

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
Programme des activités sectorielles

**Rapport final**

**Forum de dialogue mondial sur l'enseignement  
et la formation professionnels**  
(Genève, 29-30 septembre 2010)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2011  
*Première édition 2011*

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

Forum de dialogue mondial sur l'enseignement et la formation professionnels. Rapport final

ISBN 978-92-2-224415-7 (imprimé)

ISBN 978-92-2-224416-4 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Global Dialogue Forum on Vocational Education and Training. Final report* (ISBN 978-92-2-124415-8) Geneva, 2011, et en espagnol: *Foro de diálogo mundial sobre la educación y la formación profesional. Informe final* (ISBN 978-92-2-324415-6), Geneva, 2011.

#### *Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

---

## Table des matières

	<i>Page</i>
Rapport sur la discussion.....	1
Introduction.....	1
Remarques préliminaires.....	1
Enjeux de l'EFTP et apport des prestataires publics et privés .....	3
Formation initiale et développement professionnel des enseignants et des formateurs en EFTP.....	5
L'emploi dans l'EFTP.....	8
La rémunération et l'environnement d'enseignement et d'apprentissage.....	10
Le dialogue social dans le secteur de l'EFTP .....	13
Questions connexes: apprentissage en milieu professionnel et apprentissage informel .....	17
Séance d'information: programmes de l'OIT pour l'intégration des personnes handicapées et le dialogue social dans le secteur des services publics .....	19
Examen et adoption des points de consensus approuvés par le forum.....	20
Remarques finales.....	20
Points de consensus du forum .....	23
Introduction.....	25
Points de consensus sur les enjeux et la voie à suivre.....	25
Enjeux de l'EFTP et rôle des prestataires publics et privés .....	25
Formation initiale et développement professionnel des enseignants et des formateurs de l'EFTP .....	26
L'emploi dans l'EFTP .....	26
Rémunération et environnement d'enseignement et d'apprentissage.....	27
Le dialogue social dans l'EFTP .....	27
Aspects non traités dans le rapport du BIT – Apprentissage en milieu professionnel..	29
Questionnaire d'évaluation.....	31
Liste des participants.....	35



---

# Rapport sur la discussion

## Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur l'enseignement et la formation professionnels s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève les 29 et 30 septembre 2010. Le Conseil d'administration du BIT a approuvé la tenue de ce forum à sa 304<sup>e</sup> session (mars 2009). Le forum était axé sur l'emploi et le milieu de travail ainsi que sur l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels publics et privés.
2. Sur proposition de son bureau, le Conseil d'administration a approuvé à sa 308<sup>e</sup> séance (juin 2010) le forum en tant que réunion tripartite à laquelle devaient participer cinq représentants des gouvernements/des employeurs du secteur public nommés par les gouvernements des Etats Membres sur recommandation des coordinateurs régionaux du Conseil d'administration, cinq représentants des employeurs du secteur privé et cinq représentants des travailleurs nommés après consultation du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs du Conseil d'administration. Les gouvernements de tous les Etats Membres ont été invités à nommer des participants pour assister à ce forum, conformément à la pratique qui prévaut depuis peu dans ces réunions. D'autres représentants intéressés des trois groupes, ainsi que des représentants d'organisations intergouvernementales et d'organisations non gouvernementales (ONG) concernées étaient également invités à participer au forum à leurs frais.
3. Le forum était présidé par M. Greg Vines, ministre (Travail), mission permanente de l'Australie, Genève, et coordinateur gouvernemental régional pour l'Asie et le Pacifique du Conseil d'administration du BIT. Le vice-président du forum et président du groupe gouvernemental était M. Jorge Thullen, conseiller auprès du ministère des Relations professionnelles de l'Equateur, Genève. Les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs étaient respectivement M. Chiel Renique et M<sup>me</sup> Pat Forward. La secrétaire générale du forum était M<sup>me</sup> Elizabeth Tinoco, directrice du Département des activités sectorielles (SECTOR), le secrétaire exécutif était M. Bill Ratteree, de SECTOR, l'expert technique principal était M. Michael Axmann, du Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS), et le greffier était M. Tom Higgins, du Service des relations officielles (RELOFF).
4. Les représentants des gouvernements des pays suivants ont participé au forum: Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bangladesh, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Chine, Chypre, Congo, République de Corée, Egypte, El Salvador, Equateur, Espagne, Grèce, Hongrie, Italie, Jordanie, Kirghizistan, Kiribati, Koweït, Malaisie, Maurice, Mexique, Mozambique, Namibie, Nigéria, Paraguay, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Singapour, Soudan, Suisse, République bolivarienne du Venezuela et Viet Nam. Cinq employeurs et cinq travailleurs étaient également présents. De plus, des représentants de l'Internationale de l'éducation (IE), du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) ont participé au forum.

## Remarques préliminaires

5. M. George Dragnich, directeur exécutif du Secteur du dialogue social du BIT, a souhaité la bienvenue aux participants et salué le nombre important d'experts de haut niveau du

---

monde entier réunis pour partager leurs expériences sur les thèmes inscrits à l'ordre du jour du forum. Ce forum est l'aboutissement d'un effort de collaboration entre le Département des activités sectorielles et le Département des compétences et de l'employabilité (Secteur de l'emploi) du BIT. L'intervenant s'est félicité de la présence d'un président hautement compétent et expérimenté pour mener les débats. L'objectif de l'OIT est de promouvoir le partage des connaissances et le dialogue social, de façon à faire face aux enjeux et à favoriser une reprise économique fondée sur le plein emploi et le travail décent pour tous, conformément au Pacte mondial pour l'emploi et à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, et dans l'intérêt tant de la prise de décisions au plan national que de la coopération et de la cohérence des politiques à l'échelon international. Ce forum fait suite à un autre forum intitulé «Renforcer les compétences pour sortir de la crise: Forum de dialogue mondial sur les stratégies de formation aux fins de la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel», qui s'est tenu en mars 2010. L'OIT a par ailleurs pris des mesures, en collaboration avec le Fonds monétaire international (FMI), à l'occasion d'une conférence historique qui s'est récemment tenue à Oslo, en vue d'œuvrer conjointement dans des domaines décisifs ayant trait au socle de protection sociale et aux politiques de création d'emplois. Ce processus, qui avait débuté lors du Sommet sur les objectifs du Millénaire pour le développement à New York, se poursuivra avec la réunion du G20 à Séoul. Les informations échangées dans le cadre du forum devraient aider les mandants de l'OIT à repenser les politiques relatives à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP), et plus spécifiquement aux enseignants et formateurs qui organisent et fournissent des services de qualité élevée. Tous les participants ont manifesté un grand intérêt pour ces questions concernant notre avenir commun.

6. Le président a également souhaité la bienvenue aux nombreux représentants gouvernementaux de haut niveau, en particulier les représentants des ministères du travail et de l'éducation, des employeurs et des travailleurs, dont la présence est le reflet d'une collaboration étroite nécessaire pour traiter les problèmes majeurs à l'ordre du jour du forum. La présence de représentants d'organisations intergouvernementales et d'ONG est également le signe de l'importance accordée à la question de l'EFP, et elle devrait fortement élargir la portée des débats tenus lors du forum. L'objectif du forum était de parvenir à des points de consensus largement appuyés par toutes les parties en présence et susceptibles de leur servir d'orientation dans le cadre de leurs mandats respectifs.
7. MM. Ratteree et Axmann ont présenté un bref aperçu du rapport <sup>1</sup> établi par le Bureau aux fins de discussion lors du forum, notamment son champ d'étude et les définitions clés qui y sont contenues, y compris les raisons justifiant le recours à l'enseignement et à la formation techniques professionnels (EFTP) en tant que principal fil conducteur du rapport, ainsi que cinq grands chapitres thématiques:
  - enjeux de l'EFTP et des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie: l'apport des prestataires publics et privés;
  - formation initiale et développement professionnel des enseignants et des formateurs en EFTP;
  - emploi des enseignants et des formateurs dans l'EFTP;
  - la rémunération et l'environnement d'enseignement et d'apprentissage;
  - le dialogue social dans le secteur de l'EFTP.

<sup>1</sup> *Enseignants et formateurs du futur – L'enseignement et la formation techniques et professionnels dans un monde en mutation*, Genève, BIT, 2010.

---

## Enjeux de l'EFTP et apport des prestataires publics et privés

8. Le porte-parole du groupe des employeurs a rappelé les changements en profondeur survenus dans l'économie, la technologie et l'emploi et leur influence sur l'EFP, secteur dont la principale responsabilité est de satisfaire les besoins en compétences d'une économie, auquel on n'accorde pourtant pas suffisamment d'attention et dont le statut mérite d'être revalorisé. Certains cheminements professionnels issus de l'EFP laissent entrevoir de meilleures perspectives en matière d'employabilité que les filières de l'enseignement universitaire. La coopération tripartite est particulièrement importante pour l'EFP: si c'est aux gouvernements qu'il incombe en premier lieu d'assurer une bonne éducation de base et une formation professionnelle initiale – et ce grâce à la coopération des entreprises avec les établissements d'EFP –, les partenaires sociaux sont quant à eux chargés de la formation continue à l'aide de mesures gouvernementales incitatives, d'où l'intérêt d'une étroite coopération public/privé en matière d'offre d'EFTP. L'accent devrait être mis sur les nouveaux modes de coopération, par exemple le renforcement du dialogue entre écoles et entreprises en vue de combiner la formation scolaire et les programmes emploi-études, l'analyse des besoins en compétences et la formation axée sur les compétences. Cela suppose en retour que les enseignants aient de solides connaissances et une bonne compréhension des pratiques professionnelles et des besoins en compétences. Les prestataires privés offrent de plus en plus de possibilités de formation initiale, pour autant qu'ils répondent aux normes et cadres de certification établis par les gouvernements (à cet égard, les exemples de l'Australie et des Pays-Bas ont été cités). Les partenariats public/privé impliquent une coopération volontaire entre écoles et entreprises, et non le financement par le secteur privé des établissements d'EFP. Un membre employeur a souligné la nécessité de disposer de données «en temps réel» sur les questions d'EFTP, telles que l'éventail des compétences et les besoins en compétences. Cela a une incidence tant sur les problèmes macroéconomiques (quels sont les emplois disponibles) que sur les aspects microéconomiques (segmentation des compétences professionnelles entre emplois hautement qualifiés et emplois peu qualifiés). Les gouvernements devraient utiliser plus efficacement les banques d'emplois pour faire coïncider l'offre et la demande en matière de compétences.
9. La porte-parole du groupe des travailleurs a souligné le rôle important que jouent l'EFP dans la prospérité économique, l'équité et la cohésion sociale. Il convient de lever les obstacles à l'accès universel, de sorte que tous les jeunes et les citoyens de tous âges puissent avoir accès à l'EFP tout au long de la vie, notamment en période de crise économique et sociale. Le fait que le financement de l'EFP par les gouvernements demeure insuffisant conduit à une augmentation des frais de scolarité et d'études, qui est dissuasive pour les candidats à la formation. Parmi les défis à relever, on relève un accroissement du financement, la pénurie d'enseignants et le niveau élevé d'emplois occasionnels dans le secteur, ainsi que le maintien d'une approche de l'offre d'EFP qui dépasse la seule employabilité en accordant une place privilégiée aux compétences d'apprentissage des apprenants. S'il est nécessaire que les gouvernements surveillent et réglementent mieux les services d'EFTP, il convient d'être prudent à l'égard des partenariats public/privé, qui ne sont pas toujours bénéfiques. Un membre travailleur a également fait observer que, si l'EFTP sont déterminants pour le développement économique, ce secteur est cependant marginal dans bon nombre de pays en développement; il dispose d'un matériel archaïque (par exemple au Burkina Faso), et ce malgré les partenariats internationaux destinés à renforcer les infrastructures. En conséquence, il arrive bien souvent que les étudiants ne soient pas convenablement formés. La formation initiale et continue doit être renforcée. Dans les pays en développement, la coopération gouvernement-secteur public/secteur privé est généralement limitée.
10. Les représentants gouvernementaux des pays d'Afrique ont soulevé plusieurs questions présentant un intérêt particulier pour les pays de la région. Le participant gouvernemental

---

du Cameroun a souligné la nécessité de mettre un accent particulier sur les aspects techniques et la pratique dans les pays en développement. Les matériels didactiques des établissements d'EFP sont obsolètes, moins de 10 pour cent du budget de l'éducation étant alloués à ce secteur dans son pays. Davantage de données actualisées sur l'offre et la demande en matière de compétences sont nécessaires. L'OIT et l'UNESCO pourraient apporter leur aide pour ce qui est des données et des politiques de mise en valeur des ressources humaines dans les pays en développement. Le participant gouvernemental de la République centrafricaine a relevé plusieurs problèmes concernant l'offre effective d'EFTP, en particulier le manque d'empressement des employeurs à libérer les travailleurs pour la formation, les réticences des travailleurs à l'idée de suivre une formation dans un tel contexte, et l'absence en général d'adéquation entre les besoins du marché du travail et l'offre de formation. Le participant gouvernemental du Burkina Faso a relevé la nécessité d'une formation plus informelle qui encouragerait l'employabilité, en particulier pour réduire le chômage chez les jeunes, ce que son gouvernement s'est efforcé de faire au moyen de structures ministérielles appropriées et de nombreux centres de formation mettant l'accent sur les qualifications nécessaires à l'emploi ou propres à favoriser l'esprit d'entreprise, dans un contexte où les possibilités de trouver un emploi dans le secteur formel sont limitées. On ne peut que se féliciter de la participation accrue des employeurs et des travailleurs à ce système. Le rapport établi par le Bureau signale à juste titre la nécessité d'améliorer le statut et l'image de marque de l'EFTP, de façon à rendre ce secteur plus attractif pour les jeunes. Le participant gouvernemental de Maurice a signalé les réformes de l'EFTP dans les pays d'Afrique australe et plaidé en faveur d'un recours accru à la formation informelle et aux programmes de courte durée. Les problèmes d'infrastructure et de matériel pourraient être réglés en rapprochant l'école de l'entreprise, grâce à des programmes d'apprentissage via lesquels les employeurs offriraient des possibilités de formation actualisée. La numérisation des programmes de formation, les taxes prélevées par les employeurs pour en assurer le financement (comme cela s'est produit à Maurice), ainsi que l'accroissement des possibilités d'offrir une «seconde chance» et une formation professionnelle continue sont autant de ripostes politiques majeures face aux enjeux de l'EFTP.

- 11.** S'exprimant au nom des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, le représentant du gouvernement de l'Argentine a salué la possibilité offerte par le forum d'échanger des informations et des expériences sur les principaux thèmes à l'ordre du jour, fait observer que le rapport établi par le Bureau est une bonne base de discussion, et exprimé l'espoir que les résultats de ce forum devraient mettre en évidence les points de consensus qui émergent des débats, et que seraient repris dans un document sous forme d'un résumé du président du forum. En ce qui concerne l'Argentine, les services d'EFTP ont pendant très longtemps été mal adaptés à une économie qui, après s'être effondrée dans les années quatre-vingt-dix, est aujourd'hui en plein essor et nécessite une main-d'œuvre plus qualifiée. Matériels de formation obsolètes et financement insuffisant sont des exemples de problèmes qui, au cours des dernières années, ont abouti à la mise en place de politiques visant à établir un lien entre les institutions d'EFTP et les réseaux de services de l'emploi et de bureaux de placement, avec une priorité accordée à l'emploi des jeunes. Les ministères chargés du développement et de la main-d'œuvre collaborent plus étroitement sur ces questions. Les liaisons entre ordinateurs sont de plus en plus utilisées pour suivre les progrès des étudiants depuis la formation jusqu'à l'emploi. Une économie forte va de pair avec un système d'EFP fort, lequel est lui-même tributaire de l'étroite collaboration entre les partenaires sociaux.
- 12.** Les représentants des gouvernements des pays d'Europe ont souligné les questions de cohérence, d'enseignants et de formateurs, et de dialogue social dans les diverses politiques en vigueur. Le participant gouvernemental du Portugal a souligné la nécessité d'associer les enseignants et formateurs aux décisions concernant les réformes, et plaidé en faveur d'une meilleure cohérence entre la gestion de l'EFTP, l'évaluation des besoins, et les services de formation. Le participant gouvernemental de l'Espagne a lui aussi insisté

---

sur la place déterminante qu'occupe le dialogue social dans les politiques de formation et les décisions relatives au financement. Employeurs et syndicats jouent un rôle particulièrement important dans les systèmes parallèles ou mixtes, comme il en existe dans certains secteurs en Espagne. Au cours du processus de réforme des structures d'EFTP, il conviendrait de garder à l'esprit que c'est aux gouvernements qu'il incombe de garantir une couverture universelle de tous les secteurs de l'économie, le secteur privé n'étant pas en mesure d'y veiller, compte tenu des coûts élevés de certaines professions (ingénieur, par exemple). Le secteur privé devrait investir davantage dans tout un éventail de secteurs, et non uniquement dans ceux qui sont relativement peu coûteux. Des systèmes intégrés d'EFTP impliquant plusieurs aspects de la formation – marketing, technologies de l'information et de la communication (TIC), etc. – ne seraient pas si onéreux, et ils sont pourtant essentiels pour l'offre d'EFTP.

13. La représentante de l'Internationale de l'éducation (EI), notant que le forum s'est tenu à point nommé, c'est-à-dire en pleine période de stagnation économique durable, a signalé qu'on a redécouvert l'intérêt que présente l'EFTP dans ce contexte, et souligné la nécessité d'éviter de reproduire les erreurs du passé. Il conviendrait en particulier de tempérer les critiques à l'encontre de la capacité du secteur public à satisfaire les besoins en formation, en reconnaissant mieux sa contribution aux solutions aux problèmes actuels et, partant, le rôle décisif joué par les enseignants et formateurs en ce sens. Un renforcement du dialogue social entre gouvernements, employeurs et travailleurs pourrait favoriser l'élaboration de systèmes d'EFTP et leur capacité à faire coïncider les besoins en matière d'emploi et l'offre de formation. Cette mesure est particulièrement importante pour éviter de cibler trop spécifiquement les compétences techniques qui n'englobent pas la capacité d'apprentissage général, facilitant ainsi la reconversion vers de nouvelles possibilités d'emploi en période de crise.

### **Formation initiale et développement professionnel des enseignants et des formateurs en EFTP**

14. La porte-parole du groupe des travailleurs a relevé qu'une bonne formation initiale au niveau supérieur et un développement professionnel continu sont tous deux essentiels pour un enseignement efficace dans le domaine de l'EFP. La formation initiale devrait garantir un équilibre entre les connaissances techniques, les compétences pédagogiques, y compris dans des domaines comme la communication, et la connaissance récente des lieux de travail pour lesquels sont formés les étudiants. Le développement professionnel continu devrait être accessible à tous les enseignants de l'EFP sur une base régulière et s'intégrer dans leurs plans de carrière, afin de garantir des liens solides avec l'industrie et les marchés du travail. De tels services exigent le financement et le soutien de la part du gouvernement et des employeurs. Le dialogue social associant pleinement enseignants et formateurs aux décisions concernant la réforme de la formation des enseignants est essentiel pour en améliorer la qualité et éviter que les professionnels soient de simples «exécutants». Une membre travailleuse a insisté pour que la formation initiale des enseignants mette également l'accent sur la prise de conscience des besoins des étudiants en relation avec le monde du travail, en particulier ceux qui sont issus de milieux défavorisés car ce sont eux qui ont le plus de difficulté à pénétrer le marché du travail. Les employeurs pourraient favoriser les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie offertes aux enseignants en contribuant au financement de leur formation sur leur lieu de travail. Il importe aussi de disposer d'un matériel didactique moderne et de recourir à des méthodologies nouvelles, comme la formation en ligne. L'évaluation des enseignants devrait se fonder sur une évaluation par les pairs, promouvoir l'avancement professionnel, la coopération et le soutien entre collègues plutôt que les sanctions, et s'inscrire dans un système plus vaste d'évaluation des programmes, au lieu d'une évaluation des performances individuelles uniquement.

- 
- 15.** Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que les enseignants doivent avoir des compétences pédagogiques (thème largement traité dans le rapport établi par le Bureau), et être conscients des besoins des étudiants en relation avec les lieux de travail (aspect abordé dans une moindre mesure dans le rapport). En outre, le développement professionnel continu fondé en grande partie sur des liens étroits avec les employeurs/entreprises est déterminant dans l'EFP, en raison de la dynamique et de l'évolution constante de certains secteurs ou industries. Si les employeurs sont disposés à offrir des possibilités d'EFP afin que les professionnels puissent mettre à jour leurs compétences, les institutions de formation doivent cependant être plus souples et adapter leurs structures pour garantir ce type de collaboration, par exemple en couvrant les salaires des enseignants en détachement et en renforçant la flexibilité et la mobilité de carrière pour permettre la formation en entreprise. De plus, les programmes d'EFP devraient accorder une plus grande attention à l'enseignement des compétences génériques tant professionnelles que sociales, telles que l'esprit d'équipe et l'aptitude à la communication. Un participant employeur a souligné deux aspects essentiels de l'enseignement/la formation, à savoir: 1) ce qui doit être enseigné – des compétences génériques telles que la communication, la collaboration, l'esprit critique et la capacité d'apprentissage en vue d'appliquer les connaissances et compétences acquises, ainsi que l'éducation civique, devraient faire figurer aux programmes de formation des établissements d'EFP; et 2) comment l'enseignement doit-il être dispensé? – Les enseignants ne devraient plus se contenter de «faire leur cours» mais jouer le rôle d'animateurs dans le processus d'apprentissage, en s'attachant notamment à développer la capacité des étudiants à mettre en application leurs compétences de base par un apprentissage fondé sur des projets. Un autre participant employeur a souligné l'importance d'adapter les institutions/programmes de formation des enseignants de l'EFP à des méthodes d'enseignement/d'apprentissage plus dynamiques, avec l'appui du développement professionnel continu. Les employeurs ont dit souscrire à la création de cadres institutionnels destinés à garantir l'apprentissage tout au long de la vie des enseignants et formateurs de l'EFP.
- 16.** Les participants gouvernementaux des pays d'Asie et du Pacifique ont donné un aperçu des méthodes et de la conception de la formation dans leurs pays. En République de Corée, la préparation des enseignants de l'EFP a lieu au niveau de l'enseignement supérieur et consiste en une formation théorique et pratique de quatre ans à temps plein destinée aux enseignants et formateurs professionnels ainsi qu'aux spécialistes et techniciens en ressources humaines, dispensée par l'Université coréenne de technologie et d'éducation (KUT), au terme de laquelle les étudiants diplômés reçoivent une licence. La KUT propose également des programmes de formation professionnelle visant à répondre aux besoins de l'industrie, une orientation professionnelle pour les enseignants et formateurs, ainsi qu'une nouvelle formation technique et professionnelle axée tout particulièrement sur l'adaptation au contexte actuel de la crise économique. Deux instituts de la KUT offrent des cours de développement professionnel de courte durée aux enseignants et formateurs expérimentés, et organisent des programmes d'échange sur la coopération technique subventionnés par le gouvernement afin de permettre aux enseignants et formateurs coréens de partager leurs expériences et connaissances avec leurs homologues dans les pays en développement. L'OIT contribuera à l'analyse de l'emploi lors du Sommet du G20 à Séoul en novembre prochain. Le représentant du gouvernement des Philippines a approuvé les cadres de certification des formateurs en tant que moyen de garantir les qualifications des formateurs, et souligné l'importance de la formation professionnelle continue des enseignants et formateurs dispensée dans le cadre de partenariats public/privé et de la coopération internationale. Le participant gouvernemental de Kiribati a approuvé la façon dont les tendances et les problèmes sont décrits dans le rapport établi par le Bureau pour le forum. Son pays a remédié à la pénurie d'enseignants en recrutant des professionnels provenant d'Etats membres de l'Union européenne, d'Australie et de Nouvelle-Zélande. Il importe de recourir au dialogue social dans l'élaboration des programmes d'EFP, afin de mettre sur pied un projet politique convenu entre les parties et de faciliter l'échange de conseils sur des questions telles que les programmes par pays de promotion du travail

---

décent. Une collaboration plus intense entre les partenaires sociaux pourrait réduire les écarts constatés en matière d'EFP, notamment pour ce qui est de l'apprentissage informel sur le lieu de travail.

- 17.** Les représentants gouvernementaux des pays d'Europe tendaient à apporter leur soutien aux points déjà soulevés, en les illustrant d'exemples de normes élevées et d'approches diversifiées en vue de la formation des enseignants dans leur pays. La participante gouvernementale de l'Espagne note que la grande majorité des enseignants et des formateurs (plus de 80 pour cent) sont des fonctionnaires diplômés de l'université, qui ont une bonne connaissance des secteurs concernés. Un programme de diplôme de maîtrise a été instauré. L'Espagne reconnaît depuis longtemps combien il est important d'apporter son soutien au développement des aptitudes professionnelles, ce qui passe par l'insertion dans les programmes d'éducation qu'elle propose de compétences transversales et pratiques, une formation professionnelle continue et l'instauration de liens étroits avec les entreprises locales, afin de veiller à ce que les enseignants puissent toujours bénéficier de connaissances professionnelles de base actualisées. Cela dit, le pays est encore confronté aux défis que pose la bonne préparation des enseignants et des formateurs d'EFP. Un participant gouvernemental de la Suisse fait remarquer que le système d'EFP adopté par son pays, caractérisé par un système à deux volets, présente des similitudes avec celui de Maurice. Les enseignants et les formateurs sont en général des personnels permanents qui travaillent dans des écoles et des établissements, mais l'enseignement/la formation à des postes ou pour des compétences spécifiques se fait également en entreprise. Afin d'offrir un enseignement EFP, certains membres du corps enseignant sont employés à temps partiel au sein de l'entreprise, ce qui leur permet d'entretenir des liens plus étroits avec les industries et les différents secteurs impliqués. Une représentante du gouvernement de l'Italie signale qu'on a conduit dans son pays plusieurs analyses nationales sur les caractéristiques des ressources humaines concernées dans le système d'EFP. Même s'il manque de standards nationaux, les fonctions des formateurs d'EFP sont contenues dans le contrat collectif national de la formation professionnelle; par contre, l'Association italienne de formateurs (AIF) individualise les compétences spécifiques des formateurs. En ce qui concerne le système de la formation professionnelle, il y a un meilleur équilibre entre les sexes parmi les professionnels qui va augmenter le niveau d'éducation de la population des formateurs. Les formateurs qui ont plus d'années d'expérience du point de vue professionnel ont normalement un contrat à durée indéterminée, tandis que les formateurs plus jeunes (moins de 40 ans) ont principalement un contrat atypique. Malgré cela, le pays est lui aussi confronté au problème posé par le vieillissement de la main-d'œuvre travaillant dans le domaine de l'EFP. Une attention plus grande doit être portée à la formation informelle et en milieu professionnel.
- 18.** Les représentants des gouvernements des pays d'Afrique ont mis l'accent tout particulièrement sur les besoins en matière de formation et de perfectionnement. Le participant gouvernemental du Burkina Faso a insisté sur le fait que l'amélioration des structures de formation, une plus grande concentration sur la pédagogie des enseignants/formateurs et plus de souplesse dans le recrutement des enseignants étaient les principaux défis auxquels son pays était confronté, à l'instar de beaucoup d'autres pays en développement. La collaboration internationale entre les pays ayant une longue tradition en matière d'EFTP et dotés de structures d'EFTP bien développées, y compris de systèmes à deux volets, accompagnés d'organisations internationales telles que l'OIT, qui ont une expérience confirmée dans ce domaine, et les pays en développement est un moyen d'améliorer les structures de formation de ces pays, facilitant ainsi la formation d'un nombre suffisant d'enseignants et de formateurs qualifiés. Il convient d'insister davantage sur les résultats de l'EFTP qui aident à résoudre les problèmes posés en matière d'emploi. Le représentant du gouvernement du Cameroun fait lui aussi état de la pénurie de professionnels de l'enseignement EFP et de leur manque de connaissances du milieu du travail. Des partenariats entre le gouvernement et les employeurs, dont le but est d'aider à la mise en place du système EFP, sont donc vivement recommandés, en particulier les

---

initiatives destinées à permettre aux professionnels de l'EFP de se familiariser avec le monde du travail. Son pays bénéficie d'une collaboration avec la République de Corée, dans laquelle il est prévu un prêt pour la construction et l'équipement de trois centres de formation professionnelle d'excellence. Il souhaite développer ce type de collaboration avec d'autres pays qui bénéficient d'une grande expérience dans le domaine, comme, par exemple, le Canada et la France. Des organismes internationaux tels que le l'OIT et l'UNESCO ont eux aussi un rôle essentiel à jouer en matière d'échanges internationaux de l'information et de renforcement des capacités.

## L'emploi dans l'EFTP

19. Le porte-parole du groupe des employeurs a rappelé que, pour assurer un recrutement solide des enseignants/formateurs, il faut pouvoir assurer à la fois une rémunération satisfaisante et une infrastructure de formation appropriée. Or, comme il a été dit plus haut, dans de nombreux systèmes, la rémunération n'est pas à la hauteur du niveau de qualité requis dans le cadre de l'EFP, la rémunération y étant souvent inférieure à celle des enseignants de l'enseignement général, par exemple de type secondaire. Il convient de renforcer notamment le recrutement dans le monde du travail et d'assurer la préparation pédagogique des personnes recrutées dans ce cadre. Or les programmes destinés à cette préparation doivent être adaptés aux antécédents professionnels des intéressés, ce qui pose problème. En effet, il est difficile pour des formateurs expérimentés provenant de l'industrie et des services d'avoir à suivre la même formation que des jeunes inexpérimentés, qui entrent directement à la fin de leur scolarité secondaire dans des programmes d'éducation des enseignants en EFP. D'autres participants du groupe des employeurs ont ajouté que le recrutement accéléré dans le secteur industriel, qui tire partie notamment de l'équipe de formateurs en entreprise actuellement sans emploi, aiderait à répondre aux besoins en matière d'emploi qui sont dus à l'évolution rapide des industries. Il convient de faire l'équilibre entre la sécurité de l'emploi de l'EFP et cette évolution, voire même la disparition de certaines professions, auquel cas les enseignants et les formateurs devraient recevoir une nouvelle formation. Une autre participante du groupe des employeurs déclare que, bien que les employeurs préfèrent recruter les personnes les plus compétentes et les plus au fait de la question pour les emplois en EFP, il n'en reste pas moins qu'ils cherchent également à favoriser des politiques à même de combler les inégalités entre hommes et femmes. Dans ce contexte, ils encouragent les femmes à être plus nombreuses à embrasser la carrière de l'enseignement et de la formation dans les courants professionnels que l'on pourrait appeler «porteurs» ou de pointe, c'est-à-dire dans les domaines de la science et de la technologie.
20. La porte-parole du groupe des travailleurs et un autre participant travailleur ont rappelé à ce sujet un certain nombre de points importants qu'il convient de garder à l'esprit lorsque l'on traite des politiques de l'emploi dans le domaine de l'EFTP, car on constate une pénurie croissante en personnel de l'EFTP, due au fait que bon nombre d'entre eux approchent de l'âge de la retraite:
- nécessité de disposer en nombre suffisant d'enseignants/formateurs qualifiés, ayant une bonne expérience du milieu du travail, ce qui suppose un recrutement direct du secteur industriel et des services, étant entendu que ces personnes recrutées doivent avoir la formation pédagogique requise pour être des enseignants efficaces;
  - augmentation de la rémunération afin qu'elle soit plus compétitive par rapport à d'autres emplois, ce qui passe par un redressement des salaires actuellement souvent très bas;
  - réduction de la tendance à l'accroissement du nombre de contrats à temps partiel ou occasionnels et une plus grande sécurité de l'emploi dans le secteur, éléments garants

---

du recrutement et de la fidélisation, ce qui permet d'améliorer la condition du secteur de l'EFTP.

Les politiques de l'emploi devraient être fondées sur les directives de la *Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966*, et sur la *Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997*, adoptées l'une et l'autre dans le but d'améliorer la condition professionnelle et matérielle des enseignants, notamment ceux du secteur concerné. L'application de ces normes, mise en exergue lors de la Journée mondiale des enseignants du 5 octobre, devrait permettre d'attirer les jeunes parmi les meilleurs dans le secteur de l'EFTP et d'encourager les enseignants expérimentés à rester dans ce secteur. En outre, certains stéréotypes doivent être brisés afin d'attirer plus de femmes dans la profession – ceci a bien fonctionné dans certains pays comme le Canada, dans des secteurs tels que les forces de police – et les politiques de l'emploi devraient encourager l'égalité des chances pour les minorités et les immigrants.

21. Les représentants des gouvernements africains ont repris à leur compte bon nombre des points ci-dessus, en se fondant sur leurs propres expériences et sur celles d'autres pays en développement. Le participant gouvernemental du Cameroun souligne qu'il est nécessaire que les gouvernements adoptent dans l'ensemble de leur système éducatif des politiques ciblées sur la fidélisation des enseignants. Le représentant du gouvernement du Burkina Faso appelle à des conditions professionnelles et des structures de carrière de qualité, de même qu'à plus de collaboration entre le public et le privé, afin d'aider à réduire les différences de salaires entre les enseignants de l'EFTP travaillant dans les systèmes publics et ceux qui travaillent dans des entreprises privées. La coopération internationale telle que celle qui existe entre son pays et Taiwan, Chine, qui a pour but d'améliorer la formation des enseignants, pourrait elle aussi s'avérer utile. Il convient de traiter également les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes. Le représentant gouvernemental de la République centrafricaine a, quant à lui, soulevé le problème de meilleures garanties de l'emploi, mais aussi celui des salaires des enseignants de l'EFTP, qui sont inférieurs. Le participant gouvernemental de Maurice fait lui aussi part des problèmes de recrutement que son pays rencontre en raison des salaires bas. Des indemnités spéciales sont accordées afin d'augmenter les taux de salaire. L'enseignement dans l'EFTP est presque exclusivement rémunéré sur la base de contrats, les diplômés des universités se voyant proposer des contrats, pour être ensuite placés à des postes dans le secteur industriel, où ils vont acquérir une expérience de première main du monde de l'entreprise, tout en étant rémunérés par le gouvernement le temps de leur «stage». On constate une pénurie de formateurs femmes dans les disciplines liées à l'industrie lourde. Selon une participante gouvernementale de la Namibie, c'est à l'instance chargée de la formation dans le pays que revient la responsabilité de définir les lacunes qui pourraient exister entre les programmes d'EFTP et les industries, dans le but d'en améliorer la performance. Les contributions des participants au fonds de formation servent à élever les salaires des formateurs et des efforts sont actuellement déployés afin d'améliorer les programmes de formation structurés ainsi que leurs performances, ce qui se fait en consultation avec les entreprises privées.
22. Des problèmes semblables se posent dans la région de l'Asie. Le représentant du gouvernement des Philippines déclare que son pays est confronté à des problèmes de recrutement considérables, en particulier dans les centres de formation situés en ville, où les femmes candidates aux postes d'EFTP sont moins nombreuses que les hommes, et où les candidats qui ont du talent ont tendance à se diriger vers les entreprises privées ou à l'étranger, une fois la formation accomplie. Parmi les solutions possibles, on peut envisager: d'offrir une meilleure sécurité de l'emploi; de faire participer les enseignants à l'élaboration des politiques; de mettre en place des programmes de récompense et d'incitation qui permettent une reconnaissance du travail accompli; d'instaurer des liens avec les autorités gouvernementales locales aux fins du recrutement; et de mettre en place des programmes de perfectionnement professionnel par le biais d'un institut spécialisé. La

---

coopération internationale est elle aussi importante: des programmes de développement des carrières de qualité ont été mis en place en partenariat avec Singapour et le Japon.

23. Un participant gouvernemental de l'Espagne a souligné l'importance de la sécurité de l'emploi comme solution politique destinée à éviter les pénuries dans les centres d'EFTP publics et à garantir aux enseignants la satisfaction dans leur emploi. Les enseignants de la formation professionnelle ont, pour leur part, la satisfaction de voir que leurs élèves trouvent un emploi, mais, pour qu'il en soit ainsi, il faut qu'ils investissent en permanence dans la mise à jour du développement professionnel, afin de veiller à ce qu'il réponde aux besoins des entreprises.
24. A propos des moyens de réduire la disparité entre hommes et femmes au sein du personnel enseignant de l'EFTP, le participant gouvernemental de l'Argentine a insisté sur le fait qu'il est important que les employeurs éliminent tout préjugé culturel et, pour ce faire, qu'ils embauchent des femmes à des postes autres que ceux auxquels elles sont employées traditionnellement. Il est également important que les femmes elles-mêmes s'emploient plus activement à saisir ces opportunités; en effet, nombreuses sont celles qui ne se lancent pas dans telle ou telle profession en dépit de la demande. Des services du marché du travail et des incitations économiques devraient être mis en place afin d'encourager les femmes et les jeunes à intégrer le marché du travail, comme cela s'est fait, par exemple, dans son pays, dans le secteur de la construction. Il convient d'en faire de même dans d'autres secteurs, tels que le secteur juridique.

## **La rémunération et l'environnement d'enseignement et d'apprentissage**

25. La porte-parole du groupe des travailleurs a insisté sur le fait que la charge de travail actuelle des enseignants de l'EFTP est excessive, en raison du manque de moyens et de financement dans le secteur, ce qui a une conséquence directe sur l'emploi occasionnel ou précaire dans le secteur de l'EFTP; dans bon nombre de pays, les enseignants ayant des contrats de ce type sont nettement plus nombreux que les enseignants à contrat permanent. Par ailleurs, l'EFTP sont directement liés aux politiques gouvernementales axées sur l'emploi et l'éducation; ils évoluent constamment en fonction des réformes gouvernementales et de l'évolution de la main-d'œuvre et sont appelés à jouer un rôle prédominant dans l'aide apportée aux nations pour redresser leur économie. C'est pourquoi les enseignants travaillant dans ce secteur subissent de fortes pressions. Il ne faut pas oublier non plus l'importance qu'il y a à offrir un environnement sûr et sain, aussi bien aux enseignants qu'aux étudiants; dans de nombreux établissements d'EFTP, les jeunes doivent manipuler des machines dangereuses et il est du ressort des gouvernements et des employeurs de veiller à ce que ces environnements constituent des lieux d'apprentissage sûrs et sains. Il convient de rappeler que, pour que le secteur de l'EFTP puisse conserver les meilleurs enseignants, il est important qu'ils bénéficient d'une rémunération correcte, décente et compétitive par rapport à ceux d'industries comparables. Les régimes de rémunération au mérite ne sont pas la solution – ils sont onéreux et difficiles à gérer, inefficaces et peu équitables, donc sources de conflits. De tels régimes n'ont pas leur place dans les politiques et les structures d'indemnisation du personnel. Seule une petite minorité parmi les milliers d'études menées ces vingt dernières années sur les régimes de rémunération au mérite ont eu des résultats positifs. Les experts en la matière et les expériences menées, par exemple, au sein du système d'enseignement supérieur américain, ont montré que les régimes de rémunération au mérite ne fonctionnent pas efficacement dans de nombreux cas, en particulier parce que:

- le budget est trop restreint ou que les conditions économiques sont trop justes, ce qui empêche l'augmentation importante du personnel très performant;

- 
- les employés préfèrent disposer de plus de temps pour leurs loisirs, être récompensés professionnellement ou recevoir des indemnités autres que financières, ou parce qu'ils donnent la priorité à des critères de rémunération fondés sur l'équité, l'ancienneté ou sur d'autres motifs que le mérite, de sorte qu'ils s'opposent à tout régime d'incitation au mérite;
  - la base institutionnelle de l'évaluation de la performance ne traduit pas les valeurs de performance souhaitées par l'organisation, en encourageant par exemple la recherche plutôt que l'enseignement;
  - les systèmes d'incitation au mérite tendent à discriminer les femmes en ce qu'ils réduisent l'égalité entre hommes et femmes.

De telles situations sont aussi vraies pour l'EFTP. Les régimes de rémunération au mérite entraînent des frais multiples, dus à des facteurs tels que: le temps passé par l'administration ou autre personnel pour déterminer qui est digne de mérite; coûts de formation des évaluateurs; temps passé et efforts déployés pour communiquer efficacement les résultats obtenus et/ou pour faire appel d'évaluations de mérite non favorables; documents requis et coûts de l'évaluation de l'efficacité du régime de rémunération au mérite. Les régimes de rémunération au mérite entraînent aussi de nombreuses conséquences imprévues, notamment:

- les enseignants se concentrent trop aux seules tâches rémunérées dans le cadre des régimes, laissant de côté les autres tâches; et
- l'instauration d'un environnement de compétition sur le lieu de travail, ce qui exclut toute collaboration et risque d'accroître le taux de mécontentement au travail, l'inégalité et l'absence de confiance parmi les enseignants.

Ces facteurs réduisent l'efficacité des enseignants et la qualité de la prestation des services. Il convient d'encourager la collaboration public/privé fondée sur le dialogue social sur de nombreux points présentés au forum, y compris sur des points bénéfiques aux deux secteurs ou ceux qui se rapportent à l'environnement de l'enseignement/apprentissage. Cela étant dit, le groupe des travailleurs s'oppose au concept des partenariats public/privé car il a été utilisé dans de nombreux pays dans le but de détruire des services publics pourtant de qualité.

- 26.** Un autre participant du groupe des travailleurs a passé en revue ces questions sous l'angle des problèmes propres aux pays en développement, notamment aux pays d'Afrique. L'enseignement, y compris l'EFTP, ne s'est pas adapté aux changements survenus après la colonisation et aux besoins en termes de méthodes et de résultats économiques escomptés. En outre, les enseignants ont eu une charge de travail énorme, due au fait que l'erreur a été commise de ne comptabiliser en tant que temps de travail que le temps de travail passé dans l'établissement scolaire, excluant ainsi, par exemple, le travail effectué pour préparer les cours et évaluer les étudiants. De plus, les salaires des enseignants sont faibles, ce qui les oblige à rechercher d'autres sources de revenus afin d'avoir un niveau de vie décent. Les bas salaires ont à leur tour un impact sur les pensions, comme le montrent les chiffres concernant les pays de l'Afrique centrale. Pour que le secteur puisse se développer, il faut prévoir le recrutement de personnes qualifiées; or, étant donné les circonstances, peu de parents souhaitent que leurs enfants embrassent la carrière de l'enseignement, qui est plutôt vu comme un emploi de dernier recours.
- 27.** Selon le porte-parole du groupe des employeurs, il existe un consensus général selon lequel les salaires doivent refléter des conditions comparables sur le marché du travail et les faits sont là pour montrer que le salaire au mérite a en fait des aspects positifs. Il convient de rappeler que le salaire au mérite n'est qu'une partie minimale d'un régime de

---

rémunération au mérite quel qu'il soit. Aussi, il existe différents moyens d'évaluer le rendement, qui vont de l'évaluation des enseignants de l'ensemble d'un établissement à la mesure du rendement en fonction des résultats des étudiants. Les employeurs partagent cependant l'avis des syndicats, selon lequel les régimes nationaux de rémunération au mérite ne sont pas efficaces, qu'ils devraient plutôt se limiter aux cadres institutionnels et être appliqués dans le cadre du dialogue social, étant entendu qu'il convient de tenir compte de l'importance et des objectifs institutionnels ainsi que du type de système de rémunération requis. Il convient de définir la charge de travail en fonction de la gamme et de la diversité des activités incluses dans le cadre de l'EFP, y compris les tâches liées à l'éducation, le travail se rapportant aux différents projets et les échanges sur le lieu de travail. Pour être attirant, l'enseignement EFP doit être doté d'une organisation moderne de la charge de travail, qui tienne compte de tous ces facteurs. Il est important que les écoles d'EFP disposent d'une bonne infrastructure qui garantisse la satisfaction au travail et de bons résultats d'apprentissage; mais ceci relève principalement de la responsabilité du gouvernement. On ne peut s'attendre à ce que les employeurs participent au financement des équipements nécessaires, même s'ils y contribuent à titre facultatif. Ce point de vue est conforme au principe fondamental selon lequel l'enseignement constitue un bien public et toute inégalité doit être évitée à l'échelle locale, car c'est là que l'on a peut-être le moins de chances de trouver des entreprises privées capables d'offrir un financement solide. Un participant du groupe des employeurs a noté que l'industrie, même dans les pays en développement, a du mal à suivre l'évolution des techniques. On ne peut donc attendre de ces pays qu'ils possèdent les équipements les plus récents. Pour pouvoir répondre aux besoins en infrastructure des écoles, il convient de favoriser la collaboration public/privé en se basant sur le principe d'une formation théorique dans les écoles et d'une formation pratique dans les entreprises, comme cela a été fait dans le cadre d'un projet mené au Kenya par la Banque mondiale.

- 28.** Pour asseoir leur opinion, les participants des gouvernements africains se fondent sur l'idée que les budgets sont souvent limités. Le participant gouvernemental du Cameroun mentionne les difficultés financières que rencontrent les pays en développement pour obtenir des salaires décents et offrir au corps enseignant des mesures d'incitation comparables à celles d'autres secteurs, et ce, malgré le fait que la contribution de l'Etat dans ce secteur est comprise entre 20 à 25 pour cent de son budget. Les pays africains en développement ont besoin d'une assistance internationale pour les aider à faire face à ces problèmes. Dans le même esprit, le participant gouvernemental de Maurice renouvelle la position qu'il a exprimée précédemment selon laquelle les gouvernements devraient payer les salaires des enseignants, mais les entreprises privées devraient prendre à leur charge le financement des efforts déployés dans le cadre de l'EFTP, notamment les placements dans des stages destinés à assurer une formation dans les techniques de pointe. Pour cela, il invoque notamment le fait que lesdites entreprises pourront par la suite employer ces stagiaires en tant que salariés.
- 29.** S'exprimant au nom des petits pays du Pacifique, le participant gouvernemental de Kiribati était d'avis que les expériences et les difficultés auxquelles les pays en développement sont confrontés dans ce secteur doivent faire l'objet d'une étude plus approfondie. Il s'agit en particulier d'étudier la façon dont la formation des enseignants et les mesures d'incitation doivent se combiner pour favoriser l'instauration de conditions qui permettent la formation d'enseignants ainsi qu'un apprentissage aussi performants que possible, au profit des pays concernés. Les questions concernant le développement des compétences et des capacités et la fidélisation dans un contexte où les pressions internationales en termes de migration sont fortes sont particulièrement importantes pour les pays de sa région.
- 30.** Sur ces différents points, les pays européens sont favorables aux notions de partage des responsabilités, qui s'inscrivent dans le cadre du financement des environnements d'apprentissage de l'EFTP. Un participant gouvernemental de l'Espagne partage l'avis selon lequel ce sont les gouvernements qui sont responsables en priorité de l'infrastructure

---

des établissements d'EFTP, mais que le coût des équipements et la rapidité de l'évolution des techniques leur permettent difficilement de garantir l'acquisition des modèles les plus récents de machines, d'où l'importance de la collaboration du secteur public/privé. En Espagne, une des bonnes pratiques utilisées consiste à utiliser des centres de formation intégrée auxquels les employeurs contribuent en finançant la formation aux équipements utilisés. Quant aux enseignants, ils peuvent acquérir de l'expérience en entreprise et chercher à comprendre les besoins de l'industrie, ce qui est une forme de collaboration qui est avantageuse pour tout le monde. La participante gouvernementale de la Hongrie note que la plupart des entreprises situées dans son pays sont des petites et moyennes entreprises et qu'en conséquence elles ne disposent pas nécessairement d'équipements récents, de sorte que les apprentissages qu'elles offrent risquent de correspondre à des profils de formation peu habituels. Les personnes qui ne peuvent acquérir sur leur lieu de travail les compétences nécessaires peuvent compenser ce manque par une formation dans des écoles de formation publiques ou grâce à des systèmes d'échange avec d'autres entreprises, recevant en cela le soutien des associations industrielles.

### **Le dialogue social dans le secteur de l'EFTP**

- 31.** Le président du forum a rappelé la définition du dialogue social tel qu'établi dans le rapport rédigé par le BIT, à savoir tous types de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Le dialogue social peut être informel ou institutionnalisé et avoir lieu aux niveaux national, régional, sectoriel ou de l'entreprise. Le but principal du dialogue social est de favoriser la formation d'un consensus dans un esprit démocratique entre les principaux acteurs du monde du travail.
- 32.** Tout en notant avec satisfaction l'évolution positive qu'a prise ces dernières années le dialogue social de par le monde, le porte-parole du groupe des employeurs insiste sur le caractère essentiel de l'engagement pris par le secteur privé en matière d'EFP par l'intermédiaire du dialogue social. Une distinction peut être faite entre le dialogue social «au sujet de l'EFP» et «dans l'EFP». Le premier concerne les partenaires sociaux ainsi que les gouvernements et d'autres parties prenantes. Le forum de dialogue social organisé par l'OIT en mars 2010 sur la formation professionnelle a mis en valeur des mécanismes de dialogue social importants au niveau sectoriel, qui permettent de garantir que l'offre d'EFTP est conforme aux besoins du marché du travail, par le biais, par exemple, des conseils consultatifs tripartites. Il existe différents mécanismes variant selon les cultures juridiques et institutionnelles nationales, et les résultats obtenus varient eux aussi beaucoup d'un pays à l'autre. Le dialogue social «dans l'EFP», qui est tout aussi important, concerne les employeurs du secteur public (bureaux de l'éducation, par exemple) ou les employeurs privés et les syndicats d'enseignants. Dans ce contexte, les employeurs préfèrent que les questions relatives à l'EFP fassent l'objet d'une prise de décision au niveau local, s'inscrivant dans un cadre national plus vaste, ce qui offre une autonomie institutionnelle qui permet aussi aux enseignants de s'engager plus directement et suscite un sens d'appropriation dans la prise de décisions. Le dialogue social établi au niveau institutionnel encourage l'innovation et offre plus de possibilités d'assurer la conformité entre les besoins en formation et des considérations propres à l'emploi, telles que la rémunération. La référence au dialogue social transnational qui figure dans le rapport du BIT n'est pas très claire – le dialogue peut avoir lieu au-delà des frontières nationales, mais est-ce que l'on peut en dire autant du «dialogue social»? Les questions concernant l'éducation, y compris l'EFTP, relèvent des affaires nationales.
- 33.** D'autres participants employeurs ont fourni des exemples concrets de dialogue social. En Nouvelle-Zélande, des organes de formation industriels, gérés et financés par le gouvernement, assurent la participation des employeurs et des travailleurs dans des

---

décisions portant sur la politique en matière de formation et sur la façon dont elle est assurée, notamment sur les normes s'y rapportant. Comme semble l'indiquer une étude de l'UNESCO en Afrique, ce sont les établissements privés qui offrent l'EFTP dans ce continent, ce qui montre combien il est important de développer le dialogue social au sein de ces établissements. Les gouvernements peuvent apporter leur aide en augmentant leurs mesures d'incitation. Les partenariats public/privé obtenus grâce au dialogue social ont fait la preuve de leur efficacité au Kenya.

- 34.** La porte-parole du groupe des travailleurs encourage le dialogue social à tous les niveaux de la prise de décisions en matière d'EFTP, y compris, lorsque cela est approprié, au niveau transnational, et dans un vaste domaine allant de la formulation et de l'application des politiques à la négociation des conditions d'emploi. Le dialogue social est essentiel pour répondre aux demandes en matière d'EFTP des employeurs, des travailleurs, des enseignants et des étudiants. Pour être efficace, il doit appliquer des procédures précises et reconnaître les droits des enseignants et autre personnel de l'éducation, ce qui est un objectif particulièrement difficile à atteindre dans un monde où ces droits sont régulièrement bafoués. C'est lorsque l'EFTP disposent des ressources suffisantes que le dialogue social est le plus efficace – il ne doit pas s'utiliser simplement pour gérer la pénurie. Le dialogue social ne dépend pas toujours de l'autonomie institutionnelle. Les travailleurs partagent l'avis des employeurs quant à la nécessité d'un dialogue social qui favorise le lien entre l'offre d'EFTP et le monde du travail, sans pour autant que l'on se limite à ce lien, mais en l'utilisant plutôt pour encourager plus de civisme et de participation démocratique.
- 35.** Les participants travailleurs ont expliqué le fonctionnement du dialogue social (et parfois son dysfonctionnement) dans des contextes nationaux différents. Au Canada (Québec), une commission tripartite regroupant des représentants des syndicats, des employeurs et des ministères se réunit régulièrement afin de formuler des conseils sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, et plus particulièrement sur la formation des travailleurs qui ont un emploi, une attention particulière étant portée aux effets de la récession économique. Par ailleurs, le dialogue social informel inclut les questions de l'alphabétisation et de l'apprentissage de la langue pour les immigrants, de même que des opportunités d'enseignement de la seconde chance; ce dialogue informel devrait s'étendre à des mécanismes plus officiels. Depuis longtemps, la Suède a recours au dialogue social pour résoudre les problèmes sur le lieu de travail. Ceci remonte aux années trente, où les premières conventions collectives ont été signées avec succès entre les employeurs et les syndicats. De par cette tradition de dialogue, bon nombre des questions relatives à l'EFTP sont traitées même en dehors des conventions collectives. Il n'empêche que les gouvernements, et les événements récents le montrent, ne tiennent parfois pas compte des points de vue des partenaires sociaux, si une telle attitude va dans le sens de leurs objectifs politiques. L'élection d'un nouveau gouvernement en 2006 a conduit à des réformes dans les écoles secondaires, portant sur une réduction des obligations des étudiants des filières de l'EFTP, de façon à ce que ces derniers puissent opter pour des sujets qui leur facilitent l'accès à l'enseignement supérieur, et sur un abaissement des normes applicables à l'EFTP. Les syndicats et les employeurs étaient les uns et les autres contre ces réformes, qui ont été néanmoins adoptées car elles correspondaient au vent politique nouveau suivi actuellement par le pays.
- 36.** Les gouvernements des pays d'Asie convenaient de la nécessité d'utiliser le dialogue social afin de définir la politique à suivre en matière d'EFTP. Quoique favorable au dialogue social comme moyen de déterminer la politique à suivre, le participant gouvernemental du Viet Nam reconnaît que ce dialogue est faible dans son pays, aussi bien à l'échelle nationale que locale. L'expérience et les échanges internationaux sont souhaitables pour redresser cette situation et ce, pour des sujets très divers, y compris des statistiques qui permettent de faciliter l'orientation des politiques, un mélange équilibré entre les services publics et les services privés et les normes relatives à la formation des

---

enseignants et au perfectionnement professionnel. Le participant gouvernemental des Philippines est d'avis que, pour que le dialogue social soit prospère, il faut que le partage de l'information soit transparent et que la structure ou le mode dans lequel il s'opère soit souple. Dans son pays, le dialogue social est utilisé de façon stratégique de manière à assurer l'efficacité et la cohérence des politiques et des programmes d'EFTP, ce qui comprend une utilisation raisonnable des ressources. L'organe chargé d'élaborer les politiques au plus haut niveau dans le domaine de l'éducation et de la formation est composé en majorité de représentants du secteur privé, provenant des employeurs, des syndicats et des établissements d'EFTP. Des commissions plurisectorielles de compétences et de développement sont mandatées par la loi aux niveaux régional, provincial, du district et local pour veiller à ce que les prestataires tant publics que privés proposent une offre coordonnée de programmes de développement des compétences, en veillant à ce que celle-ci soit à la fois efficace, pertinente et de qualité. Le gouvernement prépare également, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, des rapports des services de renseignements sur le marché du travail, qui serviront de base à l'élaboration des politiques et la préparation des programmes en matière d'acquisition des compétences. Les partenaires sociaux sont associés également à la gestion et à l'évaluation de programmes de formation, d'un centre de formation pour les femmes et d'un autre centre sur la technologie de pointe.

- 37.** Les représentants des gouvernements africains se sont montrés favorables au dialogue social, qu'ils considèrent comme un moyen important d'améliorer l'EFTP proposés. Selon le participant gouvernemental du Burkina Faso, l'EFTP sont indispensables au développement économique et social en raison de son apport majeur à des services d'EFTP de qualité. Le dialogue social débute par un partage et une communication de l'information entre toutes les parties prenantes. Dans son pays, ceci a lieu dans plusieurs institutions, parmi lesquelles on peut citer: un Conseil national sur l'emploi et la formation professionnelle, composé de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, d'ONG et d'associations concernées par l'emploi et la formation professionnelle, ce conseil étant chargé de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'emploi ou d'EFTP; et une Commission nationale de certification des programmes de formation, qui accorde les certificats de fin d'études EFTP. Le participant gouvernemental de Maurice approuve les conditions indispensables à un dialogue social efficace, telles qu'elles sont stipulées dans le rapport établi par le Bureau et développées par la Conférence internationale du Travail à sa 90<sup>e</sup> session (2002). Dans son pays, le dialogue social appliqué dans le cadre de l'EFTP, basé sur une prise de décisions consensuelle, s'effectue entre les représentants du gouvernement, du secteur privé et des syndicats, par le biais de plusieurs organes, dont: un Conseil sur les ressources humaines, chargé d'identifier les besoins en formation et gérer le Fonds national de formation; un Organe national des qualifications, chargé de mettre au point les qualifications nationales en termes d'EFTP; un Comité national sur l'apprentissage; et la Fondation nationale sur l'autonomisation, créée tout récemment dans le but de réduire la pauvreté et le chômage grâce à des programmes de formation et de placement. Le participant gouvernemental du Nigéria cite des exemples de dialogue social, dont un Fonds de développement industriel, doté de comités établis aux niveaux fédéral et de l'Etat, des organes nationaux chargés de mettre au point des normes destinées aux stagiaires et de participer aux conseils des enseignants, et des cadres de qualifications nationaux. Le participant gouvernemental du Cameroun fait remarquer que des organes nationaux, tels que la Commission consultative du travail et la Commission nationale de l'apprentissage, de la formation et de la qualification professionnelle, ainsi que des consultations régulières sous forme de conférences entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, constituent des instances de dialogue en matière d'EFTP. Le participant gouvernemental du Congo insiste sur le rôle important que joue le dialogue social dans la gestion de programmes d'ajustement structurel délicats imposés dans les années quatre-vingt-dix par la Banque mondiale et le FMI. Son pays dispose toujours, aux niveaux national et régional, d'un cadre de consultation et de compromis, composé de conseils nationaux qui regroupent tous

---

les partenaires sociaux et destiné à résoudre les problèmes qui se posent en matière d'EFTP.

- 38.** Les représentants des gouvernements européens étaient favorables au dialogue social, qui garantit l'engagement total des parties prenantes ainsi que la continuité, accompagnée de la stabilité, de la politique en matière d'EFTP. Le participant gouvernemental de l'Espagne note par exemple que, dans son pays, la législation qui définit les qualifications requises à la formation des enseignants, adoptée par un gouvernement donné, continue à s'appliquer en dépit des changements de gouvernement, et ce, grâce au soutien qu'elle a reçu dans le cadre du dialogue social de la part des organisations de travailleurs et d'employeurs. Les politiques en matière d'EFTP doivent être cohérentes dans le temps, et le dialogue social est un moyen d'y parvenir. La participante gouvernementale de la Pologne note que, dans son pays, des experts du gouvernement, des employeurs et des syndicats ont collaboré en vue de l'élaboration et de l'application d'outils permettant aux établissements de se lancer dans des programmes destinés aussi bien aux enseignants qu'aux formateurs. Au cours des deux dernières années, ces outils ont servi à produire plus de 250 profils d'emploi les plus demandés sur le marché du travail et le retour positif concernant l'efficacité et l'utilité de ces outils a conduit à la création de 300 profils d'emploi supplémentaires. En outre, un accord tripartite entre les fonctionnaires gouvernementaux, les employeurs et les travailleurs a donné lieu à des programmes de formation locaux, destinés aux demandeurs d'emploi.
- 39.** Les représentants gouvernementaux des pays d'Amérique latine reconnaissent eux aussi l'importance du dialogue social dans leurs pays pour définir la politique de l'EFTP. Le participant gouvernemental de l'Argentine note que c'est grâce à ce dialogue que l'engagement traditionnel des syndicats et des employeurs en matière de formation professionnelle et d'enseignement a pu être renforcé. Les conseils tripartites sectoriels décident à l'échelle de la province des programmes d'enseignement professionnel, des normes et de la certification, qui répondent aux besoins de l'industrie et entrent dans le cadre du financement public des secteurs essentiels. Les centres de formation établis dans les provinces sont plus à même de répondre à l'évolution des besoins, y compris en ce qui concerne l'utilisation des ressources. Dans ce contexte, le dialogue social est efficace car c'est lui qui définit les orientations et le contenu de la formation, en encourageant notamment la mobilité des travailleurs dans un cadre régional tel que celui du MERCOSUR. Les résultats du Forum de dialogue mondial sur les stratégies de formation aux fins de la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel, qui a eu lieu en mars 2010, fournissent des directives importantes sur certaines politiques à suivre. Le gouvernement du Paraguay cite les tables rondes organisées dans son pays, auxquelles de jeunes travailleurs participent et qui illustrent la façon dont le dialogue social peut promouvoir des politiques de formation et d'emploi capables de répondre aux besoins nationaux.
- 40.** Les représentants des gouvernements de l'Asie et du Pacifique sont eux aussi conscients de l'importance du dialogue social dans les contextes nationaux et régionaux. Le participant gouvernemental de Kiribati attire l'attention sur le fait que son gouvernement encourage le tripartisme, en dépit du fait que le secteur privé soit bien faible dans son pays. Grâce au dialogue régional, des partenariats ont pu être établis avec l'Union européenne, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, en vue de programmes d'EFTP dans des professions spécifiques, et un établissement de formation régional a pu être créé à Fidji pour les pays des îles du Pacifique, lequel offre une formation certifiée correspondant au niveau des normes de qualification australiennes. Le dialogue social devrait s'étendre au-delà des frontières nationales. Le participant gouvernemental de la Malaisie affirme que le dialogue social est nécessaire pour résoudre les problèmes que pose dans son pays l'évolution rapide de la situation économique, ce qui nécessite de nouvelles activités de formation et des investissements dans la technique et la recherche, afin de réduire les inadéquations de compétences sur le marché du travail, de créer le plein emploi et de favoriser des emplois décents. Le dialogue social peut renforcer la collaboration public/privé sur la base du

---

tripartisme, le but étant de répondre aux besoins en la matière, notamment l'amélioration des compétences des formateurs et la compétitivité des employeurs.

## **Questions connexes: apprentissage en milieu professionnel et apprentissage informel**

41. La porte-parole du groupe des travailleurs a fait remarquer l'absence de données et d'informations au sujet de l'apprentissage en milieu professionnel et informel, ainsi que la nécessité d'améliorer la collecte et l'utilisation de données sur les tendances actuelles et à venir dans les domaines se rapportant à l'EFTP, dans les pays développés comme dans les pays en développement. La prestation d'une formation professionnelle et informelle tient une large place, à la fois importante et dynamique, dans l'enseignement et la formation professionnels. Les lieux de travail sont des lieux d'apprentissage où les gens peuvent améliorer leurs aptitudes personnelles et sociales grâce à leur travail et acquérir ainsi un sens d'accomplissement. Les communautés informelles peuvent aussi offrir la possibilité d'un apprentissage sur le lieu de travail et des ressources plus importantes devraient être accordées à ces options, une attention particulière devant être portée au financement d'enseignants et de formateurs qui ne soient pas des professionnels de «deuxième classe». L'apprentissage est nécessaire à la fois dans l'industrie et dans les écoles. Compte tenu de la diversité selon les pays des prestations offertes dans ce domaine, il serait utile de développer encore l'échange entre pays ainsi que les travaux de collaboration. Le forum est un bon moyen d'élever le profil du cadre multilatéral de l'OIT en matière d'EFTP. Celle-ci devrait appliquer dans ses programmes futurs les conclusions du forum de dialogue mondial, en particulier pour les questions se rapportant au droit à la formation professionnelle et à l'éducation des travailleurs migrants.
42. Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que l'apprentissage sur le lieu de travail présente un intérêt croissant pour les employeurs, qui y ont de plus en plus recours non seulement via les programmes d'apprentissage à proprement parler, mais aussi dans le cadre de programmes emploi-études. Les entreprises doivent être mieux soutenues pour faire face aux nouveaux enjeux, par exemple les nouvelles possibilités offertes par les plates-formes gérées par les TIC. Dans le même temps, les TIC représentent une possibilité d'améliorer l'apprentissage et les prestations de formation. Une attention plus grande doit être accordée à la reconnaissance et au développement de liens entre lieu de travail et apprentissage tout au long de la vie incluant la mise en place de programmes d'apprentissage formel et informel, en particulier dans les pays en développement. L'apprentissage informel devrait être revalorisé et, chaque fois que cela est possible, associé aux programmes d'apprentissage formel.
43. D'autres participants employeurs ont fourni des éclaircissements sur ces points et d'autres points connexes. Un participant employeur a expliqué la différence entre, par exemple, ce que l'on pourrait appeler «mini-certification» et «micro-certification». La mini-certification consiste par exemple à travailler avec un mécanicien automobile qui a appris les rudiments du métier à telle ou telle étape de la formation, obtenu une reconnaissance de ses mérites pour avoir suivi avec succès la formation, et applique sur son lieu de travail les compétences acquises. La micro-certification signifie permettre à des personnes disposant de compétences spécifiques, par exemple linguistiques ou en communication, de travailler en tant qu'opérateurs d'un centre d'appel avant d'avoir obtenu un diplôme officiel. Un autre membre employeur a fait observer qu'en Afrique il arrive que la transition de l'école vers l'emploi s'effectue par exemple en travaillant dans un atelier de mécanique, tout en exerçant les fonctions de mécanicien et en acquérant des qualifications et des compétences. Les personnes concernées ne disposent pas toujours des diplômes appropriés, mais leurs compétences professionnelles devraient néanmoins être reconnues et s'inscrire dans un environnement de travail formel. Il convient que la reconnaissance des acquis antérieurs dans l'apprentissage tant formel qu'informel devienne plus souple grâce à la

---

reconnaissance des compétences techniques acquises ainsi que des compétences génériques nécessaires à tel ou tel profil d'emploi dans des cadres sectoriels spécifiques.

- 44.** Exprimant le point de vue des pays d'Asie, le participant gouvernemental du Viet Nam a souligné l'importance de l'apprentissage informel au sein des pays en développement, en particulier dans les zones rurales. Le Viet Nam a mis en œuvre des programmes de formation pour les agriculteurs, avec le soutien de donateurs étrangers et d'ONG. Des difficultés sont apparues en raison de la combinaison d'une forte demande de formation informelle, d'une reconnaissance insuffisante de l'apprentissage informel, et d'un manque de moyens pour revaloriser et officialiser la formation informelle.
- 45.** Les représentants gouvernementaux des pays d'Afrique ont mentionné les liens entre le lieu de travail et l'apprentissage informel. Le participant gouvernemental du Congo a déclaré qu'en Afrique le mode d'apprentissage le plus courant est l'apprentissage informel, qui devrait être reconnu comme une forme d'éducation et de formation à part entière et comme une autre possibilité d'acquérir des compétences. L'avantage de l'apprentissage formel réside dans le contenu et la durée spécifiques de la formation. Les programmes d'apprentissage informel ne sont, le plus souvent, sanctionnés par aucun examen permettant d'évaluer les compétences, d'où la nécessité de mettre en place des équivalences pour reconnaître l'acquisition des compétences via ce processus. Au Congo, des contrats d'apprentissage viennent d'être introduits pour valider la formation relevant de l'éducation et de la formation professionnelle informelles. Le participant gouvernemental du Cameroun a indiqué qu'une nouvelle loi sur l'EFP permettra de faire face aux problèmes d'apprentissage formel et informel en encourageant les partenariats entre formateurs et employeurs et, partant, en offrant à ces derniers plus de possibilités de proposer des apprentissages. Formateurs et apprentis doivent recevoir un meilleur soutien de la part des employeurs et du gouvernement pour encourager la reconnaissance des compétences. A Maurice, comme l'a signalé le participant gouvernemental, si l'apprentissage formel est bien réglementé, on reconnaît tout autant la valeur de l'apprentissage informel, qui permet aux travailleurs d'accéder plus rapidement au marché du travail. Ces deux types d'apprentissage impliquent un taux d'employabilité plus élevé que chez les personnes n'ayant pas suivi de formation sur le lieu de travail. Il conviendrait de mettre sur pied des programmes d'apprentissage plus flexibles afin d'attirer davantage d'étudiants, de reconnaître les qualifications au niveau national, et d'accorder une plus grande attention au potentiel des TIC pour permettre un accès universel à l'information et aux ressources. La région de l'Afrique australe est confrontée au problème du manque d'outils efficaces et adaptés à la collecte de données et aux travaux de recherche dans ce domaine.
- 46.** Les représentants des pays d'Europe ont identifié à la fois toute une série de problèmes et les progrès accomplis dans ce domaine. Le participant gouvernemental de la Suisse s'est référé à la législation de son pays, qui établit des profils de compétences – acquises sur le lieu de travail au moyen de programmes d'apprentissage mixtes – censés être reconnus au niveau national. Ces profils reconnus au plan national facilitent le passage à la vie active des adultes et des jeunes travailleurs. Le participant gouvernemental de l'Italie a rappelé la définition de l'Union européenne sur l'apprentissage tout au long de la vie et la distinction entre, d'une part, la formation et l'apprentissage formels et délibérés débouchant sur une certification officiellement reconnue et, d'autre part, l'apprentissage informel ne résultant pas d'une intention délibérée, qui ne débouche sur aucune certification reconnue. En Italie, on est maintenant en train de travailler sur les dispositifs de certification des compétences acquises sur le lieu de travail. Il s'agit d'un aspect sur lequel le ministère du Travail est très engagé. En ce qui concerne le thème de l'apprentissage tout au long de la vie, il existe en Italie différents projets et propositions de lois présentés à la Chambre des députés et au Sénat de la République, visant à reconnaître un véritable droit à la formation soit continue pour les travailleurs, soit pour l'apprentissage tout au long de la vie. Au vu de l'intérêt toujours plus faible manifesté par les entreprises et les jeunes à l'égard de l'apprentissage

---

depuis les années soixante, la participante gouvernementale de Chypre a décrit les initiatives lancées par le ministère du Travail au moyen du dialogue social avec toutes les parties prenantes pour convenir de l'ébauche d'un nouveau système d'apprentissage, le gouvernement cherchant dans le même temps à améliorer le système actuel. L'un des problèmes mis en évidence est la variation de la qualité de la formation et de l'éducation sur le lieu de travail, en particulier de l'apprentissage informel. Si certains types d'apprentissage sont considérés comme une bonne possibilité d'apprentissage et qu'ils sont bien organisés, certains employeurs les considèrent tout simplement comme un moyen de recruter de la main-d'œuvre bon marché. Un dispositif de mesures financières incitatives a tout récemment été mis sur pied pour encourager les entreprises à recruter des apprentis, le remboursement des frais engagés étant subordonné au nombre d'apprentis recrutés et aux rapports d'évaluation finale des apprentis. Ce dispositif a été conçu pour exercer une forte influence sur les règles, plans et objectifs des programmes d'apprentissage, former de bons apprentis et garantir leur employabilité. La participante gouvernementale de la Hongrie s'est prononcée en faveur de l'intégration des services de l'emploi et de l'orientation professionnelle dans les programmes d'entrée sur le marché du travail, assortie d'orientations fournies tout au long de la vie et de la carrière des travailleurs. Il est également nécessaire de mettre en place des programmes de formation aux aptitudes personnelles et sociales, qui aideraient les personnes dans une multitude de domaines à s'adapter aux changements de carrière futurs.

### **Séance d'information: programmes de l'OIT pour l'intégration des personnes handicapées et le dialogue social dans le secteur des services publics**

47. M<sup>me</sup> Debra Perry, spécialiste principale de l'intégration des personnes handicapées au Département des compétences et de l'employabilité du BIT (EMP/SKILLS) a illustré à l'aide d'un court-métrage et d'une brève présentation la tâche ardue qui incombe à l'OIT en ce qui concerne les personnes handicapées. La main-d'œuvre mondiale compte 470 millions de travailleurs handicapés, qui se heurtent à de graves difficultés, en particulier: manque d'accès à la formation; emplois stéréotypés; travail effectué dans des conditions non protégées ou dangereuses; salaires inférieurs à ceux perçus par les personnes valides; etc. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée en 2006, ainsi que la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, préconisent différentes formes de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie, en particulier des services de l'emploi destinés à mieux intégrer les personnes handicapées. L'OIT a élaboré une stratégie à deux volets destinée à lever les obstacles à l'accès des personnes handicapées au marché du travail, en prenant des initiatives spécifiques en ce sens, par exemple en préconisant les projets et activités destinés aux personnes handicapées et en encourageant leur intégration. Le second volet de cette stratégie inclut des travaux reposant sur des analyses, un examen des politiques, ainsi que la promotion de la coopération entre gouvernements, entreprises, ONG, personnes handicapées et les organisations qui les représentent.
48. M. Carlos R. Carrion-Crespo, spécialiste des services publics au Département des activités sectorielles du BIT, s'est exprimé au sujet des tendances observées dans l'administration publique. Les services publics doivent subir des réformes. Au cours des dernières années, la stabilité de l'emploi a diminué en raison des contrats de travail à court terme et plus flexibles. La crise économique actuelle s'est soldée par une baisse des recettes de l'État, qui s'est à son tour traduite par des changements dans les conditions d'emploi des fonctionnaires et un affaiblissement du dialogue social dans la conception des processus de restructuration. La riposte à la crise devrait plutôt cibler la promotion de l'emploi et la création d'emplois par le biais de l'offre de services publics de qualité. Dans son Pacte global pour l'emploi, l'OIT propose d'atténuer les effets négatifs de la crise sur l'emploi

---

des fonctionnaires. Ces efforts ont en outre été soutenus, via la mise en œuvre de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, par la promotion de la négociation collective en tant que base permettant de déterminer les conditions d'emploi dans l'administration publique.

## **Examen et adoption des points de consensus approuvés par le forum**

49. Suite aux débats sur les principaux thèmes à l'ordre du jour, le forum a examiné un ensemble de points de consensus proposés par le Bureau. Ces points ont été adoptés tels qu'amendés par les participants gouvernementaux, employeurs et travailleurs. Au cours de ce processus, le porte-parole du groupe des employeurs a déploré la suppression des points portant sur l'évaluation des enseignants, les nouvelles méthodes de recrutement et de fidélisation des enseignants et formateurs, et les régimes de rémunération aux résultats ou au mérite appliqués aux enseignants et formateurs. Un participant gouvernemental de l'Argentine regrette que les points de consensus n'aient pas été reflétés dans le résumé du président.

## **Remarques finales**

50. En conclusion, le directeur exécutif du Secteur du dialogue social du BIT a signalé l'adoption, par le forum, d'un ensemble de points de consensus reflétant des principes communs fondés sur le dialogue social – qui est l'élément central de relations professionnelles fructueuses. Ces points de consensus devraient à l'avenir servir de points de référence aux mandants tripartites de l'OIT – notamment les nombreux représentants des ministères de l'éducation – dans leur examen et éventuelle réforme des politiques et pratiques liées aux thèmes développés par le forum. L'OIT étudiera par ailleurs attentivement dans quelle mesure les nombreux points et recommandations dignes d'intérêt énoncés lors de la discussion pourraient enrichir son propre travail à l'avenir, en particulier par le biais d'une collaboration entre les deux départements ayant contribué à organiser le présent forum et les bureaux de l'OIT dans le monde entier. Le rapport sur la discussion et les points de consensus seront soumis au Conseil d'administration du BIT dès que possible. L'intervenant a tenu à remercier l'ensemble des membres du bureau, les porte-parole, les participants et le secrétariat pour avoir contribué au succès du forum.
51. Si le porte-parole du groupe des employeurs déplore que les points de consensus aient perdu une bonne partie de leur substance, il s'est néanmoins félicité d'avoir eu la chance de participer à ce débat sur les questions d'EFTP. Il convient de saluer l'OIT pour avoir produit un rapport aussi intéressant et permis aux mandants tripartites de s'engager dans un dialogue sur ces questions. On peut se féliciter tout particulièrement de la forte participation des gouvernements. Les résultats des travaux montrent que deux jours consacrés à la tenue d'un tel forum sont insuffisants; l'OIT doit donc repenser les modalités de ce type de forums, quitte à en organiser moins souvent, mais en privilégiant la qualité.
52. La porte-parole du groupe des travailleurs a relevé l'importance de ce forum, lors duquel bon nombre de questions ont été placées au cœur d'un débat riche et très constructif. Elle a remercié l'OIT pour l'avoir organisé, le secrétariat pour l'excellent travail accompli, ainsi que les trois groupes pour la qualité des débats menés. Tout comme le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs a jugé insuffisant le temps imparti à l'examen des points de consensus.
53. Le porte-parole du groupe gouvernemental s'est félicité du rapport établi par le Bureau, tout en déplorant les modalités de la tenue du forum – deux jours sont insuffisants car cela

---

impose trop d'impératifs de délai aux participants et alourdit la charge de travail du secrétariat. En conséquence, les points de consensus ne sont pas aussi fermes qu'ils auraient pu l'être. Le forum offre cependant l'occasion de s'adonner à un formidable exercice de tripartisme tel qu'on l'entend – à savoir concessions mutuelles et négociation –, avec une mention spéciale décernée aux participants des groupes pour leurs contributions. Les participants gouvernementaux espèrent que les résultats des travaux du forum seront examinés avec soin par le Conseil d'administration du BIT lors de sa prochaine session en mars 2011.

- 54.** En guise de conclusion, le président a souligné la richesse des discussions thématiques, fruit des contributions de tous les participants et du travail considérable réalisé par le secrétariat. Avec davantage de temps, un plus large consensus aurait pu être atteint sur certains points, par exemple la question de l'évaluation des enseignants qui était un point important pour les trois groupes, en particulier les gouvernements. C'est pourquoi il est à souhaiter que le Conseil d'administration du BIT prenne note des recommandations formulées au sujet des modalités d'organisation des prochains forums de dialogue mondial et les mette à exécution.



---

## **Points de consensus du forum**



---

## Introduction

1. Des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont participé au Forum de dialogue mondial sur l'enseignement et la formation professionnels, qui s'est tenu au siège de l'OIT, à Genève, les 29 et 30 septembre 2010. Le forum a examiné des stratégies et politiques visant à aider les mandants des Etats Membres de l'OIT à améliorer la prestation à tous les citoyens de services d'enseignement et de formation techniques et professionnels de qualité et accessibles à tous (EFTP).
2. L'une des tâches essentielles du forum a consisté à échanger un large éventail de vues et d'expériences concernant les besoins en formation initiale et complémentaire, les enveloppes de rémunération et les conditions d'enseignement et de travail des enseignants et formateurs en EFTP. Le forum a également examiné des mesures destinées à renforcer les mécanismes et processus de dialogue social associant tous les principaux acteurs aux décisions relatives à la réforme de l'EFTP.
3. Le forum a examiné le rapport de base préparé par le Bureau, intitulé *Enseignants et formateurs du futur: L'enseignement et la formation techniques et professionnels dans un monde en mutation* et réaffirmé l'importance d'un certain nombre de normes internationales portant sur les travaux menés dans ce domaine, en particulier la recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966, et la recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997. Il a également mentionné la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi, instruments adoptés lors de différentes sessions de la Conférence internationale du Travail, ainsi que le Forum de dialogue mondial sur les stratégies pour la formation et la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel (mars 2010).

## Points de consensus sur les enjeux et la voie à suivre

### ***Enjeux de l'EFTP et rôle des prestataires publics et privés***

4. La crise économique et de l'emploi, qui s'éternise, a des répercussions tant sur les pays que sur les secteurs, et elle impose de nouvelles exigences à l'EFTP. Dans ce contexte, le forum souligne la nécessité d'adopter des politiques et pratiques propres à redorer le blason de l'EFTP et à lui accorder l'importance requise pour faire face à ces enjeux et associer les différentes facettes du développement des compétences en vue de l'employabilité, ainsi que des aspects plus vastes de la formation tout au long de la vie et de l'enseignement général pour tous les citoyens. A cet effet, les investissements publics et privés dans l'EFTP devraient s'effectuer à des niveaux qui garantissent à tous les apprenants un accès universel, une qualité de formation et des résultats significatifs et doit, le cas échéant, s'accompagner d'une collaboration public-privé mutuellement avantageuse.
5. L'EFTP joue un rôle déterminant dans le développement socio-économique. Pour utiliser pleinement le potentiel de l'EFTP, les pays ont besoin d'informations plus récentes, si possible «en temps réel», sur les tendances actuelles et futures en matière de compétences. Des organisations internationales comme l'OIT, l'UNESCO et l'OCDE, ainsi que d'autres organisations régionales concernées, devraient aider les mandants des Etats Membres à

---

mettre au point la collecte et l'analyse d'informations actualisées en matière d'offre et de demande de compétences.

6. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient s'engager dans un dialogue social sur les dispositions visant à encourager et permettre aux travailleurs de suivre une formation d'EFTP, qui soit également orientée vers l'emploi et qui développe les aptitudes génériques des étudiants de l'EFTP, ainsi que les aspects plus vastes de la formation tout au long de la vie et de l'enseignement général pour tous les citoyens. Parmi ces aptitudes génériques figurent la communication, la résolution de problèmes, l'esprit d'équipe, la langue, les compétences entrepreneuriales et d'autres compétences douces. Des programmes incorporant l'apprentissage à la fois dans les écoles d'EFTP et sur le lieu de travail (apprentissage, stages en entreprise, etc.) devraient être encouragés.
7. Le forum a insisté sur la nécessité de favoriser une meilleure collaboration entre les partenaires sociaux, en vue de produire et d'évaluer efficacement les résultats de l'EFTP.

### ***Formation initiale et développement professionnel des enseignants et des formateurs de l'EFTP***

8. Les participants au forum sont convenus que les enseignants et les formateurs de l'EFTP devraient avoir des qualifications en tant qu'enseignants spécialisés – c'est-à-dire des compétences à la fois techniques et pédagogiques – ainsi qu'une expérience en matière de besoins dans l'industrie et dans d'autres domaines professionnels.
9. Il serait souhaitable de «créer des passerelles» entre les pays dotés de systèmes de formation des enseignants de l'EFTP performants et ceux qui cherchent à investir dans de nouvelles structures de formation des enseignants de l'EFTP. La coopération internationale accrue, en association avec des organisations telles que l'OIT, l'UNESCO et l'OCDE, peut jouer un rôle actif en favorisant la collaboration entre pays.

### ***L'emploi dans l'EFTP***

10. L'EFTP doit faire face à des pénuries constantes d'enseignants et de formateurs qualifiés dans bon nombre de pays. Pour améliorer le recrutement et le maintien dans l'emploi d'un nombre suffisant d'enseignants et de formateurs de l'EFTP pleinement qualifiés, il est jugé indispensable de mettre en place un train complet de mesures relatives à une formation initiale et continue de haut niveau, des rémunérations et des conditions d'enseignement attractives, ainsi que des infrastructures et des équipements nécessaires pour favoriser de bons résultats d'apprentissage.
11. Etant donné que, dans le cadre de l'EFTP, les femmes et les minorités sont traditionnellement sous-représentées dans l'emploi alors que le principe de la nomination au mérite prévaut, dans le même temps, les politiques en matière de ressources humaines des prestataires publics et privés de l'EFTP devraient encourager activement l'emploi de femmes et de représentants de minorités qualifiés, en particulier dans les secteurs de pointe et les postes à responsabilité. Afin d'atteindre cet objectif, il convient de veiller à briser les barrières culturelles et institutionnelles qui font obstacle à l'égalité des chances et à promouvoir des modèles que les candidats pourront suivre, qu'il s'agisse de femmes ou de représentants des minorités.
12. La sécurité et la stabilité de l'emploi sont des facteurs importants qui constituent le fondement même de la prestation de services de qualité, de la satisfaction au travail, du recrutement et du maintien dans l'emploi et qui permettent d'éviter la pénurie d'enseignants et de formateurs. Le recours excessif à des enseignants «occasionnels», sous

---

contrat et temporaires, peut porter atteinte au système et aux objectifs institutionnels, ainsi qu'au prestige de la profession. Cela étant dit, la sécurité de l'emploi ne peut absolument pas être garantie dans tous les courants ou dans tous les secteurs professionnels, en constante évolution. Lorsque des postes d'enseignants ou de formateurs sont supprimés pour des raisons financières ou professionnelles, une bonne politique des ressources humaines impose d'autres mesures en matière de formation et de placements.

### **Rémunération et environnement d'enseignement et d'apprentissage**

13. Il arrive souvent que les niveaux de rémunération des enseignants et des formateurs dans l'EFTP ne reflètent pas l'importance que représente le travail dans le secteur de l'éducation, qui est de plus en plus indispensable. Il arrive souvent également que ces niveaux ne soient pas compétitifs, ni par rapport aux salaires pratiqués dans d'autres niveaux d'enseignement ni par rapport à ceux qui sont appliqués dans des postes comparables du secteur privé. L'enveloppe de rémunération telle qu'elle est appliquée actuellement dans bon nombre de pays, en particulier dans les pays en développement, n'est pas suffisante pour attirer assez de jeunes candidats enseignants/formateurs capables, ou pour conserver les personnes expérimentées actuellement en poste, de sorte que celles-ci sont nombreuses à quitter leur poste pour travailler dans le secteur privé ou à l'étranger. Les bas salaires ont également un impact sur les prestations de retraite, ce qui dissuade d'autant les candidats au travail d'enseignants.
14. La charge de travail liée à l'EFTP devrait être définie en fonction de l'ensemble et de la diversité des responsabilités qui incombent aux enseignants et aux formateurs. Il convient de tenir compte notamment du temps passé à l'enseignement et à la préparation des cours, des travaux liés aux projets et aux échanges sur les lieux de travail. Il est indispensable que les employeurs, du secteur public comme du secteur privé, puissent garantir un environnement d'enseignement et d'apprentissage qui soit à la fois sûr et sain.
15. Pour assurer la qualité et la pertinence de la formation, il est indispensable que l'infrastructure de l'EFTP bénéficie d'un financement adéquat et soit dotée d'un matériel de formation moderne. Les autorités gouvernementales publiques de l'enseignement ont pour fonction principale d'effectuer les investissements nécessaires qui permettront d'atteindre cet objectif, mais la collaboration publique-privée est un moyen important de compléter et de soutenir l'action des établissements de l'EFTP. Parmi les bonnes pratiques, on citera:
  - les centres de formation intégrée dans lesquels les autorités publiques financent les coûts de la formation (salaires et prestations des enseignants et appui financier apporté aux étudiants) et le matériel de formation offert par les employeurs ou les entreprises;
  - un module de formation partagé dans lequel les autorités publiques prennent en charge la formation scolaire, et les entreprises privées la formation sur le lieu de travail, en tenant compte des contraintes et des besoins institutionnels de chacun.

### **Le dialogue social dans l'EFTP**

16. Il existe un consensus général sur le fait que le dialogue social – qui inclut toutes les formes de partage de l'information, de consultation et de négociation entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur les questions d'intérêt commun en matière de politique économique et sociale – est indispensable à l'élaboration et à l'application d'une politique d'EFTP saine. Le dialogue social, qui doit avoir lieu aussi bien dans le domaine de politique générale que sur les questions de

---

fonctionnement liées à l'EFTP, doit inclure la participation des partenaires sociaux et, au sein des systèmes et des établissements de l'EFTP, celle des employeurs, des conseils nationaux ou d'établissements tels que les écoles, ainsi que les syndicats représentant les enseignants et les formateurs.

**17.** La diversité des expériences nationales entraîne la diversité des cadres ou des procédures de dialogue social utilisés dans le cadre de l'EFTP. Le dialogue social à l'échelle sectorielle est de plus en plus indispensable pour que les mesures relatives à l'EFTP soient conformes aux besoins du marché du travail, que celui-ci soit national ou local. On relève de nombreux exemples positifs d'organismes nationaux, sous-nationaux ou sectoriels établis dans le but d'instaurer le dialogue social sur la politique et la pratique en matière d'EFTP. Il s'agit notamment des organismes suivants:

- conseils/commissions consultatifs(ves) tripartites sur les stratégies, les politiques, la qualification, les normes d'évaluation et de formation et les programmes scolaires concernant l'EFTP;
- conseils industriels de formation ou conseils/commissions des compétences, destinés à identifier la formation de la main-d'œuvre et les besoins en compétences, et à fournir des conseils à ce sujet; et
- conseils/commissions tripartites pour la gestion des fonds liés à la formation, apporter des conseils sur les incitations fiscales gouvernementales ou mettre au point des outils d'intervention ciblés sur la main-d'œuvre, notamment pour les jeunes et les groupes de la population défavorisés économiquement ou socialement.

La plupart de ces organismes articulés autour du dialogue social tripartite, tout en étant financés par les gouvernements, engagent la participation des partenaires sociaux dans leurs actions de conseil ou de fonctionnement en matière de politique.

**18.** L'efficacité du dialogue social dépend de la reconnaissance de son importance par toutes les parties concernées, du respect des droits et principes de la liberté syndicale, de l'organisation et de la participation aux prises de décisions pour tous les partenaires sociaux, tels qu'énoncés dans les normes internationales du travail <sup>1</sup> et les normes internationales concernant le personnel enseignant <sup>2</sup>, du financement et du soutien appropriés des cadres ou processus institutionnels et, si nécessaire, de l'aide apportée à la création et au renforcement des capacités des parties prenantes de l'EFTP à s'engager efficacement dans le dialogue social.

**19.** Lorsque les institutions ou cadres de dialogue social sont effectivement consacrés dans la culture institutionnelle d'un pays, ils peuvent apporter une certaine stabilité aux politiques et pratiques relatives aux questions de l'EFTP qui dépassent les changements politiques à court terme, ou apporter leur aide dans la gestion de conditions économiques difficiles nées, par exemple, des mesures d'ajustement structurel. Les échanges d'informations au niveau international ainsi que l'aide financière et technique peuvent contribuer à mettre en

<sup>1</sup> La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

<sup>2</sup> La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966, et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997.

---

place des institutions et cadres de dialogue social plus durables, en particulier dans les petits pays et les pays en développement.

### **Aspects non traités dans le rapport du BIT – Apprentissage en milieu professionnel**

- 20.** Il est nécessaire d'améliorer la collecte et l'utilisation de données sur les tendances et développements actuels et futurs de l'EFTP, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, et de renforcer les échanges d'informations au niveau international ainsi que les travaux menés en collaboration sur ces questions.
- 21.** Outre les prestations officielles de l'EFTP dans le cadre d'institutions de formation et celles fournies par les enseignants et les formateurs au sein du système officiel de l'EFTP, une plus grande attention doit être accordée à la reconnaissance et à l'établissement de liens avec le lieu de travail et l'apprentissage tout au long de la vie, et notamment:
- aux efforts visant à mettre en place des programmes d'apprentissage officiels via les mécanismes de dialogue social;
  - aux programmes d'apprentissage informels, en particulier dans les pays en développement qui, si cela est possible, devraient être améliorés ou associés aux programmes officiels;
  - au recours accru aux technologies de l'information et de la communication en tant qu'instrument de mise en œuvre de la formation.

Ces programmes devraient respecter les prescriptions et les procédures fixées par les autorités compétentes en matière d'homologation, de reconnaissance et d'assurance-qualité.

- 22.** La reconnaissance des acquis initiaux dans l'apprentissage officiel, et plus particulièrement dans l'apprentissage informel, doit tendre vers plus de souplesse grâce à:
- la reconnaissance des compétences acquises;
  - la reconnaissance des compétences techniques et des aptitudes génériques jugées importantes pour des profils d'emploi spécifiques;
  - la mise en place de cadres sectoriels spécifiques.

Ces mesures devraient respecter les prescriptions et les procédures fixées par les autorités compétentes en matière d'homologation, de reconnaissance et d'assurance-qualité.

- 23.** L'OIT est encouragée à mettre en œuvre, dans les programmes actuels et futurs de l'Organisation, les points de consensus acquis dans le cadre du présent forum.



---

## Questionnaire d'évaluation



Un questionnaire destiné à recueillir l'opinion des participants sur divers aspects du forum a été distribué pendant la réunion. Leurs réponses ainsi que les statistiques sur la participation sont résumées ci-dessous.

### 1. Comment jugez-vous le forum selon les différents critères ci-dessous?

	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	13	15	1		
Choix des points pour discussion	8	20	2		
Niveau de la discussion	2	17	9		
Intérêt de la réunion pour le secteur	6	17	3	2	
Les conclusions		12	12	1	3
Possibilité de créer des réseaux	6	11	7	2	1

### 2. Comment jugez-vous la qualité du rapport selon les différents critères ci-dessous?

	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant
Qualité de l'analyse	13	11	6		
Objectivité	15	11	4		
Portée	8	16	6		
Présentation et clarté	8	15	4		
Volume et pertinence de l'information	8	13	8		

### 3. Comment jugez-vous le temps alloué à la discussion?

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	2	22	6
Présentations	5	23	1
Réunions des groupes	5	21	4

### 4. Comment jugez-vous les dispositions pratiques et administratives (secrétariat, documents, traduction, interprétation)?

Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant
16	11	3		

### 5. Réponses au questionnaire

Gouvernements/Autorités de l'éducation publique	Employeurs privés	Travailleurs	Observateurs	Taux de réponse (%)
24	1	3	2	33

---

## 6. Participants au forum

Gouvernements/Autorités de l'éducation publique (y compris conseiller technique)	Employeurs privés	Travailleurs	Observateurs	Femmes (%)
72	5	5	8	38

## 7. Autres observations

- Pas assez de temps avec une réunion qui se déroule sur deux jours pour discuter de thèmes et parvenir à des conclusions satisfaisantes.
- Il faut plus de séances d'information pour les participants assistant pour la première fois à une réunion de l'OIT.
- Liens insuffisants avec le Forum sectoriel sur les compétences et la formation, mars 2010.

### Site Web du Service des activités sectorielles ([www.ilo.org/sector](http://www.ilo.org/sector))

#### 8. Savez-vous que le Service des activités sectorielles met à votre disposition un site Web qui contient des informations sur ses réunions et ses activités?

Oui 13 Non 17

#### 9. Dans l'affirmative, comment évaluez-vous la présentation et le contenu de ce site?

Excellent	Très bon	Bon	Susceptible d'être amélioré	Insuffisant
	5	6	2	

#### 10. Si vous jugez que le site est susceptible d'être amélioré ou qu'il est insatisfaisant, que proposeriez-vous pour en modifier la présentation et le contenu?

Le moteur de recherche doit être amélioré pour obtenir les documents pertinents.

#### 11. Si vous avez déjà consulté ce site, avez-vous téléchargé des documents?

Oui 6 Non 5 Consultation sans téléchargement 2

#### 12. Accepteriez-vous de vous inscrire aux réunions et d'obtenir les documents d'information au moyen d'un formulaire d'inscription électronique sur le site Web?

Oui 26 Non 3

---

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**



---

Chairperson  
Président  
Presidente

Mr Greg Vines  
Minister Labour  
Australian Permanent Mission  
Chemin des Fins 2 – Grand-Saconnex  
1211 GENEVA 19  
Switzerland  
Tel.: +41 22 799 9160  
Fax: +41 22 799 9175  
E-mail: greg.vines@dfat.gov.au

Members representing Governments  
Membres représentant les gouvernements  
Miembros representantes de los gobiernos

**ALBANIA ALBANIE**

Ms Flora Batusha  
General Director  
Human Resources and Internal Services  
Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities  
TIRANA  
Albania  
Tel.: +355 42227942  
Fax: +355 42228340

Ms Alida Mici  
Director  
Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities  
TIRANA  
Albania  
Tel.: +355 42227942  
Fax: +355 42228340  
E-mail: alidamici@yahoo.com

**ARGENTINA ARGENTINE**

Sr. Matías Barroetaveña  
Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional  
Secretaría de Empleo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social  
Alem 650, Piso 15  
AR-C 1001 BUENOS AIRES  
Argentina  
Tel.: +5411 43105513  
Fax: +5411 43105513  
E-mail: mbarroetavena@trabajo.gov.ar

---

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Darío César Celaya Álvarez  
Minister  
Mission of Argentina – Geneva  
C.P. 536  
R15 GENEVA 15  
Switzerland  
Tel.: +41 22 929 86 00  
Fax: +41 22 798 5995  
E-mail: dariocelaya@yahoo.com

#### **AUSTRIA AUTRICHE**

Ms Sonja Schmöckel  
Labour Market Subsidies Unit  
Federal Ministry of Labour, Social Affairs  
and Consumer Protection  
Stubenring 1  
A-1010 WIEN  
Austria  
Tel.: +431 71100 6423  
E-mail: sonja.schmoeckel@bmask.gv.at

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Thomas Schüller  
Labour Market Subsidies Unit  
Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection  
Stubenring 1  
A-1010 WIEN  
Austria  
Tel.: +431 71100 6423  
E-mail: thomas.schueller@bmask.gv.at

#### **BANGLADESH**

Mr Faiyaz Kazi  
Counsellor  
Permanent Mission of Bangladesh  
65, rue de Lausanne  
1202 GENEVA  
Switzerland  
Tel.: +41 22 908 8020  
E-mail: faiyaz2508@hotmail.com

#### **BURKINA FASO**

M. Justin Koutaba  
Ministre  
Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi  
03 BP 7016 OUAGADOUGOU 03  
Burkina Faso  
Tél.: +226 50 316110/11  
Fax: +226 50 335 377

---

M. Benoît Kaboré  
Directeur général  
Agence nationale pour l'emploi (ANPE)  
Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi  
DG/ANPE  
01 BP 521 OUAGA 01  
Burkina Faso  
Tél.: +226 50300097  
E-mail: benkabor2003@yahoo.fr

M<sup>me</sup> Sougué Hafoussiatou  
Directrice  
Fonds d'appui à la formation professionnelle  
et à l'apprentissage (FAFPA)  
Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi  
12 BP 26 Guaga 12  
OUAGADOUGOU  
Burkina Faso  
Tél.: +226 50 36 70 20  
Fax: +226 50 367024  
E-mail: souguehafou@yahoo.fr

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

M<sup>me</sup> Désirée Sougouri  
Deuxième conseillère  
Mission permanente du Burkina Faso  
Rue de Lausanne 44  
1201 GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 734 63 31  
Fax: +41 22 732 77 34  
E-mail: dsougouri@yahoo.fr

## **CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN**

S.E. M. Zacharie Perevet  
Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle  
BP 16273  
YAOUNDÉ  
Cameroun  
Tél.: +237 22 20 37 34  
Fax: +237 22 20 37 81

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M<sup>me</sup> Jeanne Eba'a  
Chargée d'études dans les services du Premier ministre  
YAOUNDÉ  
Cameroun  
Tél. +99090049  
E-mail: ebaajane@yahoo.fr

M. Philippe Ngathe Kom  
Directeur de la formation et de l'orientation professionnelles  
Répondant national de l'OIF-FPT  
Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle  
BP 16273  
Bureau au CFPR-EB, rue Ceper  
YAOUNDÉ  
Cameroun  
Tél.: +237 22 20 07 35  
Fax: +237 22 20 07 35  
E-mail: ngathe\_kom@yahoo.com

---

M. Francis Ngantcha  
Ministre conseiller  
Mission permanente du Cameroun à Genève  
6, rue du Nant  
1207 GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 736 20 22  
E-mail: ngantchaf@bluewin.ch

**CENTRAL AFRICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE  
REPÚBLICA CENTROAFRICANA**

M. Thierry Max Christian Zouma  
Directeur de la formation et du conseil en entreprise  
Agence centrafricaine pour la formation professionnelle et l'emploi  
BP 1744  
Avenue de l'Indépendance  
BANGUI  
République centrafricaine  
Tél.: +236 611255  
Fax: +236 21 61 6800  
E-mail: organisationacfpe@hotmail.com / zoumat@yahoo.fr

**CHINA CHINE**

Mr Dongwen Duan  
First Secretary  
Mission of China  
11, Chemin de Sunville  
1213 Petit-Lancy  
GENEVA  
Switzerland  
Tel.: +41 22 879 5652  
Fax: +41 22 879 5650  
E-mail: duandongwen@hotmail.com

**CONGO**

M. Nicolas Kossaloba  
Directeur général de l'emploi  
et de la formation qualifiante  
246, rue Loukolele Telongai  
BRAZZAVILLE  
Congo  
Tél.: +242 666 85 07  
E-mail: kosnicolas@yahoo.fr

M. Luc-Joseph Okio  
Ambassadeur  
Mission permanente de la République  
du Congo à Genève  
8, rue de Chabrey  
1202 GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 731 88 21/26  
Fax: +41 22 731 88 17  
E-mail: missioncongo@bluewin.ch

---

M. André Okombi Salissa  
Ministre  
Ministère de l'Enseignement technique,  
professionnel, de la Formation qualifiante  
et de l'Emploi  
8, rue de Chabrey  
1202 GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 731 88 21/26  
Fax: +41 22 731 88 17  
E-mail: missioncongo@bluewin.ch

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M. Jean Ngakosso  
Directeur de l'enseignement technique 2<sup>e</sup> degré  
P14-105 V Goprolog  
Mont-Boukero Massengo  
Talangai – BRAZZAVILLE  
Congo  
Tél.: +242 662 22 20

M. Jean-Claude Gouobolo  
Conseiller technique  
8, rue de Chabrey  
1202 GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 731 88 21/26  
Fax: +41 22 731 88 17  
E-mail: kosnicolas@yahoo.fr

M<sup>me</sup> Fernande MVila  
Conseillère  
Mission permanente du Congo à Genève  
8, rue de Chabrey  
1202 GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 731 88 21/26  
Fax: +41 22 731 88 17  
E-mail: mvilafern@yahoo.fr

## **CYPRUS CHYPRE CHIPRE**

Ms Maria Mikellides  
Senior Productivity Officer  
Cyprus Productivity Centre  
Ministry of Labour and Social Insurance  
77 Kallipoleos Avenue  
2100 NICOSIA  
Cyprus  
Tel.: +357-22806000  
Mobile: +357-99486211  
Fax: +357 22376872  
E-mail: mmikellides@kepa.mlsi.gov.cy / info@kepa.mlsi.gov.cy

---

**ECUADOR EQUATEUR**

Sr. Jorge Thullen  
Asesor del Ministro de Relaciones  
Laborales en Ginebra  
C.P. 55  
1294 GENTHOD  
Suiza  
Tel.: +41 22 774 1220  
Fax: +41 22 774 4305  
E-mail: gthullen@hotmail.com

**EGYPT EGYPT EGIPTO**

Mr Raafat Abdel Aleem El Meslawy  
Labour Counsellor  
Permanent Mission of Egypt  
49, avenue Blanc  
1202 GENEVA  
Switzerland  
E-mail: mission.egypt@ties.itu.int

**EL SALVADOR**

Sra. Hilda Aguilar  
Primera Secretaria  
Misión Permanente de El Salvador  
GINEBRA  
Suiza  
Tel.: + 41 22 732 70 36  
E-mail: haguilar@rree.gob.sv

**GREECE GRÈCE GRECIA**

Mr Dimitris Passouris  
Head  
Vocational Training Department  
Manpower Employment Organization  
8, Ethnikis Aytistascos St.  
174 56 ALIMOS ATHENS  
Greece  
Tel.: +301 998 9671  
Fax: +30 210 9989829  
E-mail: dpassouris@gmail.com

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Dimitrios Raftopoulos  
Head of European Affairs Section  
Organisation for Vocational Education and Training  
Ministry of Education, Life-Long Learning and Religion  
41, Ethnikis Antistaseos Av.  
14234 N. IONIA ATHENS  
Greece  
Tel.: +30 210 2709020  
Fax: +30 210 2772208  
E-mail: raftopoulosdim@hotmail.com

---

## HUNGARY HONGRIE HUNGRIA

Ms Zsófia Lux  
Senior Counsellor  
Ministry for National Economy  
Department of VET and Adult Education  
Kálmán Imre U. 2  
BUDAPEST 1054  
Hungary  
Tel.: +36 1 473 8745  
Fax: +36 1 473 8720  
E-mail: lux.zsofia@szmm.gov.hu

## ITALY ITALIE ITALIA

Mr Claudio Franzosi  
Researcher  
Institute for the Development of Vocational  
Training for Workers (ISFOL)  
Via G.B. Morgagni, 33  
00161 ROME  
Italy  
Tel.: +39 06 44590347  
Fax: +39 06 44291871  
E-mail: c.franzosi@isfol.it

M<sup>me</sup> Paola Nicoletti  
Researcher  
Institute for the Development of Vocational  
Training for Workers (ISFOL)  
Via G.B. Morgagni, 33  
00161 ROME  
Italy  
Tel.: +39 06 44590302  
Fax: +39 06 44291871  
E-mail: p.nicoletti@isfol.it

## JORDAN JORDANIE JORDANIA

Mr Shukri Dajani  
Special Adviser for ILO Affairs  
Mission of Jordan  
Rue de Vermont 37-39  
1202 GENEVA  
Switzerland  
Tel.: +41 22 748 2000  
Fax: +41 22 748 2001  
E-mail: sdajani@jordanmission.ch

## KIRIBATI

Mr Tebao Awerika  
Permanent Secretary  
Ministry of Labour and Human Resource Development  
P.O. Box 69  
Bairiki  
TARAWA  
Kiribati  
Tel.: +686 21097  
Fax: +686 21452  
E-mail: awerika@labour.gov.ki / secretary@labour.gov.ki

---

**REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA**

Mr Jiweon Jeong

Director  
Skills Development Policy Division  
Ministry of Employment and Labour  
SEOUL  
Republic of Korea  
Tel.: +82 2 2110 7255  
E-mail: jiweon@moel.go.kr

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Ha Jung Song

Deputy Director  
Skills Development Policy Division  
Ministry of Employment and Labour  
SEOUL  
Republic of Korea  
Tel.: +82 2 2110 726  
E-mail: hjsong@moel.go.kr

**KUWAIT KOWEÏT**

Ms Fawziah Mohamed Khdad

Chief of Training and Follow-up Department  
Vocational training for handicapped  
Ministry of Social Affairs and Labour  
Kuwait  
Tel.: +965 99507006  
Fax: +965 257 13912  
E-mail: rajabfouz@hotmail.com

**KYRGYZSTAN KIRGHIZISTAN KIRGUISTÁN**

Mr Uran Bolush

Consul Attaché  
Kyrgyz Mission to the United Nations  
36, avenue Theodore-Weber  
1208 GENEVA  
Switzerland  
Tel.: +41 22 707 92 22  
Fax: +41 22 707 92 21  
E-mail: uran.bolush@ties.itu.int / mm5307@richmong.ac.uk

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Aminuddin Ab Rahaman

Labour Attaché  
Permanent Mission of Malaysia  
International Center Cointrin (ICC)  
20, route de Pré-Bois  
1215 GENEVA 15  
Switzerland  
Tel.: +41 22 710 7510  
E-mail: aminuddin\_ar@yahoo.com

---

**MAURITIUS MAURICE MAURICIO**

Mr Roland Dubois  
Director  
Mauritius Institute of Training and Development (MITD)  
IVTB House/Pont Fer  
PHOENIX  
Mauritius  
Tel.: +230 6018207  
Fax: +230 2515009  
E-mail: rdubois@mitd.mu / prdubois2609@hotmail.com

*Adviser/Conseillère technique/Consejeao técnica*

Ms Tanya Trayag-Gujadhur  
Second Secretary  
Permanent Mission of Mauritius in Geneva  
37-39, rue de Vermont  
1211 GENEVA  
Switzerland  
Tel.: +41 22 734 8550  
Fax: +41 22 7348630  
E-mail: tprayag@mail.gov.mu

**MEXICO MEXIQUE MÉXICO**

Sra. Cecilia Amero Coutigno  
Ministre  
Mission permanente du Mexique  
Chemin Louis Dunant 15  
5<sup>e</sup> étage  
GENÈVE 1202  
Suisse  
Tél.: +41 22 748 0707  
E-mail: cecilia.amero@delegamexoi.ch

**MOZAMBIQUE**

M. Juvenal Dengo  
Premier secrétaire  
Mission permanente du Mozambique  
Rue Gutier, 13  
1201 GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 732 32 14  
E-mail: juvenaldengo@hotmail.com

**NAMIBIA NAMIBIE**

Ms Maria Nangolo-Rukoro  
Chief Executive Officer  
Namibia Training Authority  
NTA Village, Rand Street  
P.O. Box 70407  
Komasdal  
WINDHOEK  
Namibia  
Tel.: +264 61 279 550  
Fax: +264 61 279 551  
E-mail: info@nta.com.na

---

Ms Albertina T. Heita  
Manager  
VTC Transformation  
Namibia Training Authority  
NTA Village, Randstreet  
P. O. Box 70407  
Khomasdal  
WINDHOEK  
Namibia  
Tel.: +264 61279572  
Fax: +264 61279551  
E-mail: aheita@nta.com.na

Mr Muvatera Ndjoze-Siririka  
Director, Vocational Education  
Ministry of Education  
P.O. Box 3321  
WINDHOEK  
Namibia  
Tel.: +264 61 270 6246  
Fax: +264 61 270 62 15  
E-mail: mndjoze@mec.gov.na

Mr H. Daniel Ngodji  
Deputy Director Vocational Education  
Ministry of Education  
Private Bag 13186 WINDHOEK  
Namibia  
Tel.: +264 061 2706216  
Fax: +264 061 2706215  
E-mail: dngodji@mec.gov.na

## **NIGERIA NIGÉRIA**

Mr Bukar Sheriff Konduga  
Director, Employment and Wages  
Federal Ministry of Labour and Productivity  
Federal Secretariat Complex  
Alhaji Shehu Shagari, Annex 2  
ABUJA  
Nigeria  
Tel.: +234 8050 584 669  
E-mail: skonguga@yahoo.com

## **PARAGUAY**

Sr. Sergio Roberto Rojas Sosa  
Director General  
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)  
Avda. Molas López No. 480  
ASUNCIÓN  
Paraguay  
Tel.: +595 21 606 506

---

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Sra. Lida Inocencia Coronel de Duré  
Gerente Económica  
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)  
Avda. Molas López No. 480  
ASUNCIÓN  
Paraguay  
Tel.: +595 21 609 454  
E-mail: lcoronel96@hotmail.com

Sra. Mirta Isabel Zárate Ruiz Díaz  
Directora de Recursos Humanos  
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)  
Avda. Molas López No. 480  
ASUNCIÓN  
Paraguay  
Tel.: +595 21 606 506  
E-mail: snpprrhh@hotmail.com

Sra. Verónica de Hollanda Ramírez  
Asesora Jurídica Externa  
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)  
Avda. Molas López No. 480  
ASUNCIÓN  
Paraguay  
Tel.: +595 21 606 506  
E-mail: vdehollanda@snpp.edu.py

Sr. José Reynaldo Rodríguez Fernández  
Gerente de Acción Formativa  
Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)  
ASUNCIÓN  
Paraguay  
Tel.: +595 21 606 506  
E-mail: josesnpp@gmail.com

Sr. Jorge Antonio Peña Masulli  
Director General de Administración y Finanzas  
Ministerio de Justicia y Trabajo  
Avda. Gaspar Rodríguez de Francia esq. EE.UU.  
ASUNCIÓN  
Paraguay  
Tel.: +595 21 442 982  
E-mail: jorgepe1979@gmail.com

**PHILIPPINES FILIPINAS**

Mr Manuel G. Imson  
Labour Attaché  
Permanent Mission of Philippines  
Avenue Blanc 47  
CH-1202 GENEVA  
Switzerland  
Tel.: +41 22 716 1930/33  
Fax: +41 22 716 1932  
E-mail: mission.philippines@ties.itu.int

---

**POLAND POLOGNE POLONIA**

Ms Magdalena Nojszewsua-Dochev  
First Secretary  
Permanent Mission of the Republic  
of Poland in Geneva  
15, chemin de l'ancienne-Route  
1218 GRAND-SACONNEX  
Switzerland  
Tel.: +41 22 710 97 11  
E-mail: magdalena.nojszewsua-dochev@msz.gov.pl

**PORTUGAL**

Sr. Francisco Madelino  
Presidente  
Instituto do Emprego e Formação Profissional  
Rua de Xabregas, 52  
1949-003 LISBOA  
Portugal  
Tel.: +351 21 861 41 00  
Fax: +351 21 861 46 02  
E-mail: francisco.madelino@iefp.pt

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. António Valadas da Silva  
Social Counselor  
Permanent Mission of Portugal  
Rue de Moillebeau 58  
Case postale 432  
1211 GENEVA 19  
Switzerland  
Tel.: +41 22/918 02 00/27  
Fax: +41 22/918 02 28  
E-mail: mission.portugal@ties.itu.int / valadasdasilva1@gmail.com

**QATAR**

Mr Ali Al-Khulaifi  
Minister Plenipotentiary  
Representative of the Ministry of Labour  
Permanent Mission of Qatar to the  
United Nations in Geneva  
Avenue du Bouchet, 27-29  
1209 GENEVA  
Switzerland  
E-mail: mission.qatar@ties.itu.int / latifa@qatarmission.ch

**SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR**

Ms Choong Yeen Chia  
Counsellor (Labour)  
Permanent Mission of Singapore  
10, avenue du Pailly  
1219 CHÂTELAINE  
Switzerland  
Tel.: +41 22 7950101, ext. 174  
E-mail: Chia\_choong\_yeen@mom.gov.sg

---

**SPAIN ESPAGNE ESPAÑA**

Sra. Soledad Iglesias Jiménez  
Subdirectora General de Orientación  
y Formación Profesional  
Ministerio de Educación  
C/Los Madrazo, 15-17  
28014 MADRID  
España  
E-mail: soledad.iglesias@educacion.es

Sr. Adolfo Hernández Gordillo  
Subdirector General de Políticas Activas de Empleo  
Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)  
C/ Condesa de Venadito, 9  
28027 MADRID  
España  
Tel.: +34 91 5859748  
Fax: +34 91 585 9753  
E-mail: Adolfo.hernandez@sepe.es / politicas.activas@sepe.es

Sra. Ma. Ángeles Dueñas Sánchez-Toledo  
Consejera de Educación en Suiza  
Ministerio de Educación de España  
Embajada de España  
Consejería de Educación  
Kirchenfeldstrasse, 57  
3006 BERNE  
Suiza  
E-mail: angeles.duenas@educacion.es

Sra. Marta Rodríguez-Tarduchy  
Consejera Laboral  
Ministerio de Trabajo e Inmigración  
28014 MADRID  
España  
Tel.: +34 629 20 3338  
E-mail: marodri@mtin.es

**SUDAN SOUDAN SUDÁN**

Ms Awadia Ali Elngoumi Mohamed  
General Director of Technical and Vocational Education  
Ministry of Education  
KHARTOUM  
Sudan  
Tel.: +249912914192  
E-mail: awadia-elngomi@live.com

Mr Mohamed Ahmed Hassan Rasmi  
Secretary-General for Vocational Training  
Ministry of Labour  
Supreme Council for Vocational Training  
KHARTOUM  
Sudan  
Tel.: +249 83 780931  
Fax: +249 83 798824  
E-mail: rasmivet@hotmail.com

---

**SWITZERLAND SUISSE SUIZA**

M. Jean-Daniel Zufferey  
Secrétaire général  
Confédération suisse des offices de la formation professionnelle (CFSP)  
c/o Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique  
Maison des Cantons  
Maison rouge 27  
3960 SIERRE  
Suisse  
Tél.: +41 31 309 51 58  
Fax: +41 31 309 51 50  
E-mail: zufferey@edk.ch

M<sup>me</sup> Katharina Frei  
Chef suppléante  
Secteur questions de fond et politique  
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)  
Effingerstrasse 27  
3003 BERNE  
Suisse  
Tél.: +41 31 322 8247  
Fax: +41 31 311 3981  
E-mail: katrin.frei@bbt.admin.ch

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA  
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique Flores Torres  
Agregado Laboral  
Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela  
18a, chemin François-Lehmann  
1218 GRAND-SACONNEX  
Suiza  
Tel.: +41 22 717 0940  
Fax: +41 22 723 2881  
E-mail: carlos.flores@ties.itu.int

**VIET NAM**

Mr Doung Duc Lan  
Deputy Director-General  
General Department of Vocational Training  
Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs  
38 Auco Road  
HANOI  
Viet Nam

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Dao Quan Vinh  
Counselor  
Permanent Mission of the Socialist Republic of Viet Nam  
to the United Nations  
30, Chemin des Corbillettes  
1218 GRAND-SACONNEX  
GENEVA  
Suisse  
Tel.: +41 22 798 24 85  
Fax: +41 22 798 07 24  
E-mail: mission.vietnam@ties.itu.int / dqvinh60@gmail.com

---

Members representing the Employers  
Membres représentant les employeurs  
Miembros representantes de los empleadores

Mr Enosh Bolo

Director, Strategy and Service Delivery  
Federation of Kenya Employers (FKE)  
P. O. Box 48311-00100  
NAIROBI  
Kenya  
Tel.: +254 20 2721929  
Fax: +254 20 272 1990  
E-mail: ebolo@fke-kenya.org

Mr Charles Fadel

Global Education Research Lead  
Cisco Systems, Inc.  
27 Elm Street  
CHELMSFORD MA. 01824  
United States  
Tel.: +1978 936 1701  
E-mail: cfadel@cisco.com

M. Henri Moser

Président  
Fondation Henri Moser  
65, rue du Rhône  
1204 GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 786 68 83  
E-mail: moser.henri@bluewin.ch

Ms Carrie Murdoch

Manager Education, Skills and Trade  
Business New Zealand  
3-11 Hunler Street  
P.O. Box 1925  
WELLINGTON 6140  
New Zealand  
Tel.: +644 496 6556  
Fax: +644 496 6550  
E-mail: cmurdoch@businessnz.org.nz

Mr Chiel Renique

Senior Adviser Education and Training  
Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW)  
Bezuidenhoutseweg 12  
P.O. Box 93002  
2509 AA DEN HAAG  
Netherlands  
Tel.: +31 70 349 02 21  
E-mail: renique@vno-ncw.nl

---

Members representing the Workers  
Membres représentant les travailleurs  
Miembros representantes de los trabajadores

M<sup>me</sup> Marjorie Alexandre

Syndicat national de l'enseignement technique action autonome  
74, rue de la Fédération  
75015 PARIS Cedex 15  
France  
E-mail: Alexandre.marjorie@yahoo.fr

M. Luc Allaire

Syndicat national de l'enseignement  
Centrale des syndicats du Québec  
9405, rue Sherbrooke Est  
MONTRÉAL Québec  
Canada  
E-mail: allaire.luc@csq.qc.net

Ms Pat Forward

Federal TAFE Secretary  
Australian Education Union  
Federal Office  
120 Clarendon Street  
SOUTH MELBOURNE – VICTORIA  
Australia  
E-mail: pforward@aeufederal.org.au

Mr Anders Johansson

Senior Officer  
Department of Professional Development and Working Conditions  
Läraryrbundet  
Swedish Teachers' Union  
P.O. Box 12229  
SE-102 26 STOCKHOLM  
Sweden  
Tel.: +46 8 737 65 47  
Fax: +46 8 695 07 42  
E-mail: anders.f.johansson@lararforbundet.se

M. Ladjji Tiema

Professeur de topographie au lycée  
Syndicat national des travailleurs  
de l'éducation et de la recherche  
01 BP 98  
OUAGADOUGOU 01  
Burkina Faso  
Tél.: +226 70723500  
E-mail: tiema.ladji@yahoo.fr

---

Representatives of the United Nations, specialized agencies  
and other official international organizations  
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
et d'autres organisations internationales officielles  
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)**  
**Centre européen pour le développement de la formation professionnelle**  
**Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional**

Ms Rocío Lardinois de la Torre  
Project Manager – TVET Teachers & Trainer  
Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)  
Street Europe 123  
P.O. Box 22427 THESSALONIKI  
Greece  
Tel.: +30 2310 490 157  
Fax: +30 23 10 490 117  
E-mail: rocio.lardinois@cedefop.europa.eu

Representatives of non-governmental international organizations  
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales  
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

**Education International (EI)**  
**Internationale de l'éducation**  
**Internacional de la Educación**

M<sup>me</sup> Monique Fouilhoux  
Deputy General Secretary  
Education International  
5, boulevard du Roi Albert II  
1210 BRUSSELS  
Belgium  
Tel.: +32 2 224 0643  
Fax: +32 2 224 0606  
E-mail: monique.fouilhoux@ei-ie.org

Mr Bob Harris  
Senior Consultant  
Education International (EI)  
Avenue Reverdil 8-10  
1260 NYON  
Switzerland  
Tel.: +41 22 365 2196  
Fax: +41 22 365 2197  
E-mail: Bob.harris@ei-ie.org

Mr David Robinson  
Consultant  
Education International  
2705 Queensview Dr.  
OTTAWA, ON  
Canada  
Tel.: +1 613 820 2270  
Fax: +1 613 820 7244  
E-mail: robinson@caut.ca

---

Ms Cristina Drews  
Senior Professional Assistant  
Educational International  
5, boulevard du Roi Albert II  
1210 BRUSSELS  
Belgium  
Tel.: +32 2 224 0611  
Fax: +32 2 224 0606  
E-mail: Cristina.Drews@ei-ie.org

**International Organisation of Employers (IOE)  
Organisation internationale des employeurs (OIE)  
Organización Internacional de Empleadores**

M. Jean Dejardin  
Conseiller  
Organisation internationale des employeurs  
26, chemin de Joinville  
1216 COINTRIN/GENÈVE  
Suisse  
Tél.: +41 22 9290013  
Fax: +41 22 9290001  
E-mail: dejardin@ioe-emp.org

**International Trade Union Confederation (ITUC)  
Confédération syndicale internationale (CSI)  
Confederación Sindical Internacional**

Ms Raquel Gonzalez  
Director  
International Trade Union Confederation (ITUC)  
Geneva Office  
46, avenue Blanc  
1202 GENEVA  
Switzerland  
Tel.: +41 22 738 42 02  
Fax: +41 22 738 10 82  
E-mail: raquel.gonzalez@ituc-csi.org

Ms Esther Busser  
Assistant Director  
International Trade Union Confederation (ITUC)  
Geneva Office  
46, avenue Blanc  
1202 GENEVA  
Switzerland  
Tel.: +41 22 738 42 02  
Fax: +41 22 738 10 82  
E-mail: esther.busser@ituc-csi.org

---

Secretariat of the Meeting  
Secrétariat de la réunion  
Secretaría de la Reunión

*Secretary-General/Secrétaire générale/Secretaria General*

M<sup>me</sup> Elizabeth TINOCO  
Directrice  
Département des activités sectorielles

*Executive Secretary/Secrétaire exécutif/Secretario Ejecutivo*

M. Bill RATTEREE  
Spécialiste du secteur de l'enseignement  
Département des activités sectorielles

*Expert/Expert/Experto*

M. Michael AXMANN  
Spécialiste des systèmes de développement des compétences  
Département des compétences et de l'employabilité

*Representative of the Bureau for Workers' Activities/Représentante du Bureau des activités pour les travailleurs/Representante de la Oficina de Actividades para los Trabajadores*

M<sup>me</sup> Amrita SIETARAM  
Spécialiste en matière d'activités pour les travailleurs  
Bureau des activités pour les travailleurs

*Clerk of the Meeting and Chief of the Secretariat Services/Greffier de la réunion et chef des services du secrétariat/Secretario de Actas y Jefe de los Servicios de Secretaría*

M. Thomas HIGGINS  
Fonctionnaire principal des relations  
Service des relations officielles

Assisté par M. Carlos CARRION-CRESPO  
Spécialiste des services publics  
Département des activités sectorielles

*Assistant to the Clerk of the Meeting/Asistente greffière de la réunion/Asistenta Secretaria de Actas*

M<sup>me</sup> Victoria HINCHA-MAJUVA  
Assistance administrative  
Département des activités sectorielles