

- Contribue à la hausse des exportations, la diversification économique et la création d'autres emplois meilleurs.
- Aide, d'une part, les décideurs politiques à s'assurer que les entreprises trouvent des travailleurs qui ont les bonnes compétences et, d'autre part, les travailleurs à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi productif.

Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique

STED est une méthodologie développée par l'OIT, qui fournit une orientation stratégique à l'intégration du développement des compétences dans les politiques sectorielles. Elle est conçue pour appuyer la croissance et la création d'emplois décents dans les secteurs qui ont le potentiel d'augmenter les exportations et contribuer à la diversification économique.

STED a une perspective tournée vers l'avenir, en prévoyant le développement du secteur et des opportunités de croissance quant à sa position compétitive dans le monde et le développement de son marché. Ensemble avec une analyse de l'offre et la demande actuelles des compétences, elle fournit des perspectives des pénuries de la main d'œuvre qualifiée.

Ainsi, STED soutient la formation des compétences dont il existe un besoin sur le marché du travail et aide à éviter toute discordance des compétences, ce qui contribuerait au chômage, surtout parmi les jeunes.

Le résultat de STED prend la forme de recommandations tangibles sur le plan de la politique, institutionnel et des entreprises. Le processus engagé dans la conception de ces recommandations contribue à des améliorations de terrain à travers la sensibilisation et la stimulation du dialogue sur le développement des compétences parmi les parties prenantes clés dans un secteur.

La présente note indique la méthodologie des **Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (STED)** de l'OIT. STED aide à harmoniser les politiques concernant les compétences et les stratégies sectorielles qui contribuent à la croissance des exportations, la diversification économique et la création d'emplois.

La note présente le raisonnement qui appuie ce genre d'intervention, discute de certains aspects pratiques concernant la mise en œuvre, et explique le processus analytique qui sous-tend STED. Par ailleurs, elle fournit un bref aperçu de l'expérience vécue avec STED dans quatre pays pilotes : Ukraine, Bangladesh, Macédoine, et Kirgizstan.

STED a été lancée en 2010 comme produit commun du Programme du Commerce et de l'Emploi et du Service des Compétences et l'Employabilité à l'OIT.

www.ilo.org/STED



Pourquoi l'Assistance Technique en

LES COMPETENCES CONTRIBUENT A LA HAUSSE ET LA DIVERSIFICATION DES EXPORTATIONS AVEC LA CREATION DE PLUS D'EMPLOIS. FOURNIR LES COMPETENCES APPROPRIEES AU MOMENT OPPORTUN EST UNE CHOSE IMPORTANTE ET NECESSITE UNE COORDINATION ENTRE LES POLITIQUES.

Compétences et Commerce

L'expérience de plusieurs pays en développement et émergents qui ont réussi a prouvé que l'ouverture du commerce peut favoriser la croissance du PIB et la création d'emplois, si elle est accompagnée de politiques complémentaires appropriées.¹

Un domaine clé où des politiques bien conçues et proactives sont nécessaires pour compléter l'ouverture du commerce dans le développement des compétences. Les exportateurs ont tendance à être plus grands, plus productifs, et à employer des travailleurs plus compétents que les non exportateurs.² Les données de l'enquête des entreprises montrent que plusieurs entreprises dans le monde classent le fait de trouver les ouvriers dûment qualifiés comme une contrainte majeure pour leurs affaires (Fig. 1). Ainsi, afin que l'ouverture du commerce ne se traduise en croissance durable, l'investissement dans la formation de la main d'œuvre est cruciale, surtout dans les pays en développement où la main d'œuvre qualifiée est rare.

2 Les compétences ne sont pas simplement importantes pour la quantité de la croissance des exportations, mais également pour leur qualité. Un niveau des compétences dans un pays est un déterminant clé de la diversification de l'exportation.³ La disponibilité de la main d'œuvre qualifiée est aussi une condition préalable pour les pays pour absorber les nouvelles technologies à travers l'ouverture du commerce et l'investissement direct étranger (IDE).⁴

L'expérience tirée des pays qui ont profité de la mondialisation suggère que la coordination stratégique entre le commerce, l'investissement, le développement, et les politiques concernant les compétences était un facteur important pour réussir.

Les compétences sont aussi un déterminant clé de l'impact social du commerce, et particulièrement la création d'emplois. L'avantage salarial lié aux compétences augmente dans plusieurs pays en raison du besoin croissant en main d'œuvre qualifiée.⁵ Les économies ouvertes ont besoin d'ouvriers avec munies de compétences meilleures et plus flexibles, et l'éducation et l'apprentissage continue sont des facteurs décisifs de la réussite des ouvriers dans les marchés du travail aujourd'hui.⁶

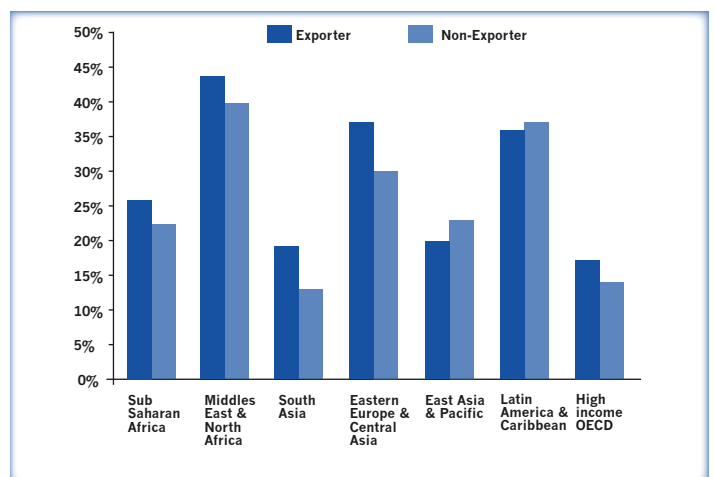
Pourquoi l'Assistance Technique ?

Les gouvernements et les partenaires sociaux sont bien conscients de l'importance des politiques concernant les compétences dans le contexte de la globalisation.⁷ Toutefois, la bonne mise en œuvre de ces politiques est un défi et nécessite une coordination stratégique avec le commerce, l'investissement, et les politiques de développement. Le commerce mène à des changements structurels rapides et à un besoin de nouvelles capacités au niveau des entreprises, ce qui rend l'anticipation du besoin en main d'œuvre qualifiée encore plus complexe pour les secteurs d'une intégration commerciale élevée.

Déséquilibre des compétences – une situation dans laquelle les compétences enseignées par les établissements d'enseignement ne sont pas assorties aux besoins du marché du travail – est un phénomène commun et engendre des coûts sociaux et économiques élevés, surtout lorsqu'il est sous forme du chômage des jeunes (Encadré 1).

Les tendances démographiques dans beaucoup de pays en développement et à moyens revenus contribuent à la nécessité d'aborder ces problèmes d'urgence. Il est prévu que des nombres sans précédent de jeunes pénètrent dans le marché du travail au cours des vingt ans à venir. Le fait de leur fournir les bonnes compétences sera crucial pour les pays afin de profiter de cette opportunité qui ne se présente qu'une seule fois.⁸

Fig. 1 : Entreprises qui Classent la Formation Inappropriée de la Main d'œuvre comme Obstacle Majeur



Source : Données de l'Enquête des Entreprises par la Banque Mondiale (2006-11)





Expérience de l'OIT

STED part de la longue expérience de l'OIT à soutenir ses composants dans les questions liées aux compétences. Les projets de l'assistance technique de l'OIT à travers le monde contribuent à la mise en valeur de l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), la prévision des compétences, les systèmes d'information du marché du travail, et les politiques actives du marché du travail.

Sur le plan du commerce, l'OIT fournit des services de consultation et le développement des capacités en partant de la relation entre le commerce et l'emploi,

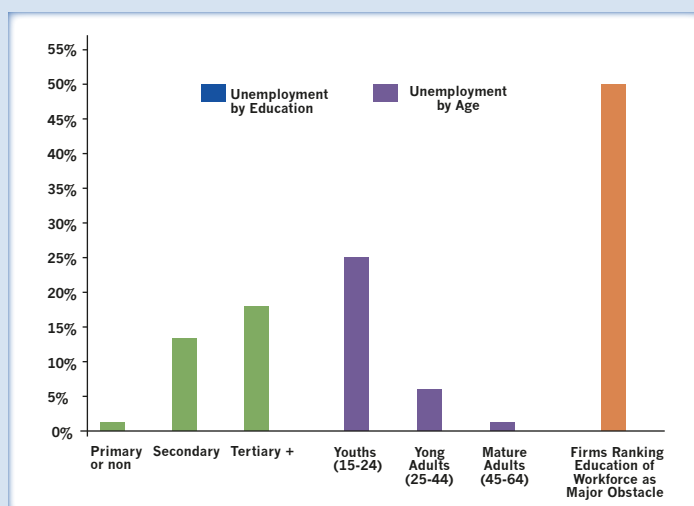
l'intégration avec les chaînes de valeur mondiales, et les opérations des entreprises multinationales. L'assistance technique dans ce domaine englobe également la compétitivité et les relations entre travailleurs et employeurs dans les entreprises d'exportation.

En raison de sa structure tripartite, l'OIT est dotée d'une position unique qui lui permet de travailler avec les gouvernements, les unions, et les employeurs pour promouvoir le dialogue social sur le développement des compétences.

Encadré 1 : Disparité entre Compétences et Chômage des Jeunes

La Fig. 2 illustre le problème du déséquilibre des compétences et sa relation avec l'emploi des jeunes pour le cas de l'Egypte. Le chômage est considérablement plus élevé parmi les jeunes et parmi les instruits, ce qui traduit le fait que la nature d'emplois créés ne correspond pas aux compétences offertes par les universités et le système d'enseignement professionnel. En même temps, plus de 50% des entreprises en Egypte considèrent la main d'œuvre qui ne dispose pas d'un enseignement approprié comme une contrainte majeure pour leurs entreprises.

Fig. 2 : Disparité entre Chômage des Jeunes et Compétences en Egypte



Source : Enquête sur la Force Laborieuse du CAPMAS (Données de 2008), Enquête des Entreprises par la Banque Mondiale (2008)



Processus de STED

STED A RECOURS A UNE COMBINAISON D'EXAMEN THÉORIQUE, ATELIERS DE PARTIES PRENANTES ET RECHERCHE DE TERRAIN. LES PARTENARIATS LOCAUX GARANTISSENT L'APPROPRIATION DES RECOMMANDATIONS DE STED SUR LE PLAN DES POLITIQUES, INSTITUTIONNEL ET DES ENTREPRISES.

Une Approche Sectorielle

STED est prévu pour les secteurs qui ont la possibilité de faire des contributions substantielles au développement et la diversification de l'exportation, ou doivent améliorer la compétitivité face à la compétition extérieure. Ceux-ci peuvent être des secteurs qui se trouvent encore à leurs débuts, ou des secteurs établis qui ont le potentiel de se diversifier, par exemple à travers de meilleurs produits ou de nouveaux marchés.

Mise en place et Méthodes

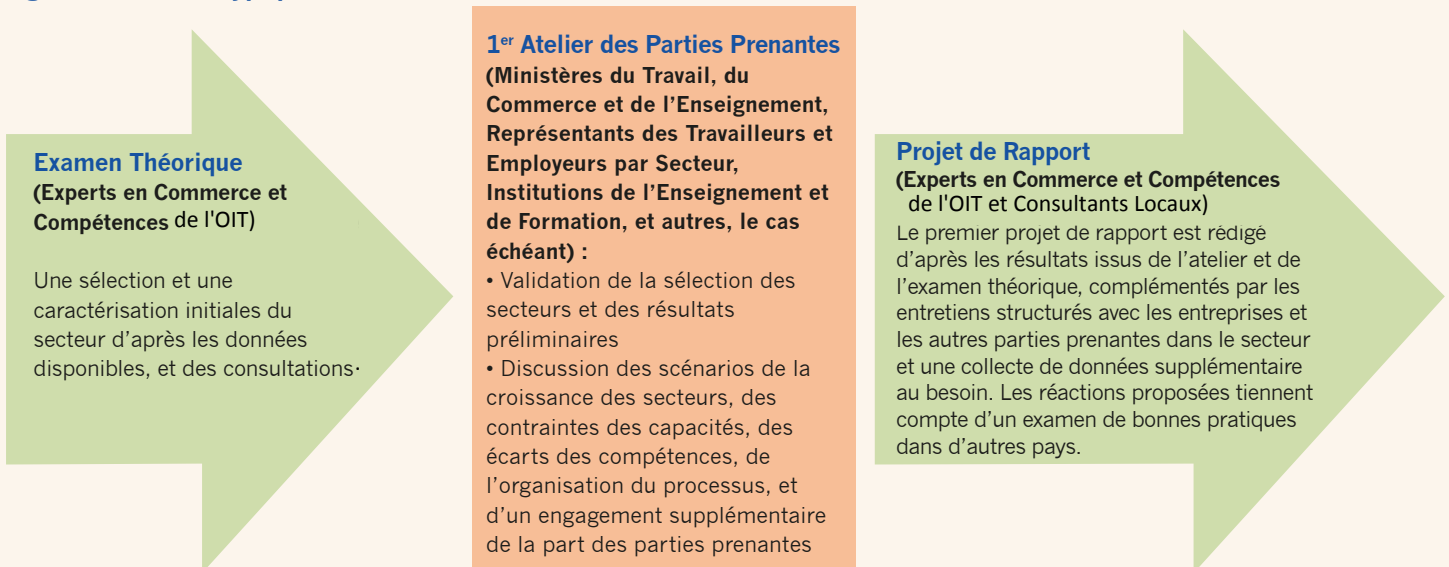
L'application de STED implique normalement une combinaison d'examen théorique par les experts du commerce et des compétences au siège social de l'OIT, ateliers et consultations des parties prenantes dans le pays, et recherche de terrain menée par les consultants locaux. La dernière comprend la collecte des données pertinentes et entretiens structurés avec les informateurs clés. La Fig. 3 indique une structure modèle des activités pour l'application de STED. En pratique, ceci doit être souvent réglé en fonction des besoins spécifiques du secteur, ou les contraintes de temps. Peu importe le nombre de secteurs convenables qui peut être couvert en parallèle, à condition que les ressources suffisantes soient disponibles.

Partenaires Locaux et Appropriation

Afin de faciliter l'accès à l'information et améliorer les chances de mise en œuvre des recommandations, un facteur clé pour la réussite de STED est d'engager les partenaires locaux et s'assurer que les parties prenantes s'approprient les résultats.

Les liens solides que l'OIT entretient avec les ministères du travail, les unions, et les organisations des employeurs facilite beaucoup l'accès aux partenaires bien placés pour STED. Ces partenaires sont régulièrement engagés dans le processus dès le départ, y compris la sélection des secteurs. Dans certains cas, des institutions pour le dialogue social sur les compétences existent déjà en tant qu'homologues naturels. Dans d'autres cas, STED regroupe les parties prenantes dans un secteur ensemble pour la première fois, et pose ainsi la base pour un dialogue social sur les compétences et une meilleure cohérence des politiques en fonction d'une vision stratégique pour l'avenir du secteur.

Fig 3 : Processus Typique de STED



Trois Voies pour le Suivi et la Mise en œuvre

Le processus de l'application de STED apporte des améliorations de terrain moyennant la sensibilisation et la stimulation du dialogue sur le renforcement des compétences parmi les parties prenantes dans un secteur donné. Toutefois, beaucoup de recommandations provenant de STED ont une perspective à long terme. L'idéal serait que la planification de l'application de STED comprenne donc des provisions pour les activités de suivi afin de soutenir la mise en œuvre. Celles-ci comprennent un ou plusieurs de ce qui suit :

- Si STED est appliqué en tant que projet autonome, les activités de suivi peuvent comprendre la création et le maintien d'une institution pour le dialogue continu sur les compétences et l'appui à la mise en œuvre. Ceci peut également comprendre l'approvisionnement de financement et de l'assistance technique pour le développement de nouveaux programmes ou tout autre soutien cible aux institutions de formation.

- STED peut être aussi incorporé dans des projets élargis d'assistance technique dans les domaines des compétences, du commerce, sectoriel, et le développement du secteur privé, et la promotion de l'emploi. Dans ce cas là, les résultats analytiques issus de STED renseignent l'activité de suivi par le biais de méthodologies établies de l'OIT dans des domaines comme la Réforme de la Formation Technique et Professionnel, le Dialogue sur le Commerce et l'Emploi, la Prévision des Compétences, les Systèmes d'Information du Marché du Travail, la Promotion de l'Apprentissage Continu, et le Développement des Entreprises. L'intégration de STED dans des projets à agences multiples est aussi une possibilité.

- Enfin, la méthodologie de STED peut servir de base pour le renforcement des capacités et d'appui aux institutions existantes pour la prévision de compétences et la planification de l'enseignement. Dans ce cas, l'intérêt serait de transmettre aux institutions locales pertinentes la capacité d'appliquer STED indépendamment de manière continue.

2^{ème} Atelier des Parties Prenantes

(Ministères du Travail, du Commerce et de l'Enseignement, Représentants des Travailleurs et Employeurs par Secteur, Institutions de l'Enseignement et de Formation, et autres, au besoin) :

- Validation / discussion du projet de rapport
- Discussion des réactions proposées
- Accord sur les activités de suivi

Rapport Final (Experts en Commerce et Compétences de l'OIT et Consultants Locaux)

Le rapport est finalisé en fonction du feedback apporté pendant le 2^{ème} atelier et distribué aux parties prenantes

Suivi / Mise en œuvre

Le suivi et la mise en œuvre des recommandations peuvent être appuyés à travers ce qui suit:

- Une phase de mise en œuvre spécifique pour STED
- Intégration avec d'autres projets pertinents d'assistance technique dans des domaines comme la Réforme de la Formation Technique et Professionnelle, le Commerce et l'Emploi, la Prévision des Compétences, les Systèmes d'information du Marché du Travail, l'Apprentissage Continu et le Développement des Entreprises
- Le renforcement des capacités concernant la Prévision des Compétences pour le gouvernement et d'autres parties prenantes d'après la méthodologie de STED



Six Etapes Analytiques de STED

L'ANALYSE SUR SIX ÉTAPES DE STED ANTICIPE LA PERFORMANCE FUTURE D'UN SECTEUR ET LES CHANGEMENTS QUI EN DÉCOULENT QUANT AUX BESOINS DU TRAVAIL PAR TYPE DE COMPÉTENCE

ETAPE 1 : Situation et Perspectives du Secteur

La première étape de STED est d'analyser l'état actuel du secteur et ses perspectives, ainsi que les facteurs extérieurs qui sont susceptibles d'influencer ses progrès dans l'avenir. Les résultats sont débattus avec les parties prenantes afin d'élaborer un scénario ambitieux mais réaliste pour la croissance à moyen terme, en fonction des questions suivantes :

Les affaires courantes : quel serait le trajectoire de croissance réaliste en fonction des produits et des marchés actuels ?

Du pareil au même : Comment augmenter la croissance de l'exportation pour les produits actuels, et quel serait le cible réaliste ?

Mise à niveau : Est-ce qu'il y a lieu de développer de nouveaux produits, accéder de nouveaux marchés, améliorer la qualité et l'image de marque, hausser la valeur ajoutée, etc. ?

ETAPE 2 : Implications des Capacités des Affaires

La deuxième étape identifie les écarts entre les capacités des affaires que les entreprises du secteur possèdent actuellement et les capacités des affaires dont elles auront besoin afin d'atteindre les résultats prévus par le scénario de croissance issu de l'Etape 1. Par exemple :

• Quelles sont les capacités nécessaires pour que les entreprises puissent développer de nouveaux produits en conformité avec la réglementation et les goûts des consommateurs dans les marchés extérieurs ?

• Quelles sont les conditions nécessaires pour qu'elles fonctionnent dans des domaines comme la logistique, la vente, la commercialisation et la gestion des chaînes, afin de développer de nouveaux marchés pour l'exportation ?

• Quelles sont les conditions nécessaires pour qu'une entreprise dans le secteur soit capable de mettre en valeur ses opérations afin de devenir plus compétitive en matière du coût et de la qualité ?

ETAPE 3 : Quel Genre de Compétences ?

Il ne s'agit pas simplement des compétences dans le renforcement des capacités dans les affaires. Il s'agit aussi de technologies, processus, stratégies, financement, culture d'entreprise et autres facteurs dans et en dehors de l'entreprise. Cependant, toute mise en valeur des capacités aura aussi des implications significatives sur les besoins en compétences. Celles-ci sont analysées à l'Etape 3. Les résultats mettent au point les genres de compétences dont la provision sera importante pour réaliser le scénario de croissance à moyen terme. De plus, l'Etape 3 identifie aussi les écarts existants en matière de compétences dans tous les domaines pertinents pour les entreprises (Encadré 2).

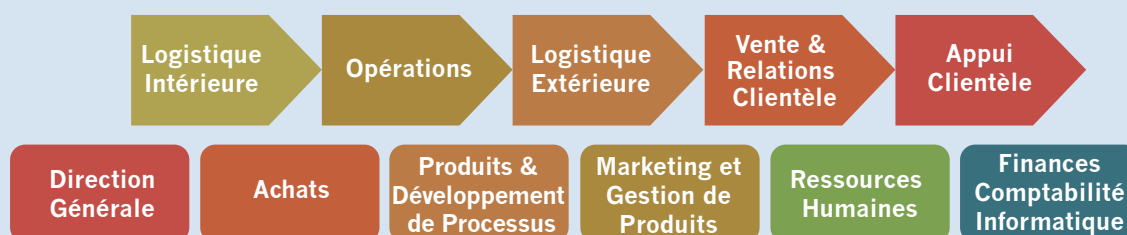
ETAPE 4 : Combien de Travailleurs par Type de Compétence ?

Les sociétés engagent les travailleurs, et non pas des ensembles de compétences. Pour mettre en place des recommandations utiles pour les politiques, des développements prévus en matière des compétences nécessaires sont donc traduits en besoins en travailleurs en fonction de la structure professionnelle actuelle du secteur et les besoins prévus en d'autres compétences. Le résultat en est le tableau des besoins prévus en travailleurs par chaque type de compétence pertinent.

Sous réserve de la disponibilité des données, cette étape peut comprendre une modélisation quantitative qui mène aux chiffres indicatifs des besoins en travailleurs par catégorie professionnelle détaillée (Encadré 3).

Encadré 2 : Analyse à l'Echelon de l'Entreprise

L'analyse des capacités des affaires (Etape 2) et le type de compétences nécessaires (Etape 3) dans le cadre de STED tient compte de tous les domaines d'activité dans une entreprise.



ETAPE 5 : Décalage de l'Approvisionnement en Compétences

L'Etape 5 est assortie aux résultats issus de l'étape précédente avec une évaluation des compétences fournies actuellement par le système d'enseignement, la formation en cours d'emploi, la migration, etc. L'objet est d'identifier le décalage entre l'approvisionnement et les besoins en compétences actuellement et dans l'avenir.

L'analyse englobe aussi l'établissement institutionnel du système d'enseignement et des mécanismes disponibles pour la prévision des compétences afin d'identifier les possibles causes institutionnelles du déséquilibre des compétences.

ETAPE 6 : Réponses proposées

Les résultats de STED sont des recommandations tangibles sur le plan des politiques, institutionnel, et de l'entreprise. Les recommandations en matière de politiques couvrent normalement la mise en place d'un programme spécifique ou des programmes de formation, des politiques du marché du travail pour la mise en valeur de la concordance des emplois, ainsi que le système global des incitations (impôts, subventions, etc.) pour l'innovation et la formation des compétences. Les recommandations des politiques couvrent aussi les moyens à adopter pour améliorer la cohérence entre le commerce, l'investissement, le marché du travail, et les politiques associées aux compétences.

Sur le plan institutionnel, les recommandations peuvent suggérer des méthodes pour accentuer la pertinence des institutions de formation et d'enseignement pour les besoins du secteur, par exemple par l'intensification du dialogue avec les employeurs. De plus, la création ou l'amélioration d'arrangements institutionnels permanents pour la prévision des compétences pourrait être recommandée.

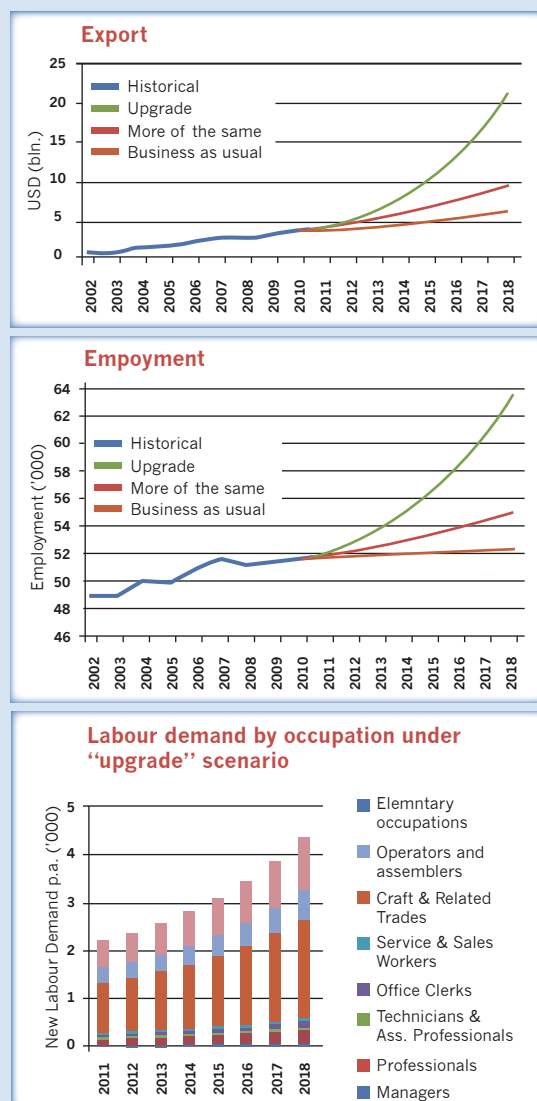
Sur le plan de l'entreprise, les facteurs critiques pour le développement des compétences, comme la formation en interne, le roulement des travailleurs, et les mécanismes pour le dialogue social sur les besoins et la livraison en matière de formation sont étudiés et des améliorations sont recommandées au besoin.

Encadré 3 : Modélisation des Besoins en Main d'œuvre par Catégorie Professionnelle (partie de l'ETAPE 4)

Les besoins futurs en compétences dans un secteur peuvent être analysés du point de vue quantitatif à travers un simple modèle qui associe ; le commerce à la production ; la production à l'emploi ; le total de l'emploi dans le secteur à l'emploi par profession ; et l'emploi par profession aux besoins en main d'œuvre par profession. Ceci peut être utilisé pour quantifier les besoins en travailleurs par profession associée au scénario de croissance des exportations.

La pertinence de cette méthode dépend de la disponibilité des Données des Enquêtes sur le commerce, l'industrie, et la Force Laborieuse en cours.

Fig. 3a,b,c : Illustration des Etapes de Modélisation



ETAPE 1

Etat et
Perspectives
du Secteur

ETAPE 2

Implications
des Capacités
des Affaires

ETAPE 3

Quel Genre de
Compétences ?

Questions

Interne :

- Ampleur du Secteur
- Tendance de la croissance
- Structure (entreprises, chaînes de valeur)
- Emploi
- Sources de l'avantage/inconvénient concurrentiel ?
- Investissement
- Entrepreneuriat
- Stratégie sectorielle

Externe :

- Environnement d'autonomisation
- Croissance & structure du marché mondial
- Situation sur le marché mondial
- Moteurs du changement
- Concurrents
- Prix

Quelles sont les capacités des affaires nécessaires pour appuyer le scénario de croissance en référence à **l'ETAPE 1** ?

Quelles sont les capacités qui existent déjà, et lesquelles nécessitent un renforcement ou sont récemment créées ?

Quelles sont les compétences nécessaires pour les entreprises afin d'acquérir les capacités de priorité de **l'ETAPE 2** ?

Quels sont les écarts existants en compétences qui doivent être surmontés ?

Les besoins pour lesquels les compétences sont susceptibles de naître/ s'élargir/ diminuer ?

Résultats

Scénarios de croissance comme :

- Affaires courantes
- Du pareil au même
- Mise à niveau du secteur

Ecarts et priorités en matière de développement des capacités des entreprises

Renseignements qualitatifs sur les types de compétences nécessaires

Exemple Simplifié

Les entreprises d'exportation de produits alimentaires répondent actuellement aux besoins des marchés voisins à revenu inférieur. Elles saisissent une opportunité pour l'exportation de produits de meilleure qualité aux marchés plus développés dans l'avenir.

Accéder aux meilleurs marchés haut de gamme nécessite une approbation réglementaire et une conformité aux normes de la qualité

Les travailleurs sur la ligne de production auront besoin de meilleures compétences dans le domaine de manutention des produits alimentaires en sécurité.

Les compétences de laboratoire sont nécessaires pour le contrôle de la qualité.



ETAPE 4

Combien de Travailleurs par Type de Compétences ?

ETAPE 5

Ecart de l'Approvisionnement en Compétences

ETAPE 6

Réponses Proposées

Comment est-ce que les besoins en main d'œuvre sont susceptibles de développer pour les travailleurs appartenant aux différents types de compétences (à la fois nouvelles et existantes) ?

Quels sont les écarts critiques entre les besoins et l'approvisionnement actuels et futurs en main d'œuvre par type de compétence ?

Comment est-ce que le système actuel d'enseignement et de formation produit-il des travailleurs qui ont les compétences nécessaires ?

Quelles sont les autres sources disponibles pour l'approvisionnement en compétences (l'apprentissage par la pratique, la migration, etc.) ?

Comment peut-on combler les écarts critiques des compétences actuellement et dans l'avenir ?

Comment mettre en valeur les institutions de formation/ d'enseignement pour répondre aux besoins ? Quelles autres sources d'approvisionnement en compétences peuvent être utilisées ?

Comment mieux anticiper les besoins en compétences dans l'avenir ?

Comment les entreprises peuvent-elles contribuer au renforcement des compétences de la main d'œuvre ?

Perspectives quantitatives et qualitatives des besoins en main d'œuvre par type de compétence

Identification des écarts des compétences actuels et futurs

Recommandations à l'échelon de la politique, institutionnel, et de l'entreprise pour réduire les écarts critiques des compétences

Accéder aux grands marchés haut de gamme va accroître les besoins en travailleurs de production, et il y aura un besoin en spécialistes dans un ensemble de domaines associés au contrôle et assurance de la qualité et la certification.

Il y a une pénurie en travailleurs de production qualifiés dans le cadre des compétences relatives à la manutention des produits alimentaires en sécurité.

Très peu de spécialistes de la conformité avec la réglementation et la documentation relatives à la sécurité des produits alimentaires de l'Union Européenne et des Etats-Unis sont disponibles.

Incorporer la formation sur la manutention des produits alimentaires en sécurité dans les programmes de l'enseignement technique

Fournir une formation sur la manutention des produits alimentaires en sécurité aux travailleurs de la production

Entretenir des partenariats avec les grandes universités sur l'enseignement de la science alimentaire



Applications Pilotes de STED

Macédoine

Année : 2011

Secteurs : Tourisme, Industrie Alimentaires

Constatations Restreintes :

Seules quelques sociétés dans le domaine des produits alimentaires ont réussi à entretenir des relations d'exportation durables et s'intégrer dans les chaînes de valeurs internationales. Le secteur nécessite une stratégie claire pour l'intensification de sa concurrence internationale. Les écarts des capacités sur le plan de l'entreprise comprennent le développement des marques, la commercialisation internationale, et la pénétration dans les chaînes d'approvisionnement internationales, ainsi que la conformité avec les normes internationales de qualité et de sécurité alimentaire.

Parmi les écarts des compétences qui doivent être abordés, faisant partie de la stratégie du secteur, figurent les compétences de la gestion et de l'entrepreneuriat, les compétences de la manutention et de l'opération des produits alimentaires en sécurité, la manutention des machines de pointe, l'analyse et la conception de processus, la gestion de la chaîne de production, la science alimentaire et le génie alimentaire.

Les recommandations comprennent la conception d'un stage de formation approprié qui traite des questions précitées pour les directeurs, les techniciens, et les travailleurs de la production, et l'intégration de ces thèmes dans le programme d'enseignement pertinent. La continuation du processus continu de la réforme de l'enseignement technique avec un intérêt plus accentué à l'applicabilité sur le marché du travail des compétences enseignées est favorisée. Une réforme des dispositions légales sur le travail saisonnier peut aider à gérer l'impact négatif de la grande saisonnalité dans le secteur sur la formation des compétences parmi les travailleurs.

Ukraine

Année : 2010

Secteurs : Métallurgie, Tourisme

Constatations Restreintes :

Avant la crise économique mondiale en 2008/9, le secteur de la métallurgie connaissait une expansion à taux élevés. Cependant, la croissance se fondait sur les besoins des marchés favorables dans le monde au lieu des améliorations de la concurrence, et les exportations des métaux continuent à se concentrer sur quelques marchés et des produits relativement de valeur inférieure. La baisse des besoins pendant la crise a révélé les risques de ce modèle de croissance.

Le secteur est caractérisé de niveaux d'investissement inférieurs dans le domaine de la nouvelle technologie et l'entrepreneuriat. Les incitations du gouvernement se penchent à apporter le soutien au statu quo plutôt que favoriser un changement positif. De plus, ces politiques sont susceptibles d'être en contradiction avec les règles de l'OMC, ce qui a mené à des différends avec les exportations des métaux en Ukraine.

- Les compétences associées à l'entrepreneuriat sont rares au sommet du secteur. Les programmes de génie actuels ne sont pas assortis aux conditions des entreprises qui tentent de passer à des produits métalliques de meilleure valeur. L'expertise dans les règles applicables de l'OMC nécessitent un renforcement dans les unités pertinentes du gouvernement.

- Les recommandations comprennent la révision du système d'incitation afin de récompenser l'innovation, la création d'un conseil des compétences de l'industrie pour prévoir les besoins futurs en compétences et améliorer la pertinence des programmes de formation, et la création d'un programme d'université sur le droit de l'OMC.



Kirgyzstan

Année : 2011

Secteur : Industrie du Vêtement

Constatations Restreintes :

Le secteur du vêtement fait face à des enjeux de rajustement considérables, y compris ceux issus de la modification de la politique du commerce, et des rajustements potentiels du système des impôts sur les petites entreprises. En même temps, le modèle actuel de la concurrence à travers les salaires bas a atteint ses limites. Augmenter la productivité de la main d'œuvre sera essentiel pour maintenir la concurrence.

Des rajustements structurels sont prévus pour hausser la demande en types spécifiques de main d'œuvre qualifiée et de nouveaux ensembles de compétences, surtout en matière de contrôle qualité et marketing.

Les institutions publiques de l'enseignement technique luttent pour fournir le niveau de formation nécessaire, souvent en raison des programmes et équipements désuets. La formation en cours d'emploi est fréquente mais l'absence de formalité et le roulement élevé de la main d'œuvre réduisent la motivation des travailleurs et des employeurs à investir dans la formation.

Les recommandations comprennent des programmes et des équipements de formation spécifiques pour les écoles, le renforcement d'un organisme sectoriel récemment créé pour la prévision des compétences, et l'application des outils de l'OIT au niveau de l'entreprise pour améliorer la productivité de la main d'œuvre et réduire la non formalité et le roulement de la main d'œuvre.

Bangladesh

Année : 2011

Secteurs : Transformation Agricole, Produits Pharmaceutique

Constatations Restreintes :

- Le secteur pharmaceutique est en train de produire surtout pour le marché local et fait quelques exportations aux marchés à revenus inférieurs. Les Ingrédients Pharmaceutiques Actifs sont importés et la production est limitée aux médicaments génériques.
- Le secteur a mis en place des objectifs ambitieux pour élever les exportations aux marchés haut de gamme, internaliser la production des Ingrédients Pharmaceutiques Actifs, et investir dans les capacités locales de la recherche et le développement.
- Les sociétés pharmaceutiques vont nécessiter de nouvelles capacités dans les domaines de la recherche et le développement, les essais cliniques, le contrôle qualité, et la commercialisation afin d'atteindre ces objectifs.
- La sensibilisation sur la conformité réglementaire et les Bonnes Pratiques de Fabrication est nécessaire à tous les niveaux des opérations de fabrication. Les écarts des compétences sont susceptibles de survenir dans des domaines comme les affaires réglementaires, la biotechnologie, le développement de processus et la conception des stations, et la gestion des produits et des voies pour la commercialisation des exportations.



► Références

- 1- OCDE, OIT, la Banque Mondiale, OMC (2010) : Saisir les Avantages du Commerce pour l'Emploi et la Croissance, Rapport pour le Sommet du G20 à Séoul.
- 2- Bernard, AB., JB. Jensen, SJ. Redding et PK. Schott (2007) : Les Entreprises dans le Commerce International, dans : Le Journal des Perspectives Economiques, Vol. 12, pp. 105-130.
- 3- Cadot, O., C. Carrere et V. Strauss-Kahn (2011) : Diversification Commerciale : Eléments moteurs et Impacts, dans : M. Jansen, R. Peters et JM. Salazar-Xirinachs : Commerce et Emploi : De la Mythe à la Réalité, OIT, Genève.
- 4- Hoekman, B. et A. Winters : Commerce et Emploi : Faits Stylisés et Résultats de la Recherche, Document de Travail Pour la Recherche sur la Politique de la Banque Mondiale No. 3676.
- 5- Goldberg, P. et N. Pavcnik (2007): Effets de Distribution de la Mondialisation dans les Pays en Développement, dans : Journal de la Littérature Economique, Vol. 45(1), pp. 39-82.
- 6- Woessmann, L. (2011) : Politiques de l'Education pour rendre la Mondialisation plus Inclusive, dans : M. Bacchetta and M. Jansen: Rendre la Mondialisation Durable sur le Plan Social, OIT et OMC, Genève.
- 7- Conférence Internationale du Travail (2008) : Conclusions sur les Compétences pour une meilleure Productivité, Croissance et Développement de l'Emploi, Genève.
- 8- La Banque Mondiale (2007) : Rapport sur le Développement dans le Monde 2007 : Le Développement et la Nouvelle Génération, Washington DC.

