



## Conseil d'administration

319<sup>e</sup> session, Genève, 16-31 octobre 2013

GB.319/PFA/3/2

Section du programme, du budget et de l'administration  
Segment du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 13 septembre 2013

Original: espagnol

### TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Budgets proposés pour les comptes extrabudgétaires en 2014-15: Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR)

#### Objet du document

Le présent document contient une proposition concernant le programme et le budget du CINTERFOR pour 2014-15. Il fournit par ailleurs des informations sur l'exécution du budget de 2012-13 et sur les activités menées au cours de cette même période compte tenu des orientations données par le Conseil d'administration en novembre 2011 (document GB.312/PFA/4/2).

Le Conseil d'administration est invité à approuver les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du CINTERFOR pour 2014-15, telles qu'elles sont présentées à l'annexe I (voir le projet de décision au paragraphe 16).

**Objectif stratégique pertinent:** Promouvoir l'emploi en créant un environnement institutionnel, social et économique durable qui permette: aux femmes et aux hommes d'acquérir et d'actualiser les capacités et les compétences dont ils ont besoin pour occuper un emploi productif; aux entreprises durables de prospérer et de créer des emplois; et à la société de parvenir à ses objectifs de développement économique et de progrès social.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Budget pour 2014-15.

**Suivi nécessaire:** Aucun.

**Unité auteur:** Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR).

**Documents connexes:** GB.312/PFA/4/2; GB.317/PFA/1.

## Proposition concernant le programme et le budget du CINTERFOR pour 2014-15 et stratégie de mise en œuvre

### Introduction

1. La région de l'Amérique latine et des Caraïbes a terminé l'année 2012 sur un bilan positif en ce qui concerne la croissance et l'emploi; en milieu urbain, le chômage touche 6,4 pour cent de la population active, soit le taux moyen le plus bas enregistré depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Néanmoins, le chômage des femmes est 1,4 fois plus élevé que celui des hommes tandis que, chez les jeunes, le pourcentage de sans-emploi atteint presque le triple de celui des adultes (14,3 pour cent pour les jeunes et 5,6 pour cent pour les adultes)<sup>1</sup>. La structure du marché du travail de la région est extrêmement segmentée; les microentreprises et les petites et moyennes entreprises (PME) constituent une composante essentielle du tissu productif de la région. Elles représentent environ 99 pour cent du nombre total des entreprises et procurent un emploi à près de 67 pour cent de l'ensemble des travailleurs<sup>2</sup>.
2. Dans le monde entier de manière générale, et dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes en particulier, un consensus croissant se dégage sur l'importance de la formation professionnelle, avec ses dimensions technologique, éducative et sociale et ses aspects liés au travail.
3. La formation professionnelle en Amérique latine et dans les Caraïbes a constitué une réponse à la transition de la société industrielle à la société du savoir ainsi qu'à la situation économique et sociale de la région, dans laquelle existe une forte hétérogénéité de la production selon les secteurs et en fonction de la taille des entreprises.
4. L'innovation technologique a des répercussions directes sur la demande de compétences sur les marchés du travail. L'un des paradoxes les plus inquiétants de la crise actuelle est que, malgré le nombre très élevé de chômeurs, les employeurs ne trouvent pas de travailleurs dotés des compétences nécessaires pour occuper les postes vacants. L'inadéquation persistante entre l'offre et la demande de qualifications donne à penser qu'un niveau d'études plus poussé ne représente qu'une partie de la solution; il est vraiment nécessaire de rapprocher et de mettre en phase les sphères souvent dissociées du travail et de l'enseignement ou de la formation<sup>3</sup>.
5. Les Propositions de programme et de budget pour 2014-15 indiquent que la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en matière de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire contribuera à développer les partenariats, le partage de connaissances et d'expériences et les activités de formation et de transfert de technologie entre les pays émergents et les pays en développement, ainsi qu'avec les pays avancés qui souhaitent soutenir ce modèle de coopération. Depuis plus d'un demi-siècle, avec le soutien des organismes de formation professionnelle constituant le réseau qu'il coordonne, le CINTERFOR est un pionnier dans

<sup>1</sup> BIT: *Panorama Laboral 2012*.

<sup>2</sup> OCDE/CEPAL, 2012: *Perspectivas económicas de América Latina 2013* (Perspectives économiques de l'Amérique latine), p. 17.

<sup>3</sup> BIT: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Rapport du Directeur général à la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence internationale du Travail.

la gestion des connaissances, dans la coopération Sud-Sud et dans la coopération triangulaire, au service de l'amélioration des compétences professionnelles. Depuis qu'il existe, le centre a œuvré en faveur d'une collaboration permanente et active entre les organismes nationaux chargés de la formation professionnelle. Par ailleurs, bien que sa mission consiste essentiellement à répondre aux besoins des pays du continent américain, le centre s'est attaché, dès sa création, à faire pleinement partager son expérience à tous les pays du monde.

6. On trouvera ci-après le programme du CINTERFOR et les prévisions de recettes et de dépenses pour la période biennale 2014-15. Dans les annexes I et II figurent des informations sur le budget et dans l'annexe III sont présentées les activités menées pendant la période biennale 2012-13.

## Programme

7. Conformément aux Propositions de programme et de budget pour 2014-15, présentées par le Directeur général au Conseil d'administration <sup>4</sup>, l'OIT encouragera la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire dans le domaine de la formation professionnelle par l'intermédiaire du CINTERFOR, ce qui contribuera au résultat 2: *Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance.*

8. A maintes reprises, le Conseil d'administration a évoqué le travail du CINTERFOR:

- «La gestion des connaissances et la coopération Sud-Sud, triangulaire et interrégionale, ainsi que l'exploitation optimale des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans des domaines divers et variés constitueront les axes prioritaires du CINTERFOR. On encouragera la participation aux activités menées au plan mondial, notamment dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la stratégie de formation du G20 <sup>5</sup>.»
- «La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire se présentent sous des formes différentes et en constante évolution, y compris, notamment, le partage de connaissances et de données d'expérience, la formation et le transfert de technologies. A cet égard, l'expérience de l'OIT dans le domaine de la promotion des bonnes pratiques et du partage de l'information pourrait être mise en avant et étendue. Le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle de l'OIT (CINTERFOR) met en pratique ces deux types de coopération et en assure la promotion dans le cadre d'un dispositif et d'un réseau de partage des connaissances au niveau régional en vue de l'amélioration des compétences, en mettant en relation les institutions publiques, les organisations internationales, les organisations de partenaires sociaux, les universités et la société civile <sup>6</sup>.»

<sup>4</sup> Document GB.317/PFA/1.

<sup>5</sup> Documents GB.312/PFA/4/2 et GB.312/PV, paragr. 663.

<sup>6</sup> Documents GB.313/POL/7 et GB.313/PV, paragr. 401.

- «... la coopération Sud-Sud sera encouragée par le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR)»<sup>7</sup>.
9. L'objectif premier de la stratégie du résultat 2 du programme et budget pour 2014-15 est d'«aider les mandants à mettre en place un cadre de politiques et d'institutions propice au développement des compétences en adéquation avec les avancées technologiques et l'évolution du marché et à l'amélioration de l'accès des groupes défavorisés à des formations de qualité»<sup>8</sup>.
10. En conséquence, conformément aux orientations du Conseil d'administration, le CINTERFOR continuera de remplir sa mission qui consiste à mettre en place une communauté permanente d'apprentissage et à développer la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire entre les organismes de formation professionnelle afin de diffuser les connaissances, les expériences et les bonnes pratiques en matière de formation et de mise en valeur des ressources humaines.

### Moyens d'action et appui aux mandants

- Actualisation permanente de la plate-forme de gestion du savoir dans le domaine de la formation professionnelle et exploitation optimale des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'accomplissement de sa mission.
- Analyse des besoins en matière de compétences afin de réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications professionnelles et améliorer l'employabilité des travailleurs.
- Renforcement du dialogue social aux fins de la formulation de stratégies de formation sectorielles.
- Afin de mieux préparer les jeunes au monde du travail et à la formation continue, on encouragera:
  - le renforcement des partenariats public-privé afin de développer les apprentissages de qualité dans le secteur de l'économie formelle;
  - l'amélioration de la qualité des apprentissages informels dans les régions pauvres et en milieu rural;
  - le développement des services de placement et d'orientation professionnelle;
  - l'incorporation des compétences professionnelles de base dans l'enseignement général et professionnel.
- Amélioration de la qualité de la formation sur le lieu de travail pour accroître la productivité des travailleurs et des entreprises, en particulier les microentreprises et les petites et moyennes entreprises (PME), de l'économie informelle.
- Accès à des formations de qualité pour favoriser l'inclusion sociale des hommes et des femmes des zones rurales ainsi que des personnes handicapées.

<sup>7</sup> Document GB.317/PFA/1.

<sup>8</sup> Document GB.317/PFA/1, paragr. 63.

## **Budget**

11. L'annexe I présente les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2015 avec, aux fins de comparaison, les chiffres du budget approuvé et des prévisions de recettes et de dépenses réelles pour 2012-13. On trouvera des informations complémentaires, par sous-programme, à l'annexe II. Le montant total des recettes prévu pour 2014-15 s'élève à 3 046 892 dollars des Etats-Unis.
12. La contribution de l'OIT pour la période biennale 2014-15 s'élèvera à 2 286 892 dollars E.-U., dont une augmentation de 150 513 dollars E.-U. qui vise à compenser l'accroissement des coûts afin que le montant de la contribution, en termes réels, soit d'un niveau équivalent à celui de la période biennale précédente.
13. La contribution du pays hôte sera maintenue à 50 000 dollars E.-U. par an. Le gouvernement de l'Uruguay a versé 400 000 dollars E.-U. correspondant à des arriérés de contribution; un montant de 100 000 dollars E.-U. reste dû pour 2006 et 2013.
14. Les contributions volontaires des organismes de formation professionnelle, membres du réseau, sont maintenues à 500 000 dollars E.-U.

## **Mobilisation de ressources**

15. La mobilisation des ressources de coopération technique aux niveaux international et national se poursuivra. Par ailleurs, on estime à 400 000 dollars E.-U. le montant des recettes extrabudgétaires provenant d'activités d'assistance technique financés par les intéressés eux-mêmes (évaluations, visites d'étude et séminaires, etc.); une somme qui s'élevait à 370 000 dollars E.-U. pour la période biennale précédente.

## **Projet de décision**

16. *Le Conseil d'administration approuve les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) pour 2014-15, telles qu'elles sont présentées à l'annexe I.*

## Annexe I

### Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR)

Les prévisions de recettes et de dépenses du compte extrabudgétaire pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2015 avec, aux fins de comparaison, les chiffres du budget approuvé et des prévisions de recettes et de dépenses réelles pour 2012-13.

	Budget approuvé 2012-13 (en dollars E.-U.)	Prévision de recettes et de dépenses 2012-13 (en dollars E.-U.)	Budget proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)
A. Solde reporté de l'exercice précédent	486 761	583 999	597 518
B. Recettes			
Contribution de l'OIT	2 136 379	2 136 379	2 286 892
Contribution du pays hôte	450 000	400 000	200 000
Contribution d'autres pays de la région	500 000	500 000	500 000
Vente de publications et services d'impression	60 000	50 000	50 000
Recettes accessoires <sup>1</sup>	10 000	10 000	10 000
<i>Recettes totales</i>	3 156 379	3 096 379	3 046 892
C. Total des ressources disponibles	3 643 140	3 680 378	3 644 410
D. Dépenses totales	3 312 860	3 082 860	3 191 263
E. Solde à reporter sur l'exercice suivant	330 280	597 518	453 147

<sup>1</sup> Intérêts, gains/pertes de change/réévaluations, etc.

## Annexe II

### Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR)

#### *Etat récapitulatif des dépenses projetées pour 2014-15 par sous-programme (compte extrabudgétaire et contribution de l'OIT)*

Sous-programme	Années/mois de travail		Dépenses (en dollars E.-U.)		
	Services organiques	Services généraux	De personnel	Autres	Total
Exécution du programme	2/00	4/00	746 647	54 000	800 647
Gestion des connaissances		10/00	815 442	130 000	945 442
Services d'impression				10 000	10 000
Administration, finances et ressources humaines		4/00	426 303	130 000	556 303
Gestion	2/00	4/00	792 321	86 550	878 871
<b>Propositions pour 2014-15</b>	<b>4/00</b>	<b>22/00</b>	<b>2 780 713</b>	<b>410 550</b>	<b>3 191 263</b>

## Annexe III

### Activités menées par le CINTERFOR en 2012-13 en réponse aux directives du Conseil d'administration

#### **Renforcement et extension du réseau**

1. Le CINTERFOR a suivi, de diverses manières, les directives du Conseil d'administration en lien avec la coopération Sud-Sud et triangulaire et portant sur la gestion des connaissances en matière de formation professionnelle. Il a bénéficié pour cela de l'appui des organismes de formation professionnelle du réseau qui continue de s'étendre et de se renforcer: il compte 69 organismes en Amérique latine, aux Caraïbes, en Espagne, et, depuis 2012, comprend l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IEFP) du Cap-Vert (Afrique). Au cours de la présente période biennale, le réseau a été rejoint par d'autres organismes: l'Agence de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle de Córdoba (Argentine), l'Institut technique et professionnel des Bahamas (BTVI), l'Institut professionnel *Duoc* et le Centre de formation technique *Duoc* de l'Université catholique pontificale du Pérou (DuocUC), la Corporation éducative de la Société nationale des agriculteurs du Chili (SNA Educa F.G.), la Fondation Miguel Escalera pour la formation et l'emploi de la Confédération syndicale des commissions ouvrières d'Espagne (FOREM), le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi du Salvador, l'Association des professionnels uruguayens de la gestion des ressources humaines (ADPUGH) et l'Association des professionnels de la gestion des ressources humaines d'Argentine (ADRHA).

#### **Participation à l'échelle mondiale**

2. Le centre a participé à des manifestations en lien avec la formation professionnelle organisées à l'échelle internationale, dont: la *Feria Saber del Sur* (Panama, mai 2012)<sup>1</sup>, le 6<sup>e</sup> Salon des technologies du Centre Paula Souza (São Paulo, Brésil, octobre 2012), *WorldSkills Americas* (São Paulo, Brésil, octobre 2012), l'Exposition mondiale sur la coopération Sud-Sud (Vienne, novembre 2012)<sup>2</sup>, le Forum sur la cohésion sociale organisé par l'Union européenne et la Communauté des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (Rosario, Argentine, octobre 2012) et la réunion de la Conférence internationale du Travail au cours de laquelle le centre présente depuis cinq ans ses produits et services. Sur invitation de l'OCDE, le CINTERFOR a contribué à l'élaboration du chapitre du rapport *Perspectives économiques de l'Amérique latine 2013*<sup>3</sup> consacré au capital humain et aux compétences nécessaires aux PME.

#### **Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire**

3. Grâce au travail en réseau promu par le centre, la coopération Sud-Sud et triangulaire est permanente et se déroule de manière naturelle et spontanée. Le centre soutient ainsi des mesures en faveur de ce type de coopération, dont: l'application du modèle prospectif du Service national de l'apprentissage industriel (SENAI) du Brésil à plusieurs organismes de formation professionnelle d'Amérique centrale, ainsi que la construction collective de

<sup>1</sup> Organisée par le gouvernement du Panama et le système des Nations Unies.

<sup>2</sup> Soutenue par l'Unité spéciale des Nations Unies pour la coopération Sud-Sud.

<sup>3</sup> Voir: <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/perspectivas-econ%C3%B3micas-am%C3%A9rica-latina-2013-pol%C3%ADticas-pymes-cambio-estructural>.



connaissances sur les objets d'apprentissage, comme expliqué plus en détail dans la suite du présent document.

4. Dans le même ordre d'idées, le président du Congrès du travail des Caraïbes (Antigua-et-Barbuda), le secrétaire général de ce même congrès (Grenade), le secrétaire général du Syndicat des travailleurs et la directrice du Collège du travail de la Barbade ont réalisé plusieurs visites d'observation, dont celle portant sur le Service national de l'apprentissage commercial (SENAC) au Brésil. Des activités de formation, notamment celles dont a bénéficié l'Institut national de formation (INA) du Costa Rica avec le soutien du Service national de formation au travail dans l'industrie (SENATI) du Pérou, ont également été menées.
5. Pour ce qui est des autres domaines d'action retenus par le Conseil d'administration, les mesures prises sont celles énoncées ci-après.

### ***La plate-forme de gestion des connaissances***

6. Le centre a tiré pleinement parti des technologies de l'information et de la communication; en novembre 2011, le site Internet statique a été remplacé par une plate-forme dynamique ([www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)) comprenant des espaces de diffusion, d'interaction et de construction collective de connaissances, et a fait l'objet d'innovations constantes et d'une croissance soutenue. Cette plate-forme est composée d'une bibliothèque, qui compte plus de 1 300 ouvrages en lien avec la formation professionnelle, et de différentes bases de données portant sur les thèmes suivants:
  - **Ressources pédagogiques:** d'abord constituée par l'apport de 6 000 supports didactiques provenant du SENAI, au Brésil, en 2009; puis complétée par les éléments fournis par d'autres organismes de formation professionnelle membres du réseau. Plus de 12 000 supports sont actuellement disponibles.
  - **Compétences professionnelles:** recense plus de 6 500 normes, portant sur différents secteurs de production, validées par le réseau d'organismes de formation professionnelle et d'autres organismes aux niveaux régional et mondial.
  - **Expériences:** répertorie près de 300 programmes et stratégies, qui ont eu des résultats positifs et peuvent servir de références pour entreprendre des mesures dans d'autres contextes et pays.
  - **Spécialistes:** contient les curriculum vitae de personnes liées à la formation professionnelle, ainsi que des informations sur leur expérience professionnelle, les travaux de recherche qu'ils ont menés et les programmes et projets auxquels ils ont participé.
7. La plate-forme comporte également un espace virtuel de soutien à des activités de formation, à des réseaux de praticiens et à la construction collective de connaissances (<http://evc.oitcinterfor.org/>) qui compte 28 communautés virtuelles; plus de 1 200 personnes ont déjà eu recours à cet espace depuis son lancement en 2002.
8. La plate-forme est accessible depuis 187 pays; elle constitue un service en matière de formation professionnelle fourni par le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, par l'intermédiaire du CINTERFOR et du réseau d'organismes de formation professionnelle.
9. Un outil d'analyse statistique permet de savoir quels sont les sujets qui intéressent le plus les utilisateurs, ce qui permet d'actualiser et d'améliorer les bases de données afin d'offrir des services qui répondent à leurs besoins. Les quatre domaines thématiques les plus consultés sont: compétences professionnelles, jeunesse et emploi, égalité hommes-femmes et productivité.

10. En ce qui concerne l'accessibilité, la procédure pour se conformer aux normes internationales (WAI – *Web Accessibility Initiative*) a été lancée afin de faciliter l'accès à la plate-forme aux personnes handicapées et à celles présentant différents niveaux de moyens technologiques et de possibilités d'accès.

**Emploi des technologies de l'information et de la communication (TIC)  
pour la formation professionnelle dans les microentreprises  
et les petites et moyennes entreprises**

11. Dans le domaine du renforcement des compétences, les microentreprises et les petites et moyennes entreprises (PME) sont confrontées à certaines difficultés qui leur sont propres, telles que le manque de temps disponible pour la formation, la réticence à investir dans le perfectionnement d'un travailleur de peur de le voir quitter l'entreprise une fois les nouvelles connaissances acquises ou les faibles ressources disponibles pour investir dans la formation professionnelle.
12. Au cours de l'année 2011, le projet consacré à la recherche et à la mise au point de méthodes de formation fondées sur les TIC pour les microentreprises et les PME (projet «Investigación y desarrollo de metodologías de capacitación basadas en TIC para MIPYME»), financé par le Centre de recherche pour le développement international (CRDI), au Canada, a notamment donné lieu à la création d'un guide pour le renforcement des capacités dans les microentreprises et les PME par le biais des TIC (*Guía de capacitación con TIC para MIPYME*). Plusieurs organismes de formation professionnelle du réseau <sup>4</sup> ont participé à l'élaboration de ce guide qui est appliqué dans certaines entreprises des secteurs de l'hôtellerie, du meuble, de l'habillement et de la mécanique des métaux.
13. Le centre a poursuivi ses travaux dans ce sens; c'est ainsi qu'ont été déterminées, dans le cadre du projet *Avanz@* <sup>5</sup>, financé aussi par le CRDI et exécuté en collaboration avec la Fondation Omar Dengo (FOD), les compétences que les travailleurs et les employeurs des microentreprises et des PME doivent renforcer. Ces compétences correspondent à cinq domaines: l'innovation, le travail en réseau, la formation continue, la gestion axée sur les résultats et la responsabilité sociale et environnementale. Pour répondre à ces besoins, des modules d'auto-apprentissage ont été créés et portent, à l'heure où le présent rapport est rédigé, sur les thèmes suivants: la formation continue, le travail en réseau, l'innovation et la gestion axée sur les résultats.
14. De plus, en s'appuyant sur le mode de fonctionnement, les concepts et les outils du Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO), un logiciel nommé «Sistema Avanza» <sup>6</sup> a été conçu afin de permettre aux entreprises d'inclure dans leur gestion des notions de médiation et d'amélioration de productivité en lien avec le renforcement des compétences.

<sup>4</sup> Institut universitaire de technologie (ITU), Argentine; Institut Euvaldo Lodi et Service national d'apprentissage industriel (SENAI), Brésil; Service national d'apprentissage (SENA), Colombie; Institut technique de la formation et de la productivité (INTECAP), Guatemala; Institut national d'enseignement technique et professionnel (INFOTEP), République dominicaine.

<sup>5</sup> Voir: <http://www.oitcinterfor.org/node/4837>.

<sup>6</sup> Voir: <http://avanza.oitcinterfor.org/auth/login>.

## **Création de partenariats**

15. Outre les collaborations facilitant le travail en réseau, le CINTERFOR a noué d'autres partenariats dans plusieurs pays et régions:
- En Uruguay, le projet «Evaluación de tareas y certificación ocupacional en la industria de la construcción» (Evaluation des tâches et certification professionnelle dans le secteur de la construction) est mis en œuvre depuis fin 2012 en réponse à la demande formulée par la Commission salariale du secteur de la construction et des activités analogues, organe à composition tripartite. Ce partenariat public-privé, financé par le Fonds social de la construction, a été présenté à l'occasion de la réunion annuelle des agents de liaison des Nations Unies avec le secteur privé, qui a eu lieu à Genève en avril 2013.
  - En Amérique centrale, le CINTERFOR a mis en place un partenariat avec la Fondation Omar Dengo, organisation privée à but non lucratif qui exécute des projets nationaux et régionaux dans les domaines des droits de l'homme, de l'innovation éducative et des nouvelles technologies <sup>7</sup>.
  - Le CINTERFOR travaille avec le CRDI, au Canada, sur des projets relatifs aux TIC et la formation dans les microentreprises et les PME.
  - Le CINTERFOR collabore avec le système des Nations Unies en Uruguay, en particulier pour le volet formation professionnelle du projet «Apoyo a la reforma de las instituciones para personas privadas de libertad» (Soutien à la réforme des institutions pour les personnes privées de liberté).

## **Evaluation des effets des politiques et des programmes de formation professionnelle**

16. Le Guide pour l'évaluation des effets de la formation professionnelle (*Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional*), publié en septembre 2011, auquel ont participé plus de 110 professionnels des organismes de formation professionnelle du réseau et des membres du Conseil d'administration du BIT, est un produit de la construction collective de connaissances. Cet instrument est devenu un guide interactif auquel il est possible d'accéder par l'intermédiaire de la plate-forme du CINTERFOR et qui est actualisé en permanence. Il a été consulté 13 247 fois au cours de l'année 2012 et 8 556 fois entre janvier et mai 2013, soit une moyenne de 1 711 fois par mois pour l'année en cours.

## **Dialogue social et productivité**

17. Les changements sur le lieu de travail, ainsi que les innovations technologiques, sont à l'origine de besoins nouveaux en matière de compétences spécialisées et de hautes qualifications techniques. Le dialogue social permet d'anticiper et de surmonter les difficultés qui découlent de l'évolution de l'organisation du travail, des conditions de travail et des modèles d'emploi. Le centre favorise la participation des partenaires sociaux aux activités de formation professionnelle et organise des consultations tripartites destinées à élaborer des politiques fondées sur une approche intégrée, sectorielle et sociale, et s'appuyant sur la demande et le dialogue social, afin de répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs.
18. Le CINTERFOR continue de promouvoir la mise en œuvre du SIMAPRO qui, sur la base du dialogue social, vise à aider les travailleurs, les employeurs et les gouvernements à mettre en place des pratiques de travail conformes aux impératifs du travail décent et à

<sup>7</sup> Voir: <http://www.fod.ac.cr/>.

améliorer la productivité de la main-d'œuvre et les conditions de travail. Au cours de la période biennale 2012-13, plusieurs initiatives ont été lancées dans ce sens: dans des raffineries de sucre au Honduras, au Salvador et en République dominicaine, dans le cadre du projet «Competitividad del Sector Azucarero»; en Jamaïque, avec la participation du Fonds pour l'emploi et la mise en valeur des ressources humaines de l'Agence nationale de formation (HEART Trust/NTA); et, en Colombie, sous l'égide du SENA.

### **Formation professionnelle et environnement**

19. Les organismes de formation professionnelle du réseau ont intégré dans leur programme le développement de compétences en matière de respect de l'environnement, en mettant l'accent sur l'éducation à l'environnement, la gestion de l'environnement, le recyclage des matériaux, les technologies propres, le traitement des eaux, la restauration de zones dégradées et le droit de l'environnement. Les initiatives lancées par ces organismes sont nombreuses, et les connaissances accumulées sont partagées entre les membres du CINTERFOR. Les activités suivantes ont notamment été menées:

- SENAI: développement de compétences transversales en matière d'éducation à l'environnement afin de faire connaître les principales questions environnementales, par le biais d'une analyse des problèmes actuels et des perspectives futures.
- SENAR, Brésil: le programme *Agrinho*, destiné à inculquer aux élèves et aux professeurs des établissements publics et privés des notions de citoyenneté, de préservation de l'environnement, de santé, de consommation responsable et d'éthique; le programme *Apoena*, fondé sur le principe d'intégration des personnes ayant des besoins spécifiques et sur la promotion sociale en milieu rural; et le programme *Terra Adorada*, axé sur la formation en matière de responsabilité environnementale dans les zones rurales.
- INA, Institut salvadorien de formation professionnelle (INSAFORP), Institut national technologique du Nicaragua (INATEC), Institut technique de formation professionnelle et de productivité du Guatemala (INTECAP), Institut national de formation professionnelle du Honduras (INFOP), Institut national de formation professionnelle pour le développement humain (INADEH), INFOTEP: élaboration de normes techniques portant sur les compétences professionnelles au niveau régional et de définition des qualifications demandées pour les postes de travail en Amérique centrale.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de l'Argentine: développement de compétences dans le milieu rural.
- SENAC: inclut dans tous ses programmes un domaine de formation spécifique en lien avec le respect de l'environnement.
- Centre des technologies environnementales du SENATI, résultat d'un projet trilatéral soutenu par les organismes de coopération brésilien (ABC/SENAI) et allemand (GIZ): aide les secteurs de production à déployer leurs activités d'une manière durable et respectueuse de l'environnement.
- Pôle éducatif *Las Arrayanes* de l'Université uruguayenne du travail (UTU): propose, parmi son offre éducative, des formations à la conservation des ressources naturelles, aux énergies de substitution et à la bioconstruction.

### **Compétences professionnelles, emploi des jeunes et développement de l'esprit d'entreprise**

20. L'accès à l'éducation et à la formation revêt une importance primordiale pour les personnes défavorisées de la société car elle permet de les aider à sortir du cercle vicieux que constituent le manque de compétences, la faible productivité et les emplois mal

rémunérés. Le développement des compétences est essentiel à une transition sans heurt pour les jeunes de l'école à la vie professionnelle. Il est nécessaire d'adopter une approche globale pour intégrer les jeunes, femmes et hommes, sur le marché du travail, en leur permettant notamment d'avoir accès à une formation professionnelle pertinente et de qualité, à des informations sur le marché du travail et à des services d'orientation professionnelle et d'emploi<sup>8</sup>.

21. Les membres du CINTERFOR ont adopté une approche de formation axée sur les compétences en mettant clairement l'accent sur l'amélioration de la pertinence et de la qualité de la formation professionnelle, l'élaboration et la mise en œuvre de politiques actives de l'emploi, le recensement des profils professionnels, la conception de modules d'enseignement, l'évaluation et la reconnaissance des savoirs, la création de supports didactiques et la mise en place d'environnements favorables à la formation.
22. Le centre a fourni une assistance technique au SENAI pour la révision de sa méthodologie d'enseignement professionnel axée sur les compétences, à la Commission nationale de certification des compétences professionnelles (*ChileValora*) pour la consolidation d'un système national de certification des compétences professionnelles et à la Fondation *Chile* pour l'évaluation et la certification de compétences. En Uruguay, à la demande des banques *Banco de la República* et *Banco Central*, plusieurs activités portant sur la gestion des ressources humaines en fonction des compétences ont été menées. Un soutien a également été apporté au ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi du Pérou pour la mise en place d'un système national de normalisation et de certification des compétences professionnelles.
23. Le renforcement des services publics de l'emploi constitue l'un des autres domaines sur lesquels travaille le centre. Un programme de formation des formateurs, axé sur les compétences, a été mis en œuvre dans le cadre du projet «Renforcement des systèmes intégrés de formation, d'orientation et d'insertion des travailleurs» (FOIL) que le bureau de l'OIT pour l'Amérique centrale met à exécution dans les pays de l'isthme centraméricain, au Panama et en République dominicaine. Le centre fournit également une assistance technique à la Direction nationale de l'emploi (DINAE) du ministère du Travail et de la Sécurité sociale de l'Uruguay.
24. Le CINTERFOR a continué à collaborer avec le réseau d'organismes de formation professionnelle dans le domaine du développement des compétences des jeunes et de leur transition vers le marché du travail et l'environnement professionnel. Les activités réalisées par le centre visent à améliorer la qualité de la formation des jeunes dans les zones défavorisées et rurales en faisant en sorte qu'ils disposent de meilleures compétences fondamentales et spécifiques, de façon à ce qu'ils soient mieux préparés au travail et à la formation continue. Conformément à sa pratique, le centre a favorisé la coopération Sud-Sud et triangulaire pour l'échange d'informations et le partage d'expériences, ainsi que pour l'identification de programmes et de stratégies, répertoriés dans les bases de données, qui ont eu des résultats positifs.
25. Dans le cadre d'un programme conjoint des Nations Unies et en coordination avec des entités gouvernementales et la société civile uruguayenne, le centre met en œuvre un projet en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des personnes privées de liberté, en particulier les jeunes.

<sup>8</sup> *Résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, CIT, 2008.

## **Construction collective de connaissances et développement de compétences au sein du réseau**

26. La gestion des connaissances promue par le centre permet de partager les avancées et les innovations tout en créant des synergies positives entre les organismes de formation professionnelle. Au cours de la période biennale 2012-13, deux principaux domaines ont fait l'objet d'une collaboration.

### L'identification précoce des besoins de compétences professionnelles

27. Dans la *Résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement* (CIT, 2008), l'identification à un stade précoce des besoins – actuels et futurs – en matière de qualifications et de compétences est présentée comme indispensable à l'élaboration des stratégies nationales et sectorielles de développement, étant donné que l'inadéquation entre offre et demande de qualifications – qui est à la fois une cause et une conséquence du chômage structurel – a des coûts économiques et sociaux élevés.

28. Les prévisions professionnelles et technologiques s'appuient sur l'observation du marché du travail et sur l'analyse des tendances sociales, économiques et technologiques pour définir les besoins en matière de formation professionnelle et garantir leur adéquation avec les possibilités d'emploi. Elles permettent ainsi de:

- adapter les programmes de l'enseignement initial aux besoins actuels et futurs de compétences;
- prévoir quelles sont les demandes actuelles et à moyen et long terme de compétences, de manière à garantir une meilleure adéquation entre les emplois et les compétences;
- fournir des informations pertinentes et à jour à tous les acteurs, en particulier aux travailleurs licenciés ainsi qu'aux personnes à la recherche de meilleures possibilités d'emploi, afin de leur permettre de passer de secteurs en perte de vitesse à des secteurs émergents;
- aider les jeunes à choisir une formation en fonction de perspectives d'emploi réalistes;
- faciliter la prise de décisions mieux fondées en matière d'investissement dans la formation et la formation tout au long de la vie de la part des employeurs et des travailleurs;
- aider les entreprises à innover et à adopter des technologies nouvelles, en mettant à leur disposition des travailleurs suffisamment qualifiés, en améliorant les compétences des travailleurs déjà en poste et en aidant ces derniers à conserver leur employabilité.

29. Le SENAI a mis au point un modèle de prévision destiné à anticiper les besoins en matière de formation professionnelle, qui s'appuie sur différents types d'analyses portant principalement sur: les technologies, les organisations, les professions émergentes, les incidences professionnelles, les tendances professionnelles, la formation professionnelle comparée et les antennes thématiques. Pour mener à bien ces études, le SENAI a collaboré avec différentes entités: des universités, des entreprises, des centres des sciences et technologies et d'autres partenaires sociaux. Le modèle de prévision du SENAI établit un panorama complet du contexte éducatif, technologique et professionnel.

30. La mission du CINTERFOR consistant à créer une communauté permanente de formation et de coopération Sud-Sud et triangulaire entre les organismes nationaux chargés du renforcement des compétences professionnelles peut être remplie grâce à la collaboration entre les organismes qui composent le réseau. En réponse à la demande de la majorité de

ces organismes, le SENAI et le CINTERFOR ont jugé nécessaire de transférer le modèle de prévision du SENAI à plusieurs organismes simultanément, en l'appliquant tout d'abord au programme concernant les instituts INA, INSAFORP, INTECAP, INADEH et INFOTEP.

31. Le processus de transfert et d'adaptation de la méthode de prévision du SENAI a débuté en mai 2012; un an plus tard, des études ont été réalisées dans le secteur de la construction au Costa Rica, au Salvador et en République dominicaine, ainsi que dans le secteur du tourisme au Guatemala<sup>9</sup>. Ces études ont permis de déterminer les technologies émergentes, les incidences professionnelles (activités, connaissances, aptitudes et comportement) et les recommandations pour la formation professionnelle. Les résultats concrets par pays seront présentés lors de la 41<sup>e</sup> Réunion de la Commission technique du CINTERFOR (Port of Spain, juillet 2013).
32. En l'espace de quatorze mois, trois réunions, organisées par l'INSAFORP (mai 2012 et avril 2013) et par l'INA (novembre 2012), ont eu lieu; l'espace virtuel du CINTERFOR a permis une gestion collective des connaissances<sup>10</sup>.

### Les objets d'apprentissage (OA)

33. La nécessité de faciliter l'accès à la formation et à l'emploi pour davantage de personnes dans un contexte régional de grande hétérogénéité sociale et productive a incité les organismes de formation professionnelle à se pencher sur les innovations, à chercher des solutions créatives et à utiliser de plus en plus la technologie pour répondre à des besoins divers et changeants. Dans ce contexte, les membres du CINTERFOR ont de plus en plus émis le souhait d'aborder ensemble les enjeux et les possibilités de collaboration dont sont à l'origine les objets d'apprentissage<sup>11</sup>.
34. Conformément à une pratique habituelle au sein du réseau, plusieurs organismes se sont rencontrés, de manière physique et virtuelle, pour analyser comparativement les expériences et les contextes institutionnels à l'origine de la production des objets d'apprentissage et proposer des mesures pour que ces objets soient employés de façon à améliorer la qualité et la pertinence de la formation professionnelle. Les organismes qui ont participé à ces rencontres sont les suivants: le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de l'Argentine, le SENAC, le SENAI, le Service brésilien de soutien aux microentreprises et aux petites et moyennes entreprises (SEBRAE), le DuocUC, le SENA, l'INA et l'INTECAP. Les rencontres physiques qui ont eu lieu au cours de ce processus de gestion se sont déroulées à Rio de Janeiro (décembre 2012) et à Santiago du Chili (avril 2013), sur invitations respectives du SENAC et du DuocUC. La communauté d'échange s'est réunie sur l'espace virtuel du CINTERFOR<sup>12</sup>.
35. Une collaboration entre les organismes de formation professionnelle a abouti à la conception d'un outil informatique centralisé de recherche des objets d'apprentissage permettant d'accéder à ceux élaborés par leurs pairs.

<sup>9</sup> Voir: <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=22&topic=10>.

<sup>10</sup> Voir: <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=22>.

<sup>11</sup> Appelés également «objets éducatifs» ou «objets virtuels d'apprentissage», entre autres dénominations.

<sup>12</sup> Voir: <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=44>.

## **Formation professionnelle et intégration régionale**

36. Le travail en réseau a favorisé le partage de connaissances entre les organismes de formation professionnelle de nombreux pays, ce qui, à moyen terme, facilitera l'homologation de profils professionnels et la mobilité des travailleurs.

### **Coordination avec les bureaux de l'OIT de la région, le siège et le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin)**

37. Le centre relève du Bureau régional (BR) de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, sous l'autorité duquel il contribue à la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation. Parallèlement à la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent, la coordination avec le BR et d'autres unités a continué de se renforcer, comme indiqué ci-après:

- **SKILLS:** Appui au développement de la plate-forme de gestion des connaissances dont a été chargée l'OIT par le G20, plate-forme qui partage des contenus avec celle du CINTERFOR pour ce qui est des politiques et des initiatives nationales de développement des compétences.
- **SECTOR et ENTERPRISES:** ces deux unités du siège sont celles qui fournissent une assistance technique respectivement aux projets dans le secteur de la construction (Uruguay) et au projet *Avanz@* (Amérique centrale).
- Les activités du Centre de Turin font l'objet d'une promotion sur la plate-forme du CINTERFOR.
- **Argentine:** le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ainsi que celui de l'Industrie ont bénéficié du soutien du centre pour la tenue du Séminaire Argentina 2020 consacré à la formation continue pour la compétitivité et l'emploi, organisé dans le cadre de plans stratégiques (mars 2012).
- **Chili:** une assistance technique a été apportée à la commission *ChileValora* afin d'améliorer les méthodologies d'identification, de normalisation, d'évaluation et de validation des compétences, et de renforcer la participation des acteurs sociaux au développement de la formation professionnelle.
- **Colombie:** des mesures de mise en œuvre du système SIMAPRO et du programme «Promoción de Empresas Responsables Sostenibles» (PERS) ont été prises.
- **Costa Rica, El Salvador et Nicaragua:** en collaboration avec la FOD, le centre a déterminé les compétences que les travailleurs et les employeurs des microentreprises et des PME devaient développer pour assurer la viabilité de leur entreprise.
- **El Salvador, Honduras et République dominicaine:** des facilitateurs des organismes de formation professionnelle du réseau et de raffineries de sucre ont été formés à l'application du système SIMAPRO.
- **Pays d'Amérique centrale:** une assistance technique a été fournie au projet FOIL, destiné à améliorer les services publics de l'emploi et de la médiation au travail.
- **Pays anglophones des Caraïbes:** une promotion du système SIMAPRO a été réalisée au sein des organismes de formation de la région, avec le parrainage de l'agence jamaïcaine HEART Trust/NTA.



### **41<sup>e</sup> Réunion de la Commission technique de l'OIT/CINTERFOR (Port of Spain, juillet 2013)**

38. Le gouvernement de Trinité-et-Tobago, par l'intermédiaire de ses ministères du Travail et de l'Éducation supérieure ainsi que de son Agence nationale de la formation, qui préside l'Association caribéenne des agences nationales de formation (CANTA), sera l'hôte de la réunion, en compagnie du bureau de l'OIT pour les Caraïbes. Par ailleurs, le 3<sup>e</sup> Forum des connaissances sur la coopération Sud-Sud et triangulaire en matière de formation professionnelle se tiendra dans le cadre de la réunion.

### **Exécution du budget pour 2012-13**

39. Le budget a été exécuté conformément à ce qui a été approuvé par le Conseil d'administration. Pour ce qui est des recettes extrabudgétaires, l'objectif fixé de 200 000 dollars E.-U. a été dépassé, avec un total de 370 000 dollars E.-U., en raison d'un plus important nombre de demandes d'assistance technique financées par leurs destinataires (visites d'étude, consultations, séminaires et autres activités). De plus, des ressources de coopération technique ont également été mobilisées.

<b>Projet</b>	<b>Donateur</b>	<b>Ressources</b> (en dollars E.-U.)	<b>Durée</b>
Développement d'un outil destiné à améliorer la productivité et la compétitivité des microentreprises et des PME	CRDI	126 108	Novembre 2011 à mai 2012
Evaluation des tâches et validation des compétences dans le secteur de la construction	<i>Fondo Social de la Construcción del Uruguay</i>	410 462	Novembre 2012 à février 2014