sur la base de connaissances, de qualifications et d'aptitudes nouvelles.

Les principaux résultats des programmes de CT relevés sont : un réseau consolidé d'employeurs, d'organisations de représentation d'employeurs et d'autres acteurs du monde des compétences; une amélioration des connaissances et de la compréhension des approches de développement des compétences efficaces; des jeunes mieux équipés pour le monde du travail et la vie en entreprise; une compréhension et une reconnaissance accrues des avantages du travail sur le plan international; des changements politiques et de nouvelles approches du développement des compétences mises en œuvre sur le plan national et institutionnel et sur celui correspondant aux systèmes et une meilleure qualité du développement des compétences satisfaisant les besoins de l'industrie. Les activités tournent autour : du dialogue politique au niveau national, régional et international; des partenariats pour le développement des compétences; des entreprises et de l'innovation ; de la sensibilisation.

Le British Council intervient dans 30 pays : dans la grande Europe: (Bosnie, Herzégovine, Kosovo, Turquie, Serbie); en Asie centrale: (Kazakhstan, Ouzbékistan, Israël) ; en Asie du Sud : (Bangladesh et Pakistan); au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : (Bahreïn, Irak, Arabie saoudite, Koweït, Oman, EAU, Yémen, Égypte, Libye, Maroc et Tunisie); dans l'Asie de l'Est : (Vietnam et Chine); dans les Amériques : (Brésil, Colombie, Mexique, Trinidad et Tobago et Jamaïque) et en Afrique du Sud.

Les enseignements tirés de son expérience concernent : l'assurance d'une compréhension commune par tous les partenaires des contextes culturels et locaux de

¹²² Annexe 8...*op. cit.*

leurs partenaires et des autres parties prenantes; l'encouragement de la participation des employeurs pour accroître la pertinence du travail réalisé dans le cadre du projet et les chances d'un impact durable; la garantie de la mise en œuvre d'un soutien souple aux projets, d'un bon leadership, d'une gestion professionnelle des projets, d'un soutien des cadres supérieurs et des enseignants au sein des organisations, d'un investissement en termes de temps consacré à la planification et à la connaissance du contexte ; d'une intervention précoce des acteurs ayant une influence, des autorités et des employeurs afin d'augmenter la diffusion et d'avoir un plus grand impact.

Le département suisse du développement de la coopération (DDC) est passé d'un soutien portant essentiellement sur les centres d'excellence (par exemple au Népal, en Indonésie et en Inde) à une compréhension plus large de l'EFP qui couvre les secteurs non formels et informels et les aspects liés à l'emploi. Ce changement est reflété dans l'adoption du terme « VSD » (Vocational Skills Development – Développement professionnel des compétences) utilisé en lieu et place de l'EFP qui tend à une approche holistique du développement de l'EFTP (par exemple, au Bangladesh).

Le DDC compte des projets VSD dans de nombreux pays où il cherche à établir une dynamique régionale : emploi des jeunes dans les Balkans occidentaux et en Afrique du Nord/ au Moyen-Orient, certification en Amérique latine et création d'un lien entre éducation fondamentale et EFP en Afrique de l'Ouest.

L'approche de l'Agence Française de Développement consiste à promouvoir les systèmes d'EFTP sur la base de la demande économique en tenant compte des besoins du secteur privé et en favorisant l'intégration sociale des jeunes via l'emploi. La stratégie de l'AFD est de promouvoir le développement des services de formation en suivant la demande tant publique que privée, du niveau postérieur à l'enseignement primaire et jusqu'à l'éducation supérieure professionnelle et de la construire sur le principe fondamental de partenariats stratégiques et opérationnels entre l'état et la société civile (représentants des employeurs, secteurs professionnels, fédérations d'artisans, etc.). L'AFD réalise des actions de promotion de la formation professionnelle depuis une trentaine d'années. Depuis le milieu des années 1990, elle a participé à la modernisation des systèmes de formation professionnelle dans des pays cherchant à adapter les secteurs modernes de leurs économies à la concurrence économique internationale (Maroc, Tunisie et Vietnam). Depuis 2005, l'AFD a élargi ses actions EFTP à l'Afrique subsaharienne (Congo, Gabon, Mauritanie, Sénégal et Tanzanie).

Le Ministère des Affaires étrangères de Finlande aligne sa coopération technique en EFTP sur le principe du travail décent. Pour lui, l'éducation et la formation constituent le plus vaste secteur de coopération technique pour les ONG engagées dans sa mise en œuvre. L'Éducation, le travail décent, la réduction du chômage des jeunes et l'amélioration de la situation des femmes et des enfants sont des priorités spéciales du programme de développement du gouvernement.

Ce Programme promeut l'égalité de l'accès à l'éducation qui comprend la formation professionnelle de haute qualité et la pertinence par rapport au marché du travail. Une éducation fondamentale, professionnelle ou supérieure équitable et de haute qualité engendre des connaissances pertinentes et des qualifications pour les divers segments de la société. Une éducation de qualité pour tous qui favorise l'emploi des jeunes et des adultes. Une recherche de haut niveau, l'innovation et les compétences, combinées à l'entrepreneuriat conduisent à un développement économique inclusif. Les programmes et projets doivent assurer qu'ils produisent une main d'œuvre qualifiée pour les marchés ou qu'ils créent les prérequis pour un entrepreneuriat indépendant. Dans bon nombre de programmes à grande échelle, les qualifications techniques et professionnelles sont intégrées dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la gestion de l'eau. De nombreux projets encadrent les compétences techniques et professionnelles pour les jeunes défavorisés et plusieurs d'entre eux traitent de la formation formelle et non

formelle pour les personnes handicapées.

La coopération en EFTP et en éducation de la Finlande se concentre sur le Népal, sur l'Afrique (Mozambique et Zambie) et sur les territoires palestiniens occupés. Avec ses programmes en Asie centrale, la Finlande soutient la formation des jeunes professionnels et la planification de l'EFTP sur la base des compétences futures requises par les employeurs. En Zambie, les programmes portent sur les compétences pour les emplois verts pour les jeunes travaillant dans la construction d'habitations éco-durables (mise en œuvre assurée par l'OIT).

5.4 Aspects communs

L'examen des documents fournis par les partenaires du développement sur la vision, la politique, les lignes stratégiques et les approches de leur coopération technique en EFTP met en évidence de nombreux aspects communs.

Les bailleurs de fonds soulignent que l'EFTP fait partie intégrante des politiques d'éducation. De là, l'objectif prioritaire de renforcer les liens entre EFTP, alphabétisation et enseignement fondamental. Ce but est atteint par les cadres de qualifications professionnelles nationaux ou les CNC généraux qui voient le développement des compétences comme un parcours ininterrompu de l'éducation fondamentale à l'apprentissage tout au long de la vie.

L'EFTP, en tant que composante des mesures actives du marché du travail, doit s'intégrer dans des politiques sociales et économiques plus larges telles que celle de l'emploi, de la protection sociale, de l'industrie, des investissements et du commerce. Les programmes des bailleurs de fonds favorisent des partenariats actifs entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, les OSC et les institutions publiques. Ces partenariats vont de la prise de décisions (dialogue politique) de la réglementation, de la gouvernance et de la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des systèmes et des programmes EFTP. Le but des programmes est de mieux atteindre les étudiants et les travailleurs en les dotant des qualifications « justes » requises par les changements technologiques et l'innovation dans les entreprises et dans les industries.

Tous les bailleurs de fonds donnent un soutien décidé à l'accès à l'EFTP et au DC pour tous les groupes-cibles, comprenant les hommes et les femmes de toutes les catégories d'âge, tant dans les zones rurales qu'urbaines, qu'ils aient des revenus faibles ou élevés, qu'ils fassent partie de minorités ethniques et qu'il s'agisse de personnes handicapées, de migrants, de déplacés internes, de réfugiés, de rapatriés ou d'anciens combattants. Une meilleur accès apparaît comme étant la contribution la plus immédiate de l'EFTP et du DC à la réduction et à l'atténuation de la pauvreté.

L'élargissement de la capacité de l'offre par la mise à niveau des infrastructures existantes et la construction de nouveaux établissements (réponse immédiate) est l'option le plus souvent choisie pour accroître l'accès. Une autre manière de procéder est de renforcer la formation offerte par le secteur privé, par les écoles et le monde du travail ou les investissements des employeurs locaux en formation et en équipement de même que d'adopter des stratégies à moyen terme pour minimiser le risque d'obsolescence technologique. Les bailleurs de fonds s'attaquent également aux systèmes traditionnels, non formels et informels, de développement des compétences, en général en vue d'en améliorer l'efficacité, de les lier à la formation et à la validation formelles, sans en réduire l'efficacité, la pertinence et l'attractivité.

Une large part du soutien des donateurs se concentre sur la qualité des systèmes d'EFTP dans leurs dimensions systémiques, de gestion et d'intervention. Certains États membres de l'UE font une référence explicite à leurs propres modèles ou à des éléments

du modèle européen. Tous les bailleurs de fonds, même s'ils recourent à des définitions légèrement différentes, proposent des normes internationalement reconnues (sur la profession, la pédagogie et la méthodologie) pour rendre les certifications acceptables sur le plan international, pour favoriser la mobilité des travailleurs et renforcer la responsabilité des systèmes.

S'agissant de l'utilisation stratégique des ressources, les bailleurs de fonds indiquent essentiellement un objectif de concentration des ressources sur des domaines de réforme de l'EFTP plus spécifiques plutôt que sur les réformes globales, avec un passage de composantes pilotes à petite échelle à des mises en œuvre à plus grande échelle pour un plus long terme. Ils sont habituellement moins impliqués dans la question du hardware EFTP et abordent plutôt la construction d'infrastructures humaines, limitant la mobilité de leur propre savoir et tirant profit des réseaux de connaissances internationaux.

Ils considèrent tous que l'EFTP et le DC sont des instruments puissants pour accompagner la création de l'emploi du secteur public et des modes de vie axés sur les communautés pour les états fragiles se remettant des effets de désastres naturels ou d'années de conflit. Les programmes de soutien aux états fragiles varient en fonction des différences de situations (après un conflit ou après un désastre) et les composantes liées aux compétences comprennent l'apprentissage technique fondamental, l'entreprenariat et le rattrapage.

5.5 Partenaires de la mise en oeuvre dans les projets EFTP et DC financés par la Commission et ayant fait l'objet d'une évaluation

Dans bon nombre de PFR et de PFR-PRI, l'EFTP formel suit fréquemment les modèles nationaux européens. Par exemple, les pays d'expression francophone adoptent le système EFP (Maroc, Bénin et Haïti) et ceux d'expression anglophone utilisent les qualifications professionnelles de la Grande-Bretagne (Botswana et Inde). Les principaux donateurs dans ces pays sont respectivement l'AFD (France) ou le DFID (Grande-Bretagne). La référence programmatique de la coopération allemande a son propre modèle institutionnel qui constitue le point de repère de ses interventions comme par exemple avec l'introduction du système double allemand en Égypte.

Le résultat de tout cela en est une coexistence de différents modèles introduits dans les systèmes d'EFTP des pays par divers partenaires du développement. Lorsque les autorités nationales sont aptes à coordonner les offres multiples de la coopération et d'en assurer la complémentarité et la cohérence par rapport aux politiques, aux stratégies et aux programmes nationaux, cela se traduit par des institutions nationales plus fortes. Les bénéficiaires finaux peuvent dès lors accéder à un EFTP de meilleure qualité et à de meilleures opportunités de DC. Par ailleurs, les systèmes nationaux souvent frappés par une forte fragmentation institutionnelle courent le risque d'interventions qui ne sont ni coordonnées ni convergentes (le plus souvent via des projets séparés) qui aiguïssent les divisions et intensifient la course aux ressources.

Depuis 2002, les priorités de l'UE ont évolué parallèlement au changement de politique DRH ; les gouvernements et les partenaires sociaux se sont engagés à faire de l'EFTP de l'UE la meilleure qui soit au monde. Les États membres de l'UE ont adopté le processus de coopération de Copenhague qui se base sur des priorités communes, sur des stratégies systématiques sur le plan politique et sur le développement d'outils EFTP communs pour accroître la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation. Le résultat le plus visible de ce processus est le CEC utilisé comme système de référence commun en Europe, qui établit des liens entre les différents systèmes et les différents cadres de qualification existant sur le plan national. Le CNC est ainsi présenté comme instrument-clé de la réforme des systèmes d'éducation, de formation et de qualifications en Europe, dans l'Espace économique européen et dans les pays candidats à l'UE.

Le modèle européen d'EFTP et de DC mis au point par les États membres qui assistent les pays partenaires par leurs programme de coopération bilatérale pourrait servir de base commune pour une meilleure coordination, stimulée, *in primis*, par les programmes et projets de la Commission.

La coopération systématique en EFTP en Europe est citée par la Banque asiatique de Développement (BAD) à titre d'exemple illustrant l'importance croissante des stratégies DRH et du Développement des compétences pour accompagner la coopération économique¹²³. Selon la BAD, même si les défis socio-économiques et la demande liée à l'évolution des besoins en compétences sont différents en Europe et dans la région Asie-Pacifique, le modèle européen constitue une exemple utile de cadre régional pour la coopération et d'objectif à long terme pour le développement de l'EFTP en Asie. Le besoin de développer les compétences est en particulier aussi pertinent en Asie qu'en Europe et concerne :

- L'amélioration de l'efficacité de la gouvernance et du financement de l'EFTP;
- Le renforcement des liens avec le marché du travail;
- L'accès accru à l'EFTP en s'attaquant aux questions d'égalité;
- L'amélioration de la qualité de l'EFTP;
- L'apprentissage tout au long de la vie par le biais de l'EFTP;
- L'amélioration des statistiques disponibles et des indicateurs de performance pour une prise de décisions fondée sur des données factuelles;
- Le renforcement de l'attractivité de l'EFTP.

Étonnamment, dans la documentation reçue pour cette étude, les partenaires du développement ne font aucune référence au modèle EFTP de l'UE ou à ses outils communs ou encore à l'objectif de coordination avec les politiques et les programmes de la Commission. Cette observation confirme de manière indirecte l'impression ressentie lors des missions sur le terrain réalisées dans le cadre de l'étude, que la coordination par la Commission doit être renforcée, comme le recommande d'ailleurs le Programme pour le Changement.

Des cas concrets de coordination ont néanmoins été identifiés dans la mise en œuvre de projets de CT évalués et sont repris dans les détails dans la partie 8 des fiches d'Évaluation (Annexe 3) des 54 interventions de la Commission examinées. La partie « partenaires de la mise en œuvre » couvre les homologues nationaux et les partenaires et bailleurs de fonds du développement international. Des exemples d'une telle coordination au sein de la Commission, dans les États membres ou chez les autres acteurs internationaux se retrouvent dans les cas suivants :

- Égypte: dans les projets *Assistance à la réforme du système d'éducation et de formation techniques et professionnelles (EFTP I)* et *Réforme de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles – phase II (EFTP II)*, l'Allemagne (GIZ), l'Italie, la France (AFD) et la Grande-Bretagne (British Council) participent au Groupe de partenaires du Développement (GPD) pour le sous-secteur de l'éducation et du développement des compétences co-présidé par la Délégation de l'UE;
- Jordanie : *Soutien à l'emploi, à la réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EEFTP)*. Plusieurs bailleurs de fonds soutiennent le secteur et créent des synergies avec le programme de la CE, notamment l'Agence canadienne de développement international (ACDI) avec les Projets « Best », la Banque mondiale avec son *Projet de Développement des compétences axé sur les employeurs*, USAID, le projet SABEQ, la JICA et la KOIKA (sur les centres pilotes), l'OIT qui soutient la stratégie pour l'emploi et le nouveau programme de sécurité sociale ainsi que le GIZ avec un programme de

¹²³ BAD 2013, *The Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects* 19. Maclean R., Jagannathan S., Sarvi J. 2013 <http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2012/10914.pdf>.

partenariat public-privé. Certains États membres ont réalisé des interventions liées au secteur comme le Danemark (promotion de l'accès des femmes au marché du travail) et la Grande-Bretagne, les Pays-Bas, la France et l'Italie qui, de leur côté, ont manifesté un intérêt quant au soutien pour le secteur EFTP;

- Botswana: *Francistown College of Technical and Vocational Education (CTVE)*. Initialement, le GTZ, alors acteur dans ce pays, a introduit un système double (Certificat national d'artisanat) et depuis 2004, le GIZ a participé à un programme d'assistance technique pour certains secteurs. Le nouveau programme 2015-2020 continuera sur la base d'un cofinancement et visera à introduire un modèle de formation double axé sur la demande dans la chaîne de valeur diamantaire, la formation des étudiants, l'assurance qualité et l'équipement et le matériel en partenariat avec la Chambre des Mines;
- Pakistan: *Soutien au secteur de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles au Pakistan et Soutien à la réforme de l'EFTP au Pakistan (EFTP II)* où la Commission, le DFID et le GIZ ont entrepris un exercice conjoint d'identification et de formulation de missions pour les projets de réforme de l'EFTP. Les dispositions relatives au co-financement ont été adoptées et l'un des partenaires a été chargé de la mise en œuvre du programme. La Commission nationale d'éducation technique et professionnelle (National Vocational et Technical Education Commission - NAVTEC) préside un Groupe de travail sur la coordination des bailleurs de fonds (DCWG) dans le cadre du renforcement des capacités assuré par les projets de la CE. Le Comité exécutif commun de projet (PSC) se chargera par la suite de la coordination des bailleurs de fonds étant donné que d'autres donateurs actifs feront partie du PSC.

6 Recommandations quant à une future stratégie en EFTP et en développement des compétences pour la coopération au développement de la Commission européenne

Ce chapitre traite des enseignements tirés de l'expérience, des meilleures pratiques et des recommandations pour la stratégie en EFTP et en Développement des compétences que la Direction générale pour le Développement et la Coopération de la Commission européenne pourrait adopter à l'avenir. La classification et l'évaluation des projets, les missions sur le terrain ainsi que l'aperçu des principales tendances de la réforme de l'EFTP dans les 11 pays ayant bénéficié de l'assistance de la Commission¹²⁴ ont été une véritable mine d'informations et ont facilité l'identification d'enseignements fondamentaux et d'éléments-clés de réussite pour les 54 projets. Il est important de rappeler ici que plus de la moitié des projets évalués sont toujours en cours (59%). Les leçons et les bonnes pratiques dans un tel cas ne peuvent donc être considérées comme définitives, mais plutôt comme des indications étant donné qu'elles sont susceptibles de changer une fois que les projets auront été clôturés et qu'une évaluation finale sera entreprise.

Le principaux domaines thématiques que sont les politiques et les systèmes d'EFTP, l'accès à l'EFTP pour les groupes-cibles, la formation sectorielles, les mesures et politiques actives du marché du travail, l'économie informelle et l'inclusion sociale ont tous été intégrés dans les objectifs spécifiques du Programme pour le Changement car les recommandations doivent en principe être liées aux buts et aux priorités de la politique de développement de l'UE.¹²⁵

6.1 Quels sont les enseignements tirés de l'expérience ?

Le résumé des enseignements tirés des projets évalués concerne les principaux domaines thématiques des interventions en EFTP tels que repris dans la classification du Chapitre 3. Toutes les leçons découlant de chacun de ces projets sont reprises dans les fiches d'évaluation de l'Annexe 3.

6.1.1 Enseignements tirés du soutien aux politiques et aux stratégies en matière d'EFTP et de développement des compétences

Comme indiqué dans la classification, la plupart des projets ont accompagné la réforme des politiques et des systèmes d'EFTP. Les principaux enseignements tirés de ces domaines thématiques révèlent :

- Une plus grande cohérence avec le modèle et les outils d'EFTP de l'UE a été observée dans les projets entrepris sous les auspices de l'Instrument de Partenariat de voisinage européen qui a permis aux autorités nationales de comparer des options concrètes et de réduire le risque d'emprunter "des éléments disparates disséminés ici et là" de différents systèmes ou de procéder à un transfert mécanique de modèles axés sur l'offre. De plus, une telle cohérence ou une référence plus explicite au modèle de l'UE renforce la coopération technique de la Commission;
- Le soutien technique aux mécanismes de gouvernance fourni en l'absence d'une répartition claire des rôles et responsabilités des institutions nationales accroît le risque d'alimenter la lutte bien connue entre travail et éducation et leur coordination médiocre ce qui, en fin de compte, réduit la capacité institutionnelle de mise en œuvre de la politique nationale (Aprolab I au Pérou);
- Le soutien aux stratégies nationales de développement allant au-delà du cycle de vie

¹²⁴ Annexe 7: Cartographie mondiale.

¹²⁵ Résumé de l'analyse d'impact. *Document de travail des services de la Commission accompagnant la Communication* « Accroître l'impact de la politique de développement de l'UE : un programme pour le changement ». SEC (2011) 1173 final, 13 October 2011, {SEC(2011) 1173 final}.

- des projets a renforcé les liens de l'EFTP avec le développement social, avec la croissance économique et avec les processus de réforme à long terme (Moldavie, Géorgie et, comme exemple contraire, la Jordanie). L'assistance donnée aux institutions nationales d'EFTP et aux réseaux de connaissances sur les questions de DRH place l'EFTP au cœur des politiques sociales et économiques;
- Le soutien à l'EFTP en tant que politique active du marché du travail par la restructuration des aspects institutionnels de ce marché et par le lancement de programmes d'emploi ciblés requiert différents calendriers pour les objectifs et les résultats immédiats ou à long terme. Il doit pouvoir aussi faire appel en même temps aux politiques sectorielles (politique d'éducation, sociale, du marché du travail, économique et régionale). Les modalités (approche du projet ou appui budgétaire) ont révélé divers impacts sur la réalisation des objectifs immédiats (Jordanie, Égypte);
 - Les composantes de projet encadrant l'inclusion des groupes marginalisés et vulnérables, par la gouvernance (décentralisation et couverture), la politique (alphabétisation de base, VAA), l'accès (écoles, monde du travail, apprentissages, mobilité), la qualité (cours, formateurs, matériel, installation) et la participation du secteur privé, qu'il s'agisse des économies formelles ou informelles, n'en sont restées qu'à un stade « pilote » et provisoire en l'absence de ressources nationales suffisantes pour les généraliser (Gabon, Bénin, Niger, Égypte et plusieurs IiP);
 - Des projets ultérieurs ont assuré la continuité avec les efforts de réforme en EFTP sur le plan national, ont tiré des enseignements du retour d'informations, ont été plus pertinents, plus efficaces et plus efficaces. De plus, les séquences de projets observées dans 6 pays (en Arménie (3), en Égypte (2), au Pakistan (2), au Niger (2), au Pérou (2) et au Botswana (2)) ont augmenté l'impact et la durabilité tout en renforçant la perception de l'UE en tant que moteur de la réforme.

6.1.2 Enseignements tirés de la conception des projets et de la mise en oeuvre du soutien aux réformes de l' EFTP

Les projets ont prouvé qu'ils avaient été bien identifiés et formulés comme le démontre l'analyse du Chapitre 4. Certaines leçons peuvent néanmoins être tirées quant à la conception et à la mise en œuvre :

- Une analyse qui se fonde sur des faits bien réels, des données de référence et une information sur le système d'EFTP dans son ensemble ont permis aux projets d'être plus spécifiques, de concentrer les ressources sur les axes prioritaires, de limiter le recours aux actions pilotes (efficacité et durabilité), de mieux coordonner l'action avec les interventions d'autres bailleurs de fonds (efficacité et cohérence) et de promouvoir des changements identifiables et durables dans les systèmes encadrés (impact) (République dominicaine, Pakistan et Bangladesh);
- L'introduction de changements structurels en EFTP, par exemple les approches axées sur les compétences et les résultats, la formation modulaire, la mobilité au sein de la formation et l'éducation réglementée par des cadres de qualifications professionnelles sur le plan national pour tous les sous-systèmes éducatifs, a suivi des approches qui sont parfois plus proches de l'expérience générée par les savoirs mobilisés par les projets que du modèle européen (Égypte, Pakistan, Argentine, Jordanie et Géorgie);
- L'implication plus systématique et plus précoce des partenaires sociaux et des entreprises dans la formulation et la mise en œuvre du projet ont augmenté l'efficacité, l'appropriation, la durabilité et l'impact, même lorsque les projets traitent simultanément de composantes multiples des systèmes d'EFTP, allant de la politique, de la gouvernance, de la qualité et de la réalisation au financement (Maroc, Égypte, Bangladesh et Argentine);
- La cohérence avec les priorités et les programmes des gouvernements ainsi qu'avec les cadres internationaux du développement comme les stratégies de réduction de la pauvreté et les Plans-cadres des Nations unies pour l'aide au Développement (PNUAD) ont permis de plus grandes synergies et une meilleure coordination avec les autres bailleurs de fonds, un accent mieux placé sur les domaines choisis et une

- complémentarité accrue avec l'agenda de réforme de l'EFTP à un niveau plus large. Les projets moins liés en termes relatifs aux stratégies des gouvernements nationaux et aux initiatives d'autres bailleurs de fonds ont involontairement contribué à une plus grande fragmentation des systèmes EFPT. Cette situation résulte de l'ajout de nouveaux modèles et de nouvelles approches et des fardeaux supplémentaires placés sur les épaules des autorités nationales ou de la tendance accrue à faire intervenir différentes institutions dans le monde de l'EFTP en les faisant travailler isolément avec leur propres bailleurs de fonds (Mongolie, Gabon, Côte d'Ivoire et Botswana);
- Les professions traditionnelles continuent à dominer les projets de la Commission centrés sur la capacité de l'offre en formation (nouvelles installations de formation et nouveaux équipements, cours, programmes, matériel pédagogique et formation des enseignants). L'émergence de nouveaux emplois et l'exigence en matière de nouvelles compétences pour les services de bien-être et de soins aux personnes, l'assistance et la protection sociales et les emplois verts ont été largement négligés par les programmes et les projets de la Commission ;
 - En général, l'importance de la communication pour renforcer l'attractivité de l'EFTP, allant au-delà de la sensibilisation, de la visibilité et de la promotion des projets, n'a pas été considérée comme une priorité dans la conception et dans la mise en œuvre des projets de la Commission ; il en va de même pour le recours systématique à des combinaisons de formation (une exception positive a été observée en Sierra Leone);
 - Dans les projets évalués portant sur l'économie informelle, l'échelle des actions n'était pas suffisante pour assurer un impact réel et pour stimuler les compétence. Dans plusieurs projets IiP, l'objectif était considéré avec optimisme comme étant réalisable par une simple démonstration de ce que les autorités nationales généraliseraient en fin de compte l'action. Le soutien aux initiatives locales de développement des compétences, par exemple aux associations d'artisans ou de femmes rurales ou aux institutions locales de formation pour répondre aux besoins et aux opportunités sur le plan local , s'est révélé plus pertinent et plus efficace (Niger, Bangladesh et Guinée). Les projets faisant intervenir plusieurs pays et traitant des éléments fondamentaux de l'EFTP semblent avoir été à peine pertinents et ont eu un impact quasi nul sur les systèmes des pays ciblés.

6.1.3 Enseignements tirés de la coordination et de la complémentarité du soutien de la Commission à la réforme de l'EFTP avec les programmes, les bailleurs de fonds et les partenaires du développement sur le plan national

L'évaluation a révélé un niveau de pertinence et de cohérence satisfaisant pour les projets évalués ainsi qu'un effort de coordination avec les partenaires internationaux du développement. Quelques enseignements se dégagent :

- L'introduction d'un modèle holistique et identifiable d'EFTP dans un pays bénéficiaire a renforcé le rôle de la Commission en tant que partenaire clé dans les efforts de réforme nationaux et a eu un effet catalyseur sur les autres bailleurs de fonds. Les exemples illustrant ce point sont *NIGETCH 2* et le *Programme d'Appui à la Formation Professionnelle Continue*, Phase 1 et 2 au Niger, au Bangladesh, au Pakistan, en Égypte, en Arménie et en Géorgie;
- Pour les exemples de coopération technique à long terme fournie par plusieurs bailleurs de fonds au sujet de différents domaines de l'EFTP, l'intervention de la Commission sur le plan des politiques et des systèmes a essentiellement contribué à assurer une plus grande cohérence, à orienter les efforts nationaux et apporter une valeur ajoutée aux interventions des autres bailleurs de fonds (Moldavie et Bangladesh);
- La concentration d'une masse critique de ressources sur un axe spécifique du développement de l'EFTP comme par exemple sur les secteurs productifs en croissance, s'est révélée plus efficace sur le plan des modalités. L'évaluation n'a pas pu déterminer une corrélation directe entre la mise en œuvre efficace et la réalisation de l'impact attendu sur les politiques et les systèmes d'EFTP (Maroc, Botswana, Égypte et Sierra

Leone);

- La compétence et la réputation des agences ou des consortia responsables de la mise en œuvre et intervenant pour des questions reflétant leur propre *raison d'être* ont renforcé la crédibilité, la participation et l'appropriation comme dans le cas de projets IiP multiples mis en place par l'OIT avec les gouvernements et avec les représentants des employeurs et des travailleurs. La mémoire institutionnelle, la continuité et le maintien des programmes et des outils introduits par les projets de la Commission ont accru l'efficacité, la durabilité et l'impact et ont garanti la qualité de conception.

6.2 Meilleures pratiques conformes aux objectifs du Programme pour le Changement

Des meilleures pratiques pour l'EFTP et le développement des compétences ont été identifiés conformément aux objectifs de la *Communication « Accroître l'impact de la politique de développement de l'UE : un Programme pour le Changement »*. Les domaines thématiques utilisés dans la classification des projets constituent l'axe autour duquel les meilleures pratiques peuvent être organisées. Les fiches d'évaluation de l'Annexe 3 donnent des détails sur chacun des projets.

La bonne gouvernance, en termes politiques, économiques, sociaux et environnementaux, est essentielle pour assurer un développement inclusif et durable. Les réformes sectorielles renforcent l'accès à des services d'éducation de qualité.

De nombreux projets ont accompagné et utilisé les changements politiques en EFTP. Le lien entre les politiques et les stratégies EFTP et DC avec les politiques socio-économiques d'ensemble en RH est présent dans tous les projets comportant une composante politique. Une autre caractéristique générale est la participation des partenaires sociaux. Des changements politiques ont été introduits dans les cadres juridiques et réglementaires de l'EFTP, dans les mécanismes de coordination des nombreuses institutions intervenant en EFPT, dans la gouvernance (autorités nationales et décentralisées), dans l'intégration (FP initiale et continue, EFTP et enseignement formels, non formels et informels), dans les cadres de qualifications pour assurer la cohérence des systèmes, dans le domaine de la qualité (normes de qualification, formation et recyclage des enseignants et formateurs), dans les approches de formation et d'enseignement (sur la base des résultats, modularisation, approches axées sur les compétences). Ces changements apparaissent clairement dans les partenariats avec les acteurs clés (conseils responsables des compétences, plateformes de dialogue social). Dans le cadre de la PEV, les projets ont bénéficié des savoirs de l'EFPT qui ont structuré l'assistance au développement des politiques et des systèmes en cohérence avec les éléments du Processus de Turin.

- En Arménie, les projets: *Soutien à la stratégie de réduction de la pauvreté par le développement des ressources humaines résultant d'un système de formation et d'éducation professionnelles moderne et efficace* et *Soutien à la poursuite de la réforme du secteur de l'Éducation et de la formation professionnelles (EFP) et du développement d'une stratégie en matière d'emploi*, ont accompagné tous les changements qui ont commencé au début des années 2000. Cette réforme est toujours en cours aujourd'hui et elle encadre de manière concrète les principales institutions de gouvernance telles que le Conseil national d'EFP et le Centre national d'EFP. L'UE est le principal bailleur de fonds pour l'EFTP avec plus de 36 millions d'EUR d'appui budgétaire depuis 2007. Cette assistance est complétée par un projet pilote de l'ETF sur l'EFP continue en vue de la validation des apprentissages non formels et formels. Grâce au soutien de la Commission, le processus de prise de décisions a pu couvrir le développement du cadre juridique de l'EFP (loi), les politiques et les stratégies (Programme de développement de l'éducation, plan d'action pour les réformes de l'EFP, stratégie d'éducation continue (au stade de projet) et établissement d'organes et de conseils relevant de l'état ou du monde de la recherche ou sur une base tripartite pour renforcer la gouvernance du

- système). L'aide de la Commission à la promotion politique de l'EFP dans le cadre du programme en cours comprendra la généralisation des réformes politiques à tous les prestataires, une plus grande participation des partenaires sociaux dans le cadre d'un système décentralisé, une politique pour la formation non formelle et informelle et la réglementation relative à un Fonds national de formation;
- La Géorgie a rejoint le Processus de Bologne en 2005 et a lancé ses réformes d'EFP en 2007. Le projet *Soutien au secteur de l'éducation professionnelle en Géorgie* a donné lieu à une nouvelle loi sur l'EFP, a favorisé l'adoption d'un cadre national de compétences et celle d'un mécanisme d'assurance qualité pour l'éducation. Il a par ailleurs renforcé la gouvernance multipartite du système par une combinaison équilibrée de centralisation (cadre réglementaire et juridique contraignant) et d'autonomie (initiative et autonomie renvoyées aux prestataires).
 - Au Maroc, le projet, *Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des NTIC - Formation Professionnelle II* a été l'un des principaux moteurs de l'EFTP pendant les années 2012 et 2013. Le projet a favorisé une approche participative et inclusive de la réglementation, de la gouvernance et de la mise en œuvre des systèmes d'EFTP, la préparation d'une loi sur la formation continue, une stratégie nationale de soutien aux PME, une stratégie nationale pour l'emploi et la signature de l'accord UE-Maroc sur la mobilité des travailleurs.
 - Au Kazakhstan, le projet *Soutien au Programme national de développement de l'éducation professionnelle* a accompagné la mise en œuvre de politiques nationales à l'élaboration desquelles la Commission avait contribué par le biais du programme d'Assistance technique de l'UE à la Communauté des États indépendants (TACIS). La réalisation des programmes et des plans nationaux (Programme de l'État pour le Développement de l'éducation et Programme de l'État sur l'accélération du Développement industriel innovant 2010 – 2014) a été rendue plus efficace grâce à la participation active des acteurs en EFP sur le plan national et régional (institutions, administrations centrales et régionales, plateformes des employeurs, organes responsables de l'assurance qualité, prestataires en formation et instituts méthodologiques). Une passerelle a été jetée entre le marché du travail et l'EFP grâce à l'adoption d'un Cadre national de qualifications;
 - Au Bangladesh, le projet *Réforme de la formation professionnelle et technique (EFTP)* a joué le rôle de chef de file dans le processus de réforme de l'EFTP en jetant les fondations (Politique nationale de développement des compétences) d'un nouveau système qui devra encore être consolidé et qui a offert une vision et une orientation claires quant à la mise en œuvre future de tous les éléments de la réforme de l'EFTP. Le projet a également favorisé l'adoption d'un CNC et d'un mécanisme de QA;
 - Au Pakistan, les projets *Soutien au secteur de l'Éducation et de la formation techniques et professionnelles au Pakistan* et *Soutien à la réforme de l'EFTP au Pakistan (EFTP II)*, ont abordé la question de l'établissement des institutions comme prévu dans la Stratégie nationale sur les compétences (« National Skills Strategy » (NSS) 2009-2013), en renforçant la gouvernance et la décentralisation du système aux autorités provinciales d'EFTP. La coordination verticale et la gestion décentralisée sont les deux éléments fondamentaux du soutien institutionnel tandis que la cohérence générale de l'EFTP formel et non formel et le développement informel des compétences (l'apprentissage traditionnel) sont assurés par le cadre national des qualifications et par une nouvelle politique sur l'apprentissage. Un impact majeur sur le changement politique est attendu du nouveau mécanisme de financement développé au travers du projet;
 - Au Niger, les projets *Appui à la formation professionnelle continue au Niger* et *Programme d'Appui à la Formation Professionnelle Continue (Phase II)*, ont conduit à la définition et au soutien d'un cadre réglementaire et juridique (allant de la création d'un département de Formation professionnelle (FP) au sein du Ministère d'EFP à une politique sur l'EFP, à des lois et réglementations sur l'apprentissage, un fonds pour la formation et l'apprentissage continu, un conseil national en EFTP et un forum national tripartite sur la FP et l'apprentissage);

- En République dominicaine, le projet *Développement de l'Éducation technique et professionnelle*, a renforcé le système formel technique et professionnel grâce à l'adoption d'une approche holistique de la réforme (Stratégie de l'éducation) et a permis de lancer le processus de création d'un cadre national de qualifications qui orientera les sous-systèmes éducatifs et en assurera la coordination générale.

Par le renforcement des capacités, par l'échange de connaissances et en utilisant les résultats de la recherche, l'UE devrait accompagner la formation professionnelle en vue de l'employabilité pour que les jeunes deviennent des membres actifs d'une société en évolution et que les femmes aient la faculté d'agir en tant qu'acteurs du développement et artisans de la paix.

De nombreux projets comportaient un volet de soutien aux systèmes nationaux d'EFTP et de DC relatif à la multiplication d'opportunités pour tous les groupes-cibles (étudiants et stagiaires, travailleurs, femmes aux chômage, jeunes, groupes défavorisés et vulnérables, migrants et segments marginalisés de la population pour des raisons géographiques, culturelles, religieuses ou ethniques) de sorte qu'ils aient accès à la formation et aux qualifications. Renforcer l'accès est l'un des objectifs des projets en vue d'accroître la productivité, la croissance et le travail décent de même que la citoyenneté active, l'égalité sociale, la mobilité et l'inclusion. Dans les projets de la Commission, l'accès s'articule par le biais de tout un ensemble d'actions comprenant la flexibilisation de l'offre de formation, l'augmentation de la capacité d'accueil des prestataires publics et privés, l'ouverture de parcours au sein de la formation formelle, non formelle et informelle, au niveau de la formation professionnelle et de l'enseignement général, secondaire et supérieur. Il est favorisé par des services tels que l'orientation et le conseil et par la construction de nouvelles écoles techniques, de collèges et de centres de formation. La validation des apprentissages et des compétences acquises en dehors de la formation formelle est également perçue comme contribuant à l'augmentation du capital social et humain, et à la confiance et à l'intégration au sein des sociétés.

- Au Botswana, les projets *Francistown College of Technical and Vocational Education* et *Expansion of Gaborone Technical College and Automotive Trades Technical College*, ont amélioré l'accès des jeunes aux qualifications correspondant aux besoins des principaux secteurs économiques du pays, en mettant avant tout l'accent sur la construction de structures modernes et fonctionnelles et en offrant un éventail plus large de programmes de formation recourant aux technologies modernes. Les nouveaux bâtiments, construits ou rénovés avec le soutien de la Commission, ont permis de créer un environnement favorable pour que les étapes suivantes de la réforme de l'EFTP se déroulent avec succès.
- Au Gabon, le projet *Appui à la formation et à l'insertion professionnelle*, a élargi le processus d'adoption d'un modèle de formation alternatif qui avait été introduit par le projet de la Commission *Soutien à la formation professionnelle (AFOP) (2007-2011)* portant sur les centres publics de formation professionnelle, avec un soutien au prestataires privés pour former les jeunes vivant dans de situations précaires (environ 60 centres privés de formation professionnelle);
- Au Niger, les projets *Appui à la formation professionnelle continue au Niger* et *Programme d'Appui à la Formation Professionnelle Continue (Phase II)*, qui sont une suite au programme *NIGETECH 1 (1995-2000)* ont augmenté les revenus et les qualifications de plus de 30.000 artisans, apprentis et micro-entrepreneurs. Ils ont facilité l'insertion de candidats micro-entrepreneurs dans des activités génératrices de revenus par la promotion de l'accès à des formations modulaires souples (d'abord projet pilote et ensuite intégration dans les programmes de formation non formelle réguliers) et, ensuite, par l'élargissement géographique du programme pour couvrir l'ensemble du pays. Ce résultat a été obtenu par l'établissement d'un fonds géré par une entité tripartite avec un cadre institutionnel renforcé;
- En Argentine, le projet *Programme d'Éducation et de formation secondaire pour les jeunes et les Adultes Phase II*, a favorisé l'achèvement de l'enseignement secondaire et

- a amélioré les qualifications professionnelles des jeunes de 18 à 29 ans. Près de 23.000 jeunes provenant de milieux défavorisés ont reçu une bourse pour s'inscrire à des programmes de formation souples mis en œuvre dans les écoles des régions les moins développées du pays. Les écoles sélectionnées ont été rénovées et des services de placement ont été établis grâce à un partenariat solide entre les institutions nationales, les autorités locales, les employeurs, les acteurs-clés, les communautés et les familles;
- Au Pérou, les projets *Soutien à Formation professionnelle pour l'insertion sur le marché du travail (APROLAB)* et *Soutien à l'Éducation et à la formation professionnelles au Pérou: Consolidation et Élargissement - APROLAB II* ont accompagné le processus d'élargissement de l'accès aux qualifications pour les jeunes et les femmes, par la restructuration de 50 centres de formation, le recyclage des dirigeants et formateurs et la mise au point de nouveaux cours avec les autorités locales et les partenaires sociaux. Les prestataires en formation locaux ont été encouragés à présenter une méthodologie innovatrice et des normes relatives aux compétences pour les programmes sur les nouvelles technologies. Environ 5.000 jeunes des zones rurales et de groupes indigènes se sont inscrits dans le cadre du système de bourses;
 - Au Bangladesh, grâce au projet *Réforme de la formation technique et professionnelle (EFTP)*, le nombre de femmes apprenantes et de groupes défavorisés suivant des cours a presque doublé en cinq ans. L'accès pour les groupes défavorisés a été renforcé par la formation plus intensive au sein des communautés, par les programmes de formation destinés aux enfants-travailleurs, par le soutien à l'apprentissage, par l'introduction d'un système d'accréditation et de validation des apprentissages antérieurs et par un accès et des programmes spéciaux pour les femmes et les jeunes filles ;
 - Au Pakistan, les projets *Soutien au secteur de l'éducation et de la formation professionnelles et techniques au Pakistan* et *Soutien à la réforme de l'EFTP au Pakistan (EFTP II)*, ont favorisé des approches innovatrices comme les Régions d'apprentissage (réunir les acteurs de différents secteurs du monde de l'éducation, des entreprises et du marché du travail pour qu'ils élaborent ensemble de nouvelles offres d'apprentissage tout au long de la vie qui soient pertinentes pour la localité) et un fonds pour l'innovation en EFTP (soutien à des groupes-cibles précis et concepts de projets pour une formation innovatrice et des services liés au marché du travail dans une perspective ascendante). Les projets avaient également pour but d'introduire des services d'orientation professionnelle dans toutes les régions du pays ;
 - Au Maroc, le projet, *Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des NTIC - Formation Professionnelle II* a renforcé l'accès à la formation initiale pour les jeunes et aux programmes de recyclage et de rafraîchissement des compétences pour les travailleurs grâce à la construction et à l'équipement de 11 centres de formation et à la rénovation de 13 autres centres déjà existants ainsi que grâce à l'assistance fournie à près de 70 prestataires privés en formation;
 - En Somalie, le projet *Développement de la Formation professionnelle pour l'économie informelle en Somalie (DVTIES)*, est une action-pilote d'un programme de développement des compétences pour les jeunes, les personnes en décrochage scolaire et les adultes analphabètes (dont 50% de femmes) par l'intégration de l'alphabétisation de base dans l'acquisition des compétences techniques ce qui a débouché sur un cadre de qualifications professionnelles fondé sur des normes de compétences professionnelles et sur une formation axée sur les compétences. Les programmes sont proposés par les centres de formation rénovés où les formateurs ont suivi un cours sur la formation modulaire axée sur les compétences.

Grâce au soutien au développement humain, les populations sont mieux éduquées et les secteurs privés locaux deviennent plus compétitifs.

Les projets de la Commission ont accompagné les pays partenaires dans les processus d'amélioration de l'offre de formation qui doit être pertinente par rapport aux besoins des secteurs productifs. Les actions ont traité de l'apprentissage axé sur le travail pour les jeunes,

de l'ajustement des compétences des travailleurs, de la mise en place de programmes centrés sur les résultats de l'apprentissage validés par les employeurs et le monde industriel, de la transition vers un apprentissage fondé sur les compétences, de la standardisation des normes sur les compétences professionnelles et des évaluations et certifications des qualifications, le tout en partenariat avec les employeurs, les prestataires en formation du public et du privé et les institutions d'EFTP. Dans de nombreux cas, les projets ont encadré les employeurs pour compléter la formation par le biais d'une offre de placement d'apprentis et de stagiaires.

- En Égypte, le projet *Assistance à la réforme du système d'éducation et de formation professionnelles et techniques (EFTP I)* a établi 12 partenariats décentralisés axés sur la demande comprenant des prestataires en EFTP et des regroupement d'entreprises dans certains secteurs. Ces partenariats sont devenus opérationnels en tant qu'entités juridiques en coopération avec les chambres de l'industrie concernées. Leur but est d'assurer leur viabilité financière en produisant des revenus par l'offre de services tels que l'analyse des besoins sectoriels, l'élaboration de normes professionnelles et de programmes pour la formation préalable et en entreprise qui seront par la suite adoptés par l'EFTP formel et non formel et le DC. Des modèles de qualifications et de compétences pratiques ont été mis au point (programmes et cours) sur la base de normes sur les compétences professionnelles conduisant au niveau de qualifications repris dans le CNC. Les employeurs du secteur public et du secteur privé ont partagé la gouvernance, la gestion et la réalisation des programmes de formation ;
- En Sierra Leone, le projet *Déblocage de la chaîne de valeur du cacao par des parcours formels et informels vers l'apprentissage dans l'Est de la Sierra Leone* a établi un programme de développement des compétences pour les exploitants et les travailleurs du secteur du cacao, actuels et potentiels, sur la base d'une offre mixte de programmes radiophoniques diffusés par les stations locales, d'apprentissage à distance organisé via un centre de formation (training hub) (Université de Nyala), de frais peu élevés pour l'inscription à des cours de courte durée dispensés dans des écoles et des synergies avec les fermes-écoles organisées par la FAO ;
- Au Bénin, le *Projet d'appui au développement du secteur privé (PADSP)*, qui faisait suite au *Projet d'Appui au Secteur Privé (PASP) de l'UE (2006-2009)*, s'est concentré sur le secteur agro-alimentaire avec le renforcement de cinq organisations professionnelles nationales privées ou semi-publiques qui sont en même temps partenaires et bénéficiaires et travaillent directement avec les prestataires en formation et les sociétés actives dans ce secteur.
- En Guyane, le projet *Agence de formation en Guyane* a créé un organe de formation compétent et suffisamment souple pour aider les compagnies tant publiques que privées à actualiser les compétences et les qualifications de leur personnel. L'agence a évolué et est devenue un prestataire de services pour la réalisation d'analyses des besoins, la conception de cours, la formation des entreprises, le recyclage du personnel enseignant, l'établissement de structures de formation internes dans les usines et dans les entreprises commerciales en coordination avec la Commission du secteur privé ;
- A Vanuatu, le *Projet d'Éducation et de formation en tourisme (VATET)*, a établi une infrastructure et des installations de formation pour le secteur du tourisme et de l'hôtellerie, allant des bâtiments et de l'équipement à l'élaboration des cours, à la formation des enseignants et à l'assistance technique. L'institution est devenue le cœur de l'éducation et de la formation dans ce secteur à Vanuatu et comprend des formations formelles, initiales et non formelles de courte durée pour les travailleurs.
- Au Maroc, les projets *Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des NTIC - Formation Professionnelle II* et les projets *IiP Amélioration des capacités de formation paramédicale au Maroc et au Mali* et *Formation professionnelle et Tourisme durable* ont traité des TIC, du tourisme et du textile, de l'artisanat et des secteurs paramédicaux, suite au projet MEDA 1 qui avait abordé les domaines de l'agriculture, de l'artisanat et de l'industrie. Sous la forme d'un dialogue entre les industries, les associations professionnelles et les prestataires de formation publics/ privés, un modèle cohérent a été mis en œuvre. Il couvre l'analyse

- du marché du travail, l'évaluation des besoins en compétences, les normes de qualifications professionnelles, les cours, le matériel pédagogique, la formation initiale en milieu scolaire avec des niveaux de qualification pour les jeunes et des cours de courte durée pour les travailleurs des entreprises des secteurs concernés;
- Au Bangladesh, le projet *Réforme de la Formation technique et professionnelle (EFTP)*, a fait participer 9 secteurs productifs à l'ensemble du processus (de l'élaboration du cadre réglementaire à l'assurance qualité, à la standardisation et à l'harmonisation des qualifications et aux programmes axés sur les compétences, à la certification, à l'évaluation et à la mise en application sur le lieu de travail). Cette participation à la gouvernance du système d'EFTP était réglementée par les Conseils de Compétences et les Centres sectoriels d'Excellence.

Doter les travailleurs des compétences correspondant aux besoins du marché

Les projets ont abordé les politiques et les mesures actives du marché du travail, le plus souvent par un soutien à la transition de l'école vers le monde du travail, à la formation des personnes au chômage et économiquement inactives, au renforcement des institutions chargées de favoriser l'accès au marché du travail comme les services publics pour l'emploi et de prévoir les outils pour assurer l'adéquation entre compétences et emplois pour établir un lien entre les prestataires en EFP et les marchés du travail locaux, en remédiant aux pénuries, aux excédents et aux lacunes ou à l'obsolescence des compétences et en anticipant les besoins en qualifications pour l'avenir.

- Au Pérou, les projets *Soutien à la Formation professionnelle pour l'insertion dans le marché du travail (APROLAB)* et *Soutien à l'Éducation et à la formation professionnelles au Pérou: Consolidation et Élargissement - APROLAB II*, ont établi des observatoires sur l'emploi, le travail et les conditions socio-économiques (OSELCOV) qui se penchent sur le travail, le placement et les carrières et sont responsable de la formation non formelle et professionnelle ainsi que de la coordination sur la base de l'information sur le marché du travail et de l'offre en formations;
- En Argentine, le projet *Programme d'enseignement secondaire et formation pour les jeunes et les adultes Phase II* a introduit un programme de formation au travail pour les jeunes et les adultes au sein de l'offre de l'enseignement secondaire. Dans le cadre de forums de consultation avec les secteurs productifs et d'autres acteurs sociaux des provinces sélectionnées, des profils professionnels ont été identifiés et l'offre en formation a été conçue et adaptée sur cette base;
- En Jordanie, le projet *Soutien à la réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EEFTP)*, renforce la capacité du Ministère du travail à promouvoir l'emploi en consolidant les processus et les services de recherche d'emploi, d'orientation professionnelle et de conseil. Il encadre également le marché du travail et les systèmes d'information sur les RH au travers du réseau des bureaux locaux pour l'emploi répartis dans les 38 districts du pays;
- Au Pakistan, les projets *Soutien au secteur de l'EFTP au Pakistan* et *Soutien à la réforme de l'EFTP au Pakistan (EFTP II)*, organise le renforcement des capacités pour analyser l'information sur les marchés du travail (Labour Market Information - LMIAS), grâce à l'établissement de cellules spécialisées dans ce domaine au niveau des districts. Ils améliorent par ailleurs la capacité du personnel au sein de l'autorité EFTP (NAVTEC) à recueillir des données au niveau sectoriel, à réaliser des études sur des sujets déterminés et à coopérer dans le cadre des Enquêtes sur l'Emploi. Les prestataires en formation et les employeurs apprennent à utiliser les données LMIA et à communiquer un retour d'informations sur les plans du gouvernement et sur les programmes mis en œuvre;
- En Arménie, les projets *Soutien à la stratégie de réduction de la pauvreté par le développement des ressources humaines résultant d'un système de formation et d'éducation professionnelles moderne et efficace* et *Soutien à la poursuite de la réforme du secteur de l'EFP et au développement d'une stratégie pour l'emploi* ont établi des

liens avec les employeurs pour assurer que les données obtenues des enquêtes sur le marché du travail sont fiables, ont introduit des services d'orientation provisoire et de recherche d'emploi, des études de suivi des diplômés et des services de suivi dans 13 centres de formation EFP en collaboration avec le Centre d'Orientation professionnelle des jeunes du Ministère du travail.

- En Moldavie, le projet *Renforcer la gouvernance du secteur d'Éducation et de formation professionnelles (EFP) a amélioré la capacité de l'agence nationale pour l'emploi à élaborer des prévisions précises et complètes au sujet de la main d'œuvre et des compétences.*

Canaliser les ressources là où elles sont le plus nécessaires pour réduire la pauvreté et là où elles peuvent avoir le plus d'impact

Bon nombre de projets ont traité du développement des compétences dans l'économie informelle par la promotion de politiques et de mesures d'inclusion sociale des travailleurs, des jeunes aux chômage, des enfants-travailleurs, des femmes et des autres groupes vulnérables. Les projets ont fourni un soutien à l'intégration des méthodes traditionnelles et informelles d'apprentissage comme l'apprentissage informel, à l'EFTP et au DC formels et non formels. Les actions les plus récurrentes ont concerné l'analyse des marchés du travail informels afin de procéder à une évaluation de la demande en emplois et en compétences, le réseautage avec des associations d'entreprises des principaux secteurs de l'économie informelle, avec les communautés et les prestataires public et privés de même qu'avec les partenaires sociaux, les agences et les services de suivi et de soutien au placement. Les méthodologies de formation, les cours et les programmes ont accru l'offre de formation souple et modulaire conduisant progressivement aux qualifications. La certification des compétences et des qualifications acquises en dehors de l'enseignement et de la formation formels pourrait ouvrir de nouvelles voies pour l'EFTP et l'éducation.

- Au Gabon, le projet *Appui à la formation et à l'insertion professionnelle*, au Bénin, le *Projet d'appui au développement du secteur privé (PADSP)* et au Niger, les projets *Appui à la formation professionnelle continue au Niger* et *Programme d'Appui à la Formation Professionnelle Continue (Phase II)* en tant que suite au Programme *NIGETECH 1* (1995-2000), se sont penchés sur l'augmentation de l'offre de formation dans l'économie informelle avec la participation des associations des secteurs concernés (artisanat au Niger, agro-alimentaire et meubles au Bénin et sylviculture, construction et agriculture au Gabon). Le but était d'élaborer et de valider des programmes de formation pouvant déboucher sur une qualification ou un emploi après un stage sur le lieu de travail. Le Fonds de formation continue et d'apprentissage du Niger s'est révélé efficace pour établir un réseau de prestataires en formation accrédités parmi lesquels des petites ou micro-entreprises et des artisans;
- En Ouganda, le projet *PAS – Validation de la formation non formelle et informelle des travailleurs* est une action pilote qui devrait passer par la suite à la généralisation. Il se concentre sur une formation innovatrice de compétences non formelles sous la houlette du secteur privé. Il offre aux travailleurs actuels et potentiels de l'économie informelle un PAS (Proficient Acquired Skills, un titre relatif aux compétences acquises et maîtrisées) pour accroître leur employabilité et leur niveau de revenus;
- Au Nicaragua, le projet *Articulation du système national d'éducation technique et de formation professionnelle avec les besoins en formation de l'économie informelle* s'est fixé comme groupe cible les personnes ayant un statut d'indépendants dans l'économie informelle et cela de manière intégrée : 17 séries de formation dans les 4 principaux secteurs de l'économie informelle, dispensées par des centres de formation publics, validées par les Bureaux tripartites des acteurs locaux établis par le projet. La formation est supervisée par l'Institut technologique national;
- En Éthiopie, le projet *Promotion de compétences valables pour les marchés du secteur informel à Addis Abeba* met en œuvre une approche de renforcement de l'offre par le réseautage entre une Agence de l'ETF, 10 employeurs, 5 structures de formation

- professionnelle et des représentants des travailleurs du secteur informel. Les programmes modulaires pour 6 professions comprennent des compétences principales, techniques et entrepreneuriales et sont lancés au titre d'action pilote pour 900 travailleurs qui passeront un test de certification des compétences acquises. L'information sur le marché du travail recueillie dans le cadre du projet est mise à disposition pour que des acteurs publics et privés puissent reproduire cette action ;
- Au Bangladesh, les projets *Réforme de la formation technique et professionnelle (EFTP)*, *Éducation et formation techniques et professionnelles pour les jeunes dans l'économie formelle* et *Compétences pour les travailleurs au chômage et sous-employés (SkillFUL): Développement de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles. Méthodologies et services pour l'économie informelle en vue de réduire la pauvreté*, ont porté sur l'amélioration des opportunités de qualification pour les enfants et les jeunes de l'économie informelle au travers de tout un ensemble d'action coordonnées. Élaboration d'approches pédagogiques, des modalités pratiques, des cours et du matériel adapté à la capacité d'apprentissage des jeunes et à leur disponibilité ; sensibilisation au sujet de la participation des familles par une approche fondée sur les communautés ; programmes spéciaux pour les enfants-travailleurs comprenant des qualifications techniques aux côtés de l'alphabétisation de base ; actions pilotes de formations de courte durée en milieu scolaire dans les apprentissages informels ; introduction d'un système d'accréditation et de validation des acquis antérieurs ; mise en œuvre d'un accès spécial et de programmes de formation pour les filles et les femmes en dehors des professions stéréotypées.

Soutien à l'agenda pour un travail décent, aux programmes de protection sociale et aux minima sociaux et promotion de politiques en vue de faciliter la mobilité régionale des travailleurs : l'UE accompagnera les efforts visant à exploiter pleinement l'interrelation entre migration, mobilité et emploi .

Dans les projets sur la réduction de la pauvreté mis en œuvre par l'OIT sur la base de l'Agenda pour un travail décent, l'EFTP et le développement des compétences sont intégrés dans les initiatives sociales et celles portant sur l'emploi en réponse aux effets de la mondialisation et du commerce :

- Les projets couvrant plusieurs pays tels que *Suivi et évaluation du progrès en travail décent*, *Évaluation et examen des effets du commerce sur l'emploi*, *Amélioration de la protection sociale* et *Promotion de l'emploi* et *Amélioration de la santé et de la sécurité au travail par un agenda pour le travail décent* ont accru la capacité des pays à évaluer et à suivre eux-mêmes le progrès dans le domaine du travail décent, à analyser les politiques commerciales et celles du marché du travail, à aborder les défis de l'ajustement auxquels sont confrontés les travailleurs et les employeurs, à élargir les opportunités de création d'emploi décent et à améliorer les conditions de vie et de travail. Les projets accompagnent les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans 18 pays afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies intégrant les prestations de la sécurité sociale, les politiques d'emploi et les programmes du marché du travail en mettant un accent particulier sur l'économie informelle. De plus, l'utilisation des outils et des méthodologies visant à améliorer la santé et la sécurité au travail (SST) est favorisée pour prévenir les risques. Suite à la mondialisation et à la crise économique, les budgets SST pourraient bien être réduits ce qui augmenterait le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Tous les projets ont encouragé la diffusion et l'échange de bonnes pratiques par le biais de campagnes internationales et de plateformes de sensibilisation.

L'action coordonnée de l'aide de l'UE et des États membres réduirait la fragmentation et augmenterait son impact proportionnellement aux différents niveaux d'engagement.

Certains projets qui ont lancé et coordonné les réformes de l'EFTP et du DC ont par la suite servi de catalyseur pour susciter l'intérêt d'autres bailleurs et d'autres partenaires du développement et ont ainsi pu exploiter plus encore les ressources financières nationales et internationales :

- Au Bangladesh, le projet *Réforme de la Formation technique et professionnelle (EFTP) au Bangladesh* a agi en tant que catalyseur sur le plan des ressources pour l'EFTP. Les bailleurs de fonds déjà présents dans le pays ont alloué des moyens significatifs sous la forme de prêts (Banque mondiale et Banque asiatique du développement) et de subventions (Agence canadienne de développement international, département de la coopération au développement en Suisse) pour bon nombre d'aspects du programme de réforme de l'EFTP et du DC comme par exemple la mise en œuvre d'un cadre national de qualifications professionnelles et techniques (NTVQF), le mécanisme de crédit d'équivalence entre EFTP formel et le développement des compétences non formel et le développement des compétences pour lutter contre la pauvreté dans l'économie informelle;
- En Géorgie, la plupart des bénéfices de la réforme de l'EFP se sont matérialisés et révélés à partir de 2010 ; ils concernaient spécifiquement : la loi EFP substantiellement amendée en 2010; l'adoption du cadre national complet sur les qualifications ; la mise en œuvre du cadre d'assurance qualité et l'établissement d'une gouvernance multi-acteurs (Conseil National de Formation professionnelle et d'Éducation) ;
- En Arménie, les projets: *Soutien à la stratégie de réduction de la pauvreté par le développement des ressources humaines résultant d'un système de formation et d'éducation professionnelles moderne et efficace* et *Soutien à la poursuite de la réforme du secteur EFP et Élaboration d'une stratégie pour l'emploi* ont accompagné tous les changements opérés par la réforme qui débuta à la fin des années 1990 avec le soutien du programme TACIS de la CE. La réforme actuelle bénéficie du soutien de 20 bailleurs de fonds parmi lesquels l'Allemagne, le Danemark, la France, la Suède et la Grèce et porte sur une assistance spécifique à des réseaux ou à des prestataires de formation individuels tandis que la Banque mondiale se charge des aspects systémiques du processus. La Commission joue un rôle actif dans la coordination du soutien des États membres à la réforme de l'EFTP.
- Au Botswana, les projets *Francistown College of Technical and Vocational Education* et *Expansion of Gaborone Technical College and Automotive Trades Technical College* ont été considérés comme très pertinents par les autorités nationales ; ils ont permis d'établir les conditions pour les prochaines étapes de la réforme de l'EFTP qui se dérouleront avec succès grâce au soutien d'autres bailleurs de fonds comme le GIZ qui utiliseront les infrastructures techniques et physiques construites au travers des deux projets financés par la Commission;
- Au Maroc, le projet *Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des NTIC - Formation Professionnelle II* est reconnu par les institutions nationales et par les partenaires du développement comme ayant jeté les bases des principales évolutions de l'EFTP pendant les années 2012 et 2013. La coordination avec les autres bailleurs de fonds était forte. Les bailleurs se sont en effet rencontrés dans le cadre d'une visite sur le terrain et ont considéré que le soutien à la réforme de l'EFTP devait figurer en première ligne de leurs agendas (ACDI, BM, Banque africaine de Développement). La Commission, la Banque européenne d'investissement et l'Agence de Développement française (AfD) ont aligné leur programmation respective pour soutenir la réforme de l'EFTP ainsi que la stratégie nationale d'EFP attendue qui avait été préparée avec l'assistance de l'ETF.

6.3 Recommandations

Les recommandations ci-dessous ont été rédigées pour servir de base au développement d'une approche efficace, structurée et cohérente de l'EFTP et du développement des compétences dans le cadre de la future coopération au développement. Elles tiennent compte du délai de 2015 fixé pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement et mettent l'accent

sur la nécessité pour le programme de l'après 2015 de définir clairement les objectifs de l'EFTP et du développement des compétences en vue d'améliorer l'inclusion sociale, la croissance économique et le développement durable. Elles sont formulées conformément aux objectifs du Programme pour le Changement, qui constitue la pierre angulaire de la politique de développement de l'UE.

Ces recommandations, à l'image du postulat qui sous-tend la réalisation de cette étude, sont en outre formulées sur la base des éléments suivants : 1) les résultats du bilan de la situation actuelle dans l'EFTP et le développement des compétences au sein de la coopération au développement de la Commission avec les pays partenaires ; 2) la capacité de l'étude à accroître les connaissances et la compréhension sur la manière dont les projets et programmes significatifs fonctionnent et sur ce qu'ils ont permis ou vont permettre d'accomplir à l'avenir.

1. Une « stratégie de l'Union européenne pour l'EFTP et le développement des compétences dans le cadre de la coopération au développement »

En matière de coopération internationale, les efforts entrepris par les États membres et les organisations internationales présentent une large variété d'approches, de méthodologies, de planifications, de niveaux de communication, de réglementations financières et de procédures de candidature et de suivi. Chaque acteur adopte ses propres visions, approches, mesures des critères et outils, mais au final, toutes les parties impliquées dans l'EFTP et le développement des compétences semblent s'accorder sur les principes directeurs qui lient compétences et travail. Les États membres et la Commission ont renforcé leur coopération dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) en adoptant des mesures dans les quatre domaines prioritaires suivants : 1) la mise en œuvre d'outils communs ; 2) la promotion de la qualité et de l'attrait de l'EFP ; 3) le renforcement des liens avec le marché du travail ; et 4) le renforcement des modalités de la coopération européenne¹²⁶. La coopération technique de la Commission dans le cadre de l'EFTP et du développement des compétences doit faire référence au modèle et à l'expérience de l'UE lorsqu'elle soutient les efforts de réforme des pays partenaires. La Commission doit dès lors tirer parti de sa propre expérience et mettre en place une stratégie cohérente en termes de coopération technique dans l'EFTP, avec la contribution de toutes les Directions générales, de toutes les agences de coopération bilatérale des États membres et de tous les centres de connaissances concernés. Le Programme pour le Changement constituerait le cadre stratégique et le Processus de Copenhague une référence d'apprentissage. Les centres de connaissances de l'Union européenne identifiés sont l'ETF, le CEDEFOP et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

2. Associer les parties prenantes dans toute la chaîne de l'EFTP

Il existe une incompatibilité entre d'une part les besoins souvent immédiats des secteurs de la production et, d'autre part, le temps qui s'écoule entre l'analyse du marché du travail et des besoins en formation et l'offre de formation, la mise en œuvre de normes professionnelles et de compétences, de nouveaux programmes, de matériel didactique, de la formation des formateurs, des équipements et finalement de la certification de l'acquisition des connaissances et des compétences. Il faut des années pour mettre en place de nouveaux programmes qui mènent à des qualifications nationales et qui soient reconnus par les employeurs. La pertinence de l'EFTP augmente lorsque le secteur privé en est un prestataire actif. Dès lors, les futurs projets de la Commission devraient prévoir des composantes axées sur le développement de mesures incitatives ainsi qu'un soutien direct aux prestataires privés pour les programmes de formation à l'école et sur le lieu de travail et des plans d'apprentissage modernes soutenus par des conseils nationaux tripartites et des autorités en matière de qualifications.

¹²⁶ Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres du 24 janvier 2009, réunis au sein du Conseil sur les priorités futures de la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) [Journal officiel Journal C 18 du 24.1.2009].

3. Renforcer la demande

L'expression « Les compétences requises par l'employeur » est souvent utilisée dans le cadre de l'évaluation des demandes de compétences présentes dans les projets évalués. Des outils et techniques d'évaluation et, dans certains cas, des mesures structurées actives pour l'emploi, ont été proposés. La prochaine génération d'outils d'intervention de la CT de la Commission sur l'EFTP devrait impérativement renforcer ces aspects. Des analyses de situation centrées sur la demande devraient être systématiquement menées préalablement aux phases d'identification et de formulation. Il conviendrait d'encourager des projets axés sur les mesures actives pour l'emploi et de mettre à disposition les ressources pour aider les pays à établir ou à renforcer les systèmes d'information et d'analyse des marchés du travail (LMIAS), les services publics d'emploi, les stratégies privées d'emploi, la mise en place de mécanismes d'orientation de carrière au niveau de l'école avec la participation des partenaires sociaux et des entreprises. Les programmes incitatifs pour les formations sur le lieu de travail, les fonds destinés à l'emploi et à la formation et les plans d'insertion pour les jeunes et les groupes vulnérables devraient prendre davantage d'importance par rapport aux interventions annexes généralement proposées.

4. Secteurs et innovation

Un système d'EFTP basé sur la demande et répondant aux besoins du secteur de la production ne peut être ni autoréférentiel ni conservateur. En règle générale, les projets de réforme de l'EFTP semblent perpétuer l'approche « classique » des métiers durs : mécanique, électricité, automobile, avec une timide ouverture vers les TIC. Pour répondre aux défis de la mondialisation, de la technologie, des changements démographiques et du développement durable, et pour vaincre l'inadéquation et la pénurie des compétences, les programmes de la Commission devraient inclure des composantes qui anticipent et étoffent les compétences pour les besoins futurs, avec le développement de nouveaux programmes scolaires liés au secteur tertiaire et aux technologies vertes.

5. L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes comme acteurs de développement et artisans de la paix s'intégreront dans toutes les politiques et tous les programmes de développement de l'UE au travers de son Plan d'action 2010 pour l'égalité des genres

Les stéréotypes sur les métiers réservés aux femmes sont souvent présents dans la promotion de l'équilibre entre les sexes dans l'accès à l'EFTP et au développement des compétences. Les services sociaux et l'économie verte sont des secteurs constituant un potentiel d'emploi élevé, mais qui ne semblent pas avoir attiré l'attention qu'ils méritent. Les projets ciblant les TIC innovantes ou des secteurs moins « dominés » par les hommes, comme le textile et le tourisme, ne sont pas exempts de manque de partialité en termes d'accès équilibré et de réponse aux réformes en cours. L'époque d'un EFTP réservé aux hommes est à présent révolue. L'avenir s'ouvre à une participation accrue des femmes aux marchés du travail, avec toutes les implications corollaires du travail décent, de la citoyenneté et des droits individuels. La perspective de genre dans tous les métiers et toutes les industries devrait être clairement identifiée comme préoccupation spéciale et priorité dans tous les futurs programmes de CT de la Commission européenne, dès le stade de la conception.

6. Les personnes vulnérables, marginalisées, les moins...

La plupart des projets évalués comportent une référence générale à l'EFTP comme un moyen de réduire la pauvreté et de préparer les conditions pour un travail décent. Quelques projets comportent des composantes structurées, développées spécialement pour les groupes vulnérables ayant des besoins spécifiques. Dans la prochaine génération de programmes de CT de la Commission européenne, et principalement dans les PMA et les PFR-PRI, l'accès devrait être prioritaire, non seulement dans la perspective des systèmes, (base juridique, cadres

réglementaires), mais aussi dans celle de l'offre. Les pays ayant ratifié les conventions ou normes internationales liées à l'inclusion des groupes vulnérables pourraient être mieux soutenus dans la transposition de ces normes en programmes opérationnels. Dans cette perspective, il est possible d'accentuer la valeur des actions pilotes en tirant parti de l'expérience des États membres de l'UE, concernant notamment les initiatives spéciales dans le cadre du FSE pour l'inclusion des personnes handicapées, l'établissement d'entreprises socialement durables, la promotion de coopératives sociales etc. Environ 82 % des personnes handicapées dans les pays en développement vivent sous le seuil de pauvreté¹²⁷. Il est donc essentiel que le soutien de la Commission à l'EFTP et au développement des compétences reprenne l'application de l'Article 32 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (UNCRPD). Cette convention a été ratifiée par l'UE, qui reconnaît la nécessité de garantir l'accès et l'inclusion des personnes handicapées à la coopération internationale. Compte tenu de la prévalence des populations vivant dans les zones rurales dans de nombreux pays assistés, la priorité devrait être accordée à l'emploi en zone rurale dans sa définition la plus large incluant les emplois dans l'agriculture et les emplois dépendant de ce secteur. Au travers du développement des compétences, il conviendrait d'envisager la priorité de l'autonomisation au sein de la communauté comme une caractéristique distincte de ces interventions. La pauvreté urbaine est également associée aux conditions de travail. Cet aspect a été relativement négligé dans les projets évalués et devrait être reconsidéré comme un élément de conception spécifique. « Informel, c'est normal », mais un travail décent, c'est mieux.

7. Des instruments moins nombreux et plus simples, davantage de ressources

L'architecture existante en matière de coopération (principalement l'instrument ICD, car il soutient des projets IiP) semble inappropriée pour permettre à la Commission d'intervenir efficacement à une échelle satisfaisante pour mener à bien effectivement et efficacement les interventions de l'UE en matière d'EFTP. Le regroupement de plusieurs axes thématiques sous un seul en-tête améliorerait largement les résultats obtenus et accélérerait le processus de CT. L'UE doit concentrer les subventions là où elles sont le plus nécessaires et où elles auront l'impact le plus large. Cela implique un rééquilibrage du soutien octroyé aux pays à revenus intermédiaires. Le soutien à des initiatives interrégionales s'est avéré difficile en raison de l'architecture actuelle des instruments d'assistance extérieure. Il n'a en outre pas facilité la connaissance, le contrôle, la coordination et la gestion par les délégations de l'UE dans les pays concernés. Un seul instrument, un seul cycle, une plus grande concentration des ressources et une mise en œuvre plus rapide permettraient un meilleur alignement avec les cadres nationaux et une meilleure coordination avec les bailleurs de fonds et les partenaires du développement.

8. Optimisation de l'organisation et de la gestion

La Commission doit envisager un élargissement des possibilités techniques et des capacités d'EFTP et de développement des compétences à son siège de Bruxelles et au niveau des délégations, soit par le personnel interne ou par une externalisation structurée. Sur la base d'une politique et d'une stratégie de coopération technique cohérentes en matière d'EFTP, la Commission devrait laisser davantage de champ libre aux délégations dans la priorisation et la gestion des programmes thématiques liés à l'EFTP dans les pays (ex : « Investing in People »). L'étude recommande que la Commission unifie les règlements et les procédures des principaux instruments financiers, qu'elle réduise le nombre d'instruments et simplifie les instruments financiers et de gestion, les formats et les rapports. Dans cette perspective, il est recommandé d'étendre l'utilisation du système de suivi axé sur les résultats (ROM) comme moyen de comprendre si des initiatives produisent les résultats attendus et pas uniquement si les

¹²⁷ OIT 2010, *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée : propositions aux dirigeants du G20 pour une stratégie de formation, conformément à leur demande de Pittsburgh*, Genève, 2009.

activités sont livrées conformément aux cahiers des charges. La Commission devrait également établir un système de suivi et de notification directement accessible par les États membres et les bénéficiaires.

9. Apprendre mieux, en savoir plus

La Commission fournit des rapports, des évaluations, des audits, des études et des analyses intermédiaires. Des équipes d'assistance technique ou des organes d'application fournissent en outre des rapports, des études, des analyses, ainsi que du matériel technique liés aux activités. Dans le cas des projets d'EFTP évalués, un impressionnant pôle de connaissances lié à tous les domaines de l'EFTP a pu être identifié. Il s'étend de la gouvernance (politiques, stratégies, cahiers des charges, analyses fonctionnelles et organisationnelles des autorités nationales) à la qualité (CNCP, CNC, systèmes d'assurance qualité, qualifications professionnelles, normes de compétences, unités de compétences, systèmes de formation axés sur les compétences, programmes scolaires, programmes, cours, systèmes de crédit et d'équivalence, systèmes d'évaluation et de certification, validation des systèmes d'apprentissages antérieurs, Suivi & Évaluation (M&E), Systèmes de gestion d'information (SGI), Système d'information sur le marché du travail (SIMT)), en passant par l'accès (spécifications techniques des infrastructures dédiées à l'EFTP, bâtiments et équipements, apprentissage et analyses informelles de la formation) et le financement (financement axé sur les résultats, plans de recouvrement des coûts et plans de réduction des coûts, mobilisation des ressources, programmes de financements d'incitatifs pour le secteur privé). Par contre, les études de suivi de référence et les analyses de situations liées aux phases d'identification et de formulation semblaient nettement moins abondantes. Ce qui existe déjà ne doit pas être répété et financé. Le risque de proposer des options contradictoires, de donner une image d'incohérence et de n'exploiter qu'une infime partie des connaissances est bien réel. Il s'avère en outre difficile de récupérer des informations existantes, comme ce fut le cas dans la présente étude. L'amélioration des capacités et du fonctionnement de la base de données centralisée existante devrait être une priorité pour les futures interventions dans l'EFTP. La technologie de gestion du contenu et les techniques de recherche des données peuvent faciliter la récupération de la documentation pertinente pour mesurer l'impact et l'efficacité des interventions de la Commission. Une fois cette connaissance disponible, les organismes d'application devraient être priés de la constituer, de l'utiliser, de l'adapter, de la mettre à jour et de l'enrichir.

10. Clarifier les concepts et les indicateurs d'EFTP et de développement des compétences

Plusieurs systèmes d'EFTP cohabitent dans certains pays : formation scolaire et en alternance, apprentissages informels traditionnels. Les bailleurs de fonds définissent ces systèmes de manières différentes. Par exemple, la Direction générale de l'UE pour l'éducation et la culture utilise le terme EFP alors que la DG DEVCO utilise les termes EFTP et DC. Dans le sillage de la demande du Sommet du G20 à Séoul, l'UNESCO¹²⁸ développe actuellement des indicateurs de compétences, comparables sur le plan international, sur le lien entre l'EFTP et l'emploi, en coopération avec l'ETF, le GIZ et l'OIT. L'UNESCO, l'OCDE, la Banque mondiale et l'OIT se sont lancés dans la préparation d'un cadre conceptuel pour la création d'un ensemble de données sur les indicateurs. Les deux cadres seront testés en 2013. Dans le contexte de la coopération pour encadrer l'EFTP dans les pays partenaires, les définitions et concepts sont importants et non neutres, car ils font référence à des modèles et à des options, à des approches et à des priorités différentes dans leur mise en œuvre. Les définitions et les concepts de base ne sont pas simplement interchangeables sans conséquences pour la politique et la mise en œuvre. La Commission doit prendre position pour un concept, une définition et un ensemble d'indicateurs pour les interventions en EFTP, en consultation avec ses propres centres d'excellence

¹²⁸ Document d'information sur le travail de l'UNESCO dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP). section sur l'EFTP, ED/BLS/EFP. Mai 2013, <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/education-building-blocks/technical-vocational-education-and-training-tvet/>.

spécialisés comme l'ETF et le CEDEFOP.

11. Utiliser la stratégie EFTP, créer des synergies et éviter les redondances

De la gouvernance aux programmes scolaires en passant par l'évaluation et la certification, il arrive que, dans certains pays, les systèmes d'EFTP ressemblent à des accumulations sans cohérence établies par différents bailleurs de fonds. Les effets de ces incohérences se matérialisent dans la mise en œuvre d'options souvent contradictoires, dans une pression supplémentaire imposée à des systèmes déjà faibles et dans la mise à mal de la gouvernance et de la transparence. Le recours à des programmes différents et non normalisés pour les mêmes métiers et le manque de référence claire au marché du travail peuvent provoquer des complications supplémentaires pour les institutions prestataires. En se concentrant sur un nombre restreint de secteurs d'aide dans chaque pays partenaire, l'identification et la formulation des programmes/projets d'EFTP pourraient répondre aux besoins du pays et aux demandes des bénéficiaires, tout en restant cohérentes avec la stratégie de la Commission en matière d'EFTP ; une cohérence qui peut être atteinte en répondant aux besoins du pays, en coordonnant et en intégrant les interventions des autres donateurs. Au cours de la phase de mise en œuvre, la stratégie de CT pour l'EFTP devrait être utilisée pour déterminer la qualité de l'intervention et à des fins de contrôle et d'évaluation. Si les critères stratégiques ne peuvent être respectés, les interventions ne doivent pas se poursuivre.

12. Un partenaire fiable, accessible

Compte tenu du montant des interventions financières de l'UE dans l'EFTP, il convient de prouver l'importance de leur valeur ajoutée. La qualité inhérente est une manière d'y parvenir : un cadre de référence de programme unifié pourrait par exemple être adopté dans le Processus de Turin. Il pourrait constituer le cadre analytique pour tous les PMA et PFR-PRI lors de l'élaboration des Plans indicatifs nationaux (PIN) et des Documents stratégiques par pays (DSP). L'utilisation d'un modèle EFTP de la Commission, de cadres analytiques et d'outils normalisés simplifierait l'identification conjointe, clarifierait les options, faciliterait le cycle et permettrait de mieux justifier la raison d'un éventuel report du soutien. Il est également possible de simplifier l'accès à la CT de la Commission en multipliant les points d'entrée pour les autorités compétentes en EFTP, les prestataires et associations privés, en partenariat avec les institutions européennes. Dans cette perspective, les initiatives thématiques devraient se concentrer sur des aspects très spécifiques des systèmes d'EFTP, éviter les dimensions transfrontalières, les thèmes mondiaux, l'élaboration des politiques ou la gouvernance des systèmes d'EFTP et centrer l'utilisation des ressources uniquement sur la prestation (qualité et accès à l'EFTP). Ces initiatives devraient également être gérées et coordonnées pour renforcer la perception de l'UE comme celle d'un partenaire qui soutient l'EFTP au niveau micro et pas uniquement aux niveaux méso et macro. Les zones prioritaires et les critères d'éligibilité des ces initiatives ascendantes (bottom-up) devraient se baser sur des objectifs réalistes ou être façonnés de manière à favoriser des initiatives plus locales, à octroyer davantage de responsabilités à des acteurs locaux, à réduire le rôle des partenaires européens et ce, dans la mesure du possible, selon une échelle budgétaire réduite.

13. Les changements dans l'EFTP demandent du temps

En général, l'EFTP constitue un élément du système d'éducation, mais aussi un instrument de croissance économique et de développement social. Une réforme de la qualité de l'EFTP se déroule selon une séquence d'actions allant de la politique au financement. Une réforme holistique de l'EFTP correspond aux éléments caractéristiques des systèmes de qualifications au niveau national. Dès lors, les réformes de l'EFTP prennent du temps et nécessitent une coopération technique destinée à soutenir ces processus. Elles requièrent donc une continuité qui s'étend sur plusieurs années. Il existe des exemples parmi les projets évalués (Arménie, Niger, Pérou, Maroc) et pourtant ces réformes doivent encore être achevées. La continuité des approches, des outils et des options techniques ne peut être assurée sans la modalité actuelle de financement d'une série de projets consécutifs, car les « chevaux » (les agences

d'exécution) changent fréquemment entre les différents projets. La modalité de l'appui budgétaire présente des risques, comme le poids relativement faible des unités d'assistance technique dans le processus décisionnel. Le prochain cycle de programmes de la Commission devrait envisager un nombre plus réduit d'interventions à long terme, mais mieux financées.

14. Lier les réformes de l'EFTP aux cadres juridiques

La politique, la stratégie et les plans souvent proposés par les projets de la Commission ne sont pas toujours intégrés dans les cadres juridiques. Il arrive même qu'ils les contredisent (ex : Botswana et Égypte). Avant de s'embarquer dans des programmes et des projets de soutien aux systèmes d'EFTP, il est recommandé de mener une analyse des bases légales existantes afin d'établir une législation spécifique à l'EFTP ou de la consolider. Cela constituerait un facteur de durabilité fort.

15. Élaborer des politiques, coordonner et financer : une stratégie aux rôles multiples

Dans la coopération technique, les institutions européennes ont joué un rôle à trois niveaux : (i) décideur politique au niveau international ; (ii) coordinateur ou fédérateur des approches des États membres de l'UE ; et (iii) source de coopération au développement. Dans les cas évalués, on a relevé en plus des projets de la Commission, plus de 20 interventions parallèles sur l'EFTP par les agences de coopération technique des États membres de l'UE. Il arrive que des organismes techniques des États membres de l'UE ou du système de l'ONU soient également des agences d'exécution pour des projets financés par la Commission. Ce rôle triple peut s'inscrire plus avantageusement dans une durabilité accrue de l'EFTP si une perspective technique étroite des projets est liée à une identité forte (une stratégie de CT de la Commission spécifique à l'EFTP). Cela permettrait d'unifier – en utilisant une base commune – les caractéristiques des modèles d'EFTP des États membres, qui sont souvent adversaires dans les mêmes pays, avec les mêmes bénéficiaires et contreparties nationales. Cela créerait également un raisonnement logique pour « coordonner les actions de l'UE » comme le souligne le Programme pour le Changement. Ce type de position faciliterait en outre les décisions prises pour soutenir les réformes nationales de l'EFTP, pour se concentrer sur des composantes sélectionnées ou pour se retirer si les conditions ne sont pas favorables. La Commission pourrait également envisager l'alternative d'un bailleur de fonds chargé de la coordination de la planification des ressources tout en laissant la mise en œuvre à ses propres agences spécialisées, aux organes d'EFTP des États membres ou encore aux agences multilatérales spécialisées.

16. Communiquer au sujet des résultats : pas simplement une question de visibilité

L'EFTP est un moteur de la croissance économique. Une main d'œuvre qualifiée, issue d'un système d'EFTP et de DC efficace permet aux économies dans le monde entier de réaliser des percées technologiques, d'être productives et compétitives au niveau mondial. Les réformes de l'EFTP ayant pour objectif l'accroissement de l'employabilité de tous les groupes cibles comme condition d'un travail décent, un meilleur salaire et une inclusion sociale, sont toutes confrontées au manque d'attrait de la formation technique et professionnelle, souvent considérée comme un cul-de-sac ou une option de seconde zone. Dans presque tous les projets évalués, des actions sont menées pour venir à bout de ces perceptions et pour augmenter l'attrait de l'EFTP. Cependant, elles parviennent rarement à redorer l'image de l'EFTP et à en augmenter l'estime sociale. Au mieux, les interventions de la Commission jouissent du même niveau de reconnaissance et d'appréciation que celles des autres bailleurs de fonds. Il est recommandé de passer d'un accent placé sur la visibilité à des stratégies de communication qui impliquent davantage que des sites Internet ou des logos. Il existe des exemples positifs de l'utilisation de plusieurs médias pour la promotion, l'exécution ou l'organisation de grands événements comme les salons ou les foires de l'emploi. Les initiatives

de communication, également efficaces pour assurer des effets multiplicateurs et la durabilité financière, devraient inclure une orientation de carrière et des services intermédiaires comme les carrefours d'échange sur le marché du travail et les associations professionnelles, les partenaires sociaux et les OSC. La prochaine génération de projets de la Commission devrait consacrer une part suffisante des ressources aux campagnes de stratégies de communication pour le soutien des réformes de l'EFTP.

17. Valeur ajoutée des interventions de la Commission

À la lumière des précédentes recommandations, cette évaluation démontre que la contribution de l'ETF pour les réformes de l'EFTP dans les pays sous son mandat est reconnaissable. La pertinence, l'efficacité, la qualité de la conception et la cohérence des interventions de la Commission sont plus élevées dans les projets dans lesquels l'ETF est présente. Cependant, le problème de l'efficacité et de la durabilité reste posé car l'ETF n'a pas de rôle d'appui technique ou de gestion dans la mise en œuvre des projets bilatéraux. Il est difficile de quantifier la mesure dans laquelle la présence de l'ETF est bénéfique pour les interventions de développement de l'EFTP. Cependant, l'évaluation des projets démontre clairement que les programmes ont tiré parti des compétences techniques du personnel, de la méthodologie consistant à collaborer régulièrement avec des parties prenantes clés de l'EFP dans les pays, d'un processus consultatif structuré, d'un réseautage efficace dans et entre les pays via des consultations thématiques régionales et sous-régionales, ainsi que d'un réseau d'experts qui complète les vastes capacités internes de l'organisation, et du renforcement des capacités des homologues nationaux. Il est recommandé d'utiliser largement l'expérience de l'ETF dans les activités de référence. Il conviendrait d'exploiter la capacité technique consultative de l'ETF au cours de la mise en œuvre, et de laisser l'appui financier aux DUE. La connaissance et les compétences de l'ETF sur le sujet devraient prendre leur pleine mesure dans le suivi et les évaluations. Sa capacité à produire des contenus techniques et à gérer le corpus de connaissances générées au travers de la mise en œuvre des projets constituerait une valeur ajoutée. Le CEDEFOP et le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle pourraient être associés à ces efforts.

18. Davantage d' EFTP et de DC pour plus de monde

Les projets évalués accordent moins d'importance à certains éléments ou à certains aspects des réformes en EFTP et en DC, peut-être pour des raisons de calendrier, de ressources financières, de choix techniques ou d'exigences des pays respectifs. La promotion des CNC pour accroître la transparence, la portabilité et la reconnaissance des qualifications peut être renforcée de manière efficace en établissant un lien entre la transmission traditionnelle des compétences dans les économies informelles et l'EFTP officiel et l'enseignement général; en développant les compétences pour les emplois verts et les métiers des services sociaux et de bien-être émergents; en mettant en place de vastes programmes d'insertion dans l'emploi pour les jeunes au chômage; en actualisant les programmes d'apprentissage informels et en introduisant des formules modernes d'apprentissage pour combattre le travail des enfants dans les économies urbaines et informelles ainsi que dans l'agriculture rurale (emplois agricoles et non-agricoles); en accompagnant la transition de l'école vers le monde du travail et l'intermédiation sur le marché de l'emploi à l'aide de services publics et d'agences privées pour l'emploi; en élargissant l'accès à l'EFTP, au DC et à l'aide au placement pour les personnes handicapées; en encadrant le développement des compétences dans et pour les entreprises sociales et durables comme les coopératives; en soutenant la mobilité des compétences et les migrations de main d'oeuvre (conformément au point 6 du Programme pour le Changement); en offrant aux régions et aux communautés isolées une formation souple et en élaborant des systèmes de financement innovants. Il est recommandé que les nouveaux programmes et projets se concentrent davantage sur ces aspects et que des ressources soient prévues à cet effet en introduisant des caractéristiques conceptuelles spécifiques dans les documents descriptifs de projets de la Commission.

7 Conclusions

Cette étude a montré que la Commission européenne a soutenu et continue à soutenir les efforts des peuples, des pays et des gouvernements pour éliminer la pauvreté, maintenir la croissance de la productivité et traduire cette croissance en emplois décents au moyen de l'EFTP. Plusieurs instruments et modalités d'aide, comme la Coopération Technique, les programmes, l'appui budgétaire et les projets accompagnent les réformes des systèmes nationaux d'EFTP et de développement des Compétences. Ils favorisent la réduction de la pauvreté, en permettant aux populations d'éviter ce fléau par la diminution de la vulnérabilité de groupes défavorisés. L'EFTP et le DC ne sont qu'un aspect transversal des OMD et du Programme pour le Changement et ne sont donc pas suffisamment présents dans les priorités de l'APD.

Le seul OMD dont on pourrait dire qu'il est implicitement lié à la formation est l'OMD 8, Cible 16: « formuler et appliquer des stratégies permettant aux jeunes de trouver un travail décent et productif ». Une partie de la stratégie pour la promotion d'emplois décents et productifs est clairement liée au développement des Compétences. Cependant, étant donné que ce point n'est pas explicitement énoncé, si les bailleurs de fonds suivent les OMD trop à la lettre, la formation risque de rester en marge de l'agenda international de l'éducation.

L'étude est construite sur de nombreuses sources de connaissances: l'inventaire/la classification et l'évaluation de certains projets de CT de la Commission financés par différents instruments et différents programmes, un aperçu de l'évolution des politiques et des approches de la coopération technique utilisées dans le monde et par l'UE; les concepts et les approches en matière d'EFTP et de DC au niveau mondial, dans les États membres de l'UE et dans les programmes de coopération au développement de la Commission.

En outre, l'examen des tendances suivies par les réformes de l'EFTP dans certains pays et des approches adoptées par les bailleurs de fonds, des analyses documentaires approfondies, des échanges réguliers avec les organes de l'UE (la DG DEVCO à Bruxelles, l'ETF à Turin et les délégations de l'UE), les opinions des agences chargées de l'exécution des projets, des autorités nationales responsables de l'EFTP, des bénéficiaires et d'autres partenaires internationaux du monde du développement ont tous permis de dégager des enseignements, des bonnes pratiques et des recommandations. La future coopération technique dans le secteur de l'EFTP sera conçue et mise en oeuvre dans la perspective du Programme pour le Changement de l'après 2015. Ce mécanisme financier, stratégique, aussi instrument de cohérence des politiques, pourrait bien améliorer l'efficacité et l'impact des programmes de coopération technique de la Commission s'il est pleinement exploité.

Les conditions au niveau mondial, national et local se sont modifiées rapidement, les objectifs de développement des pays se sont recentrés, et les politiques et stratégies socio-économiques nationales se sont continuellement ajustées. Dans ce contexte d'intégration croissante requise par les cadres et les agendas de développement convenus dans le contexte d'accords internationaux, il est attendu des systèmes d'EFTP et de DC qu'ils réagissent aussi rapidement et aussi efficacement que possible. Lorsqu'ils en sont capables, le temps est venu de réaliser des réformes radicales ou des ajustements sélectifs.

La Commission finance de grandes initiatives géographiques et thématiques en matière d'EFTP et de DC depuis plus d'une décennie (2000-2013), principalement dans les pays voisins de la PEV, en Asie et en Afrique Subsaharienne. Elle est aussi présente dans une

moindre mesure en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi que dans les pays à revenus intermédiaires ou faibles et dans les contextes fragiles.

Ces interventions sont depuis toujours mises en oeuvre conformément aux règles et règlements des instruments financiers de la Commission pour la Coopération et aux priorités énoncées dans les politiques, stratégies et programmes de l'UE alignés sur les agendas et les principes de l'aide internationale. Les modèles de développement de l'EFTP et du DC établis dans l'Union européenne leur servent également de référence. Elles se concentrent sur les domaines ou axes principaux de l'EFTP et du DC, des politiques jusqu'à la gouvernance, la gestion la pertinence, l'accès, la qualité et le financement des systèmes.

Leur mise en oeuvre a coïncidé avec un regain d'attention de la part des décideurs aux systèmes d'éducation et de formation, à la formation (professionnelle) préalable à l'emploi et à la formation sur le terrain professionnel, considérés comme des mesures efficaces pour faire face au taux de chômage élevé, à la faible croissance de la productivité, à la compétitivité insuffisante, et aux exigences de réduction de la pauvreté et d'inclusion sociale. En ces temps d'emploi limité, stimuler l'employabilité des jeunes et des travailleurs en général par l'EFTP et le DC est devenu une priorité pour les gouvernements, les partenaires et les acteurs du développement dans le monde.

L'EFTP et le développement des compétences, qui relie l'éducation à la formation technique de même que la formation technique à l'entrée sur le marché de l'emploi et l'entrée sur le marché de l'emploi au monde du travail et à l'apprentissage tout au long de la vie, sont revenus sur les devants de la scène du développement ; les réformes ont ainsi commencé à partir d'une vision plus large. La formation en soi ne crée pas d'emplois; la demande de compétences dépend des politiques pour la croissance et pour la création d'emploi. Même le programme national ou de coopération technique le plus sophistiqué et le plus cher au monde sera condamné à l'échec si le marché du travail ne peut pas absorber les étudiants, même si leurs compétences sont à la hauteur des normes internationales les plus exigeantes. Dans les interventions de la Commission, un glissement progressif vers une aide aux pays partenaires pour démarrer ou consolider les réformes de l'EFTP et du DC a été observé. L'éventail d'actions proposées dans ce cadre visaient à : définir des objectifs clairs (priorité de la réduction de la pauvreté et du soutien à l'inclusion sociale), accroître les connaissances (informations libres et circulaires sur les marchés du travail, les systèmes d'éducation et de formation professionnelles, recherche en éducation, réseaux de promotion des agendas de l'éducation), élaborer des stratégies (cohérence politique et intégration), élargir le consensus (implication active de toutes les parties prenantes dans toutes les étapes du développement et de la mise en oeuvre des stratégies), renforcer la transparence (supervision, évaluation, reddition de comptes des secteurs de l'éducation) et constituer une masse critique de ressources humaines compétentes et engagées pour les concevoir et les mettre en oeuvre.

Un aperçu des tendances de la réforme indique clairement que ces processus résultent d'efforts nationaux qui ne peuvent être entrepris de manière isolée. Les systèmes EFTP communiquent entre eux et tirent des enseignements les uns des autres; ils visent la reconnaissance mutuelle. Les parties prenantes qui interviennent dans ce cadre participent à des cercles internationaux, partagent des normes internationales, des principes directeurs et des schémas de réforme ainsi que des modèles d'EFTP, des critères standardisés pour évaluer par comparaison leurs outils et leurs résultats. De plus, les bonnes pratiques relatives aux approches, aux options et aux solutions se transmettent et les praticiens internationaux sont de plus en plus aptes à donner soutien et assistance.

La coopération technique de la Commission en matière d'EFTP a contribué à accompagner cette approche ouverte et intégrée de la réforme, aux côtés de la communauté internationale des bailleurs de fonds, même si cela n'a pas toujours pleinement reflété le consensus international sur l'efficacité de l'aide vis-à-vis duquel des engagements ont été souscrits depuis la Déclaration de Paris.

Ces projets ont exigé des ressources considérables et la Commission est l'un des plus grands partenaires du développement en APD. Dans tous les pays où des projets évalués ont été mis en œuvre, la voie vers la réforme requiert encore et toujours plus de moyens pour compléter les engagements à long terme des gouvernements à recentrer l'EFTP et à la placer dans le contexte plus large des politiques économiques et des stratégies de développement des ressources humaines.

La fréquence des projets ayant abordé les domaines thématiques des politiques et des systèmes indique que la Commission a choisi de se trouver au cœur du processus de réforme. Les enseignements tirés de son expérience, les meilleures pratiques et les recommandations remettent en question de manière implicite la répartition des ressources, les critères de sélection des pays et les domaines thématiques de l'EFTP car ces points n'apparaissaient pas de manière immédiate dans la documentation mise à disposition – en particulier pour les projets du début des années 2000. Dans le contexte du soutien à la réforme de l'EFTP, il est recommandé de choisir entre un ciblage de tous les éléments constitutifs de l'EFTP et des actions plus sélectives pour les programmes et projets qui seront mis en œuvre à l'avenir.

Le choix n'a pas été sans conséquences. L'analyse de la classification et des données de l'évaluation révèle que les PFR ainsi que les questions d'EFTP et de DC qui, dans le cadre programmatique, avaient été déclarés comme prioritaires (par exemple : inclusion des groupes vulnérables ou développement des compétences dans l'économie informelle), ont en fin de compte bénéficié de moins d'attention et de moins de ressources. « L'informel est normal », mais le travail décent est mieux encore, comme indiqué dans la conclusion de la recommandation numéro 6.

Même si la concentration des ressources dans des zones géographiques spécifiques correspondait clairement aux priorités, politiques et stratégies géopolitiques de l'UE, du point de vue technique, il n'était pas aisé de comprendre immédiatement pourquoi, par exemple, les pays du voisinage étaient (de loin) choisis pour l'attribution des plus grandes ressources dans le cadre de la réforme de l'EFTP - outre le fait qu'ils bénéficient de l'assistance technique constante de l'ETF. La réforme des systèmes d'EFTP en Égypte et au Maroc a perçu plus de la moitié des moyens consentis au cours de ces dix dernières années tandis que l'Afrique subsaharienne se classe bonne dernière. Les plus petits pays comme l'Arménie, la Moldavie et la Géorgie se sont vus attribuer des ressources, des fonds et du temps qui n'ont pas été mis à la portée de pays beaucoup plus grands. Parmi ceux-ci, nous retrouvons l'Éthiopie, le Soudan, le Nigéria ou la Côte d'Ivoire, ou encore des États fragiles comme le Sud Soudan ou l'Afghanistan. Une dotation impressionnante a été consacrée au Botswana, économie aux revenus moyens supérieurs qui a consacré la part la plus élevée de PIB en Afrique à l'éducation au cours de cette dernière décennie.

Sur la base de cette étude, il est recommandé d'opérer une intégration plus stratégique entre les divers instruments de la Commission mobilisés pour les réformes de l'EFTP et du DC, même au sein d'un pays. Les projets financés dans le cadre du programme thématique « Investing in People »¹²⁹ et traitant d'éléments spécifiques des réformes de l'EFTP ont suivi leur propre cycle, mais n'ont pas pleinement joué le rôle complémentaire et auxiliaire attendu par rapport aux principaux projets bilatéraux. L'étude met en

¹²⁹ *Investing in people...*, op. cit.

exergue cette opportunité ratée et recommande une meilleure définition des objectifs et des modalités pour favoriser une demande ascendante (bottom-up) de sorte que les parties prenantes sur le plan national et local demandent à l'avenir une amélioration quantitative et qualitative des compétences - et qu'ils la soutiennent au travers des projets gérés par les ONG européennes. La même conclusion vaut pour les projets où interviennent plusieurs pays et où il a été très difficile de mesurer l'impact sur les systèmes d'EFTP ainsi que pour ceux où des acteurs multiples se sont regroupés autour d'une thématique de l'EFTP ou du DC. Une exception nous vient des projets multiples mis en œuvre par l'OIT où la relation avec le développement des compétences ne représentait pas une préoccupation majeure. Dans ce cas, l'EFTP et le DC se sont fondus dans un discours plus large sur l'emploi, la protection sociale, les conditions de travail et les normes internationales du travail en lien avec l'internationalisation du commerce.

Une utilisation plus stratégique du modèle d'EFTP de l'UE et des connaissances techniques disponibles au sein des organes de la Commission comme le préconise le Programme pour le Changement figure dans la recommandation numéro 11. L'étude n'a pas pu identifier un quelconque projet ou cas national où le modèle d'EFTP européen aurait été pleinement appliqué. Néanmoins, la vision, la valeur et certains éléments de celui-ci ont pu être identifiés dans bon nombre de projets. Dans les pays couverts par la PEV, ce modèle est beaucoup plus facilement reconnaissable tenant compte de la façon dont les systèmes d'EFTP et de DC évoluent ; la présence de l'ETF renforce la perception de la valeur et de la pertinence du modèle européen aux yeux des contreparties nationales.

L'étude a apprécié l'avantage représenté par le recours plus fréquent aux organes techniques de l'UE tels que l'ETF et le CEDEFOP et -mieux encore - parallèlement au rôle « fédérateur » que joue la Commission (Consensus européen sur le développement) par rapport aux approches des États membres. Un changement en ce sens pourrait signifier l'abandon de certaines pratiques consistant à proposer plusieurs modèles et solutions d'EFTP aux pays partenaires - qui semblent refléter la composition variée des équipes techniques des consortia responsables de la mise en œuvre plutôt que le besoin d'adaptation des modèles et des outils aux contextes nationaux.

Le fait que les agences de coopération bilatérale des États membres aient élaboré une approche de l'EFTP qui soit essentiellement à l'image de leurs systèmes nationaux n'empêcherait pas le partage de principes directeurs communs dans le cadre d'une Commission « fédératrice ». Bien entendu, les « marques » nationales sont tout-à-fait visibles et identifiables, surtout, mais pas exclusivement, dans le cas de l'Allemagne dans le cadre de la mise en œuvre de programmes bilatéraux. Les bailleurs de fonds agissent ainsi comme le font les agences spécialisées de l'ONU (entre autres, l'UNESCO, l'OIT, la FAO et l'ONUDI) qui comptent sur les donateurs pour mettre leurs savoirs et leur capacité institutionnelle de même que leur mémoire à la disposition des pays requérant un soutien.

De plus, les organisations internationales fixent des normes en EFTP et en DC ; elles analysent et comparent les situations nationales, interviennent comme carrefour d'échange d'information sur les meilleures pratiques, mettent en œuvre des programmes et des projets et s'inspirent de tout un corpus de connaissances et de la mémoire institutionnelle d'une façon que ni la Commission ni les États membres ne pourraient ni ne devraient le faire. Les options possibles pour que la Commission adopte un rôle différent en EFTP et en DC sont reprises dans l'une des recommandations et se fondent sur l'analyse de projets successifs, financés l'un après l'autre dans un même pays, en vue de soutenir les réformes à long terme en EFTP.

La participation des principaux acteurs est cruciale en EFTP et la Commission n'a eu cesse de plaider en faveur d'un dialogue constant avec les partenaires sociaux, avec les organisations de la société civile et avec les autorités locales. Le dialogue et la gouvernance dans lesquels intervient une diversité de parties prenantes sont des éléments présents à tout instant ; ils apparaissent comme une sorte de préoccupation sur le plan de la conception. Cependant, les meilleures pratiques qui ressortent clairement des projets évalués restent encore trop rares.

Comme l'indiquent les nombreuses analyses, les multiples examens et documents stratégiques, la Commission, comme toute institution complexe, s'efforce constamment d'améliorer sa stratégie globale de même que les étapes individuelles du cycle débouchant sur une décision de lancement ou de maintien d'assistance et de soutien aux réformes nationales en EFTP dans les pays partenaires. Le filon le plus riche d'exemples de bonnes pratiques se retrouve sans ses propres initiatives, dans ses propres projets et dans ses propres programmes. Cette étude a souligné que le niveau de résolution se limitait aux principaux projets bilatéraux et à une initiative thématique spécifique consacrée à l'EFTP. L'accessibilité et la récupération des connaissances produites dans le cadre des projets de la Commission ne se sont néanmoins pas avérés aussi aisés que ce à quoi l'on pouvait s'attendre : une gestion plus efficace des connaissances et du contenu, en lien plus particulièrement avec les aspects qualitatifs, est recommandée.

Les obligations administratives relatives à la mise en œuvre sont nécessaires mais bon nombre d'entre elles sont exigeantes et les projets évalués ont fourni plusieurs exemples d'amendements, d'ajustements, de retards et d'annulation de composantes spécifiques et d'activités individuelles. Un meilleur compromis entre efficacité, efficacité et impact est possible et devrait être recherché, dans le plein respect de la responsabilité, de la transparence, de l'efficacité et des meilleures pratiques de gestion.

L'EFTP est affecté d'un manque d'estime, d'une appréciation limitée et d'un attrait réduit. Cette étude a mis en lumière que la capacité à démontrer les résultats et à communiquer à leur sujet pourrait être renforcée tant au niveau de l'institution (DEVCO, DUE) qu'à celui des programmes et projets. Pour établir une culture de communication globale et modifier l'accent actuel limité placé sur la visibilité, la Commission devrait disposer d'une identité forte en tant qu'intervenant en EFTP.

De plus, la Commission n'a pas un système d'EFTP qui lui soit propre, ce sont les États membres qui en disposent. Les priorités, les défis et les impacts du soutien de la Commission à l'EFTP devraient faire l'objet d'une meilleure communication afin de démontrer que des efforts soutenus représentent une intégration et non pas une redondance de ce que font les pays et les organisations spécialisées au nom d'intérêts légitimes et particuliers ou de mandats mondiaux.

Les réformes de l'EFTP sont des processus évolutifs qui exigent du temps et des ressources que les pays en développement ne peuvent souvent pas mobiliser ou sur lesquels ils ne peuvent se concentrer au moment idéal. L'aide et le soutien internationaux sont encore et toujours la réponse à cette problématique. La Commission est l'un des partenaires parmi les plus importants et son assistance, avec des rôles mieux précisés, plus cohérents par rapport aux cadres, aux principes et aux normes sur le plan international, et mieux définis sur la base des défauts structurels et matériels, reste essentielle ; elle est attendue, appréciée et recommandée.

La conclusion finale est qu'en effet, bon nombre de choses ont été réalisées, que la plupart d'entre elles ont véritablement compté, mais qu'il en reste d'autres encore à entreprendre dans un proche avenir.