



UNEVOC

CENTRE INTERNATIONAL
pour l'enseignement
et la formation techniques
et professionnels

Numéro spécial

pour la réunion internationale d'experts de l'UNESCO
«Apprendre pour le travail, la citoyenneté et la
durabilité», Bonn, Allemagne, 25-28 octobre 2004



Bulletin

UNESCO-UNEVOC

» Editorial «

Aménager l'EFTP en vue du développement durable

En octobre 2004, la Division de l'enseignement secondaire, technique et professionnel de l'UNESCO (Paris), le Centre international UNESCO-UNEVOC (Bonn) et le ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche (BMBF) accueilleront à Bonn la réunion de bilan quinquennal du Deuxième Congrès international sur l'enseignement technique et professionnel (ETP), qui s'était tenu à Séoul, Corée, en avril 1999. Plus d'une centaine d'experts internationaux venant des plus divers des États membres de l'UNESCO participeront à la réunion de suivi Séoul+5. Les travaux se concentreront sur deux grands thèmes, au titre desquels les participants :

- >> évalueront dans quelle mesure les systèmes d'EFTP des États membres de l'UNESCO se sont développés depuis le congrès de Séoul de 1999, et
- >> examineront comment les systèmes d'EFTP peuvent être réorientés pour contribuer au développement durable.

La question de la contribution que l'EFTP peut apporter au développement durable, thème déjà majeur, s'avérera sans doute gagner sans cesse en importance lorsque la Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable aura débuté en 2005. L'UNESCO est l'organe responsable de la promotion de cette Décennie, et le Centre UNESCO-UNEVOC se prépare à assumer la fonction de chef de file sur cette question au sein de la communauté internationale de l'EFTP.

De nombreux articles de ce Bulletin s'attachent à dégager comment l'EFTP peut, dans des contextes divers, être orientée sur certains aspects de la durabilité. Cet éditorial met en lumière les relations qui existent entre l'EFTP et le développement durable.

L'héritage de Séoul 1999

Les discussions sur le thème central du congrès de Séoul de 1999 (Éducation et formation tout au long de la vie: un pont vers l'avenir) ont abouti à la conclusion qu'un nouveau paradigme, un nouveau modèle, s'impose tant pour le développement durable que pour l'EFTP. Comme le formulait le préambule des recommandations du Rapport final:

«Nous avons examiné les défis qui s'annoncent pour le XXI^e siècle, où la mondialisation et la révolution des technologies de l'information et de la communication montrent la nécessité d'un nouveau modèle de développement centré sur l'être humain. Nous avons conclu que l'enseignement technique et professionnel, partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie, a un rôle crucial à jouer dans cette nouvelle ère car il constitue un outil efficace pour réaliser les objectifs d'une culture de la paix, d'un développement durable respectueux de l'environnement, de la cohésion sociale et de la citoyenneté internationale»¹.

Les Objectifs de Développement du Millénaire et l'EFTP

La notion d'un «modèle de développement centré sur l'être humain» a été élaborée au Sommet du Millénaire de l'Assemblée générale des Nations Unies de septembre 2002, qui a arrêté une série d'Objectifs de Développement du Millénaire (ODM)². Les ODM comprennent les objectifs suivants: réduire de moitié l'extrême pauvreté et la faim, assurer l'éducation primaire pour tous et l'égalité des sexes, réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans et la mortalité maternelle de deux tiers et de trois quarts respectivement, stopper la propagation du VIH/sida, réduire de moitié le pourcentage de la



population sans accès à l'eau potable, et assurer un environnement durable. Un autre but est de mettre en place un partenariat mondial pour le développement poursuivant des objectifs en matière d'aide, de commerce et d'allègement de la dette. Les ODM relèvent d'une vision stratégique à long terme.

Un EFTP efficace est un élément essentiel de toute démarche de recherche et de mise en œuvre de solutions à toutes ces questions. À ce titre, l'EFTP vient à l'appui de chacun des ODM et de la réalisation du développement durable. On ne saurait s'imaginer de progresser dans la réduction de la pauvreté, la création d'emplois, la santé ou les aspects environnementaux sans un effort puissant et ciblé dans l'EFTP, et il est tout aussi patent qu'un système d'EFTP bien conçu et bien géré peut générer des améliorations de taille au niveau de l'enseignement, de l'égalité des sexes et des conditions de vie. Par essence, il est impératif pour atteindre les objectifs d'instaurer des formes appropriées d'EFTP.

Le rôle crucial de l'EFTP dans la promotion du développement durable

Se penchant sur ces impératifs, le Congrès de Séoul a recherché un modèle novateur d'enseignement technique et professionnel basé sur une «culture de l'apprentissage» encourageant et préparant toute

nation à «être productive et compétitive» et à «veiller au bien-être de sa population». Il a retenu «qu'une vivante culture de la formation est un facteur clé pour atteindre ce but» et pour apporter «aux jeunes et aux adultes les moyens dont ils ont besoin pour jouer leur rôle dans le nouveau modèle de développement»³. Le Rapport final formulait les conclusions suivantes:

«L'enseignement technique et professionnel, en tant que composante de l'éducation tout au long de la vie, a un rôle déterminant à jouer dans ce nouveau domaine où il peut servir utilement à la réalisation des objectifs de culture de la paix, de développement durable et écologiquement sain, de cohésion sociale et de citoyenneté internationale»⁴.

«...l'EFTP de l'avenir doit non seulement préparer les individus à exercer un emploi dans la société de l'information, mais aussi en faire des citoyens responsables qui se préoccupent de préserver l'intégrité de l'environnement et le bien-être d'autrui»⁵.



© UN Volunteers

Il s'agit là d'un élargissement de la mission de l'EFTP, dont la tâche restreinte de dispenser une formation à des compétences spécifiques à une industrie et à une profession fait place à la tâche plus ample d'assurer le développement de la main-d'œuvre et l'apprentissage tout au long de la vie pour le développement durable et la citoyenneté.

Ainsi, les Recommandations concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels pour le vingt et unième siècle publiées conjointement en 2002 par l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'UNESCO stipulent que représentant un élément fondamental du processus éducatif dans tous les pays, l'EFTP devrait:

«(a) contribuer à la réalisation des objectifs de la société en matière de démocratisation et de progrès social, culturel et économique, tout en développant les potentialités de tous les individus, aussi bien de sexe masculin que de sexe féminin, dans la perspective de leur participation active à la défini-

1 UNESCO (1999) Rapport final, Deuxième Congrès international sur l'enseignement technique et professionnel, UNESCO, Paris, p. 69.

2 Voir <http://www.un.org/french/millenniumgoals/>.

3 UNESCO (1999) op.cit., p. 61.

4 Ibid., p. 1.

5 Ibid., p. 27.

6 UNESCO et OIT (2002) Enseignement et formation techniques et professionnels pour le vingt et unième siècle: Recommandations de l'UNESCO et de l'OIT, UNESCO, Paris, et OIT, Genève, p. 9.



L'enseignement technique et professionnel, en tant que composante de l'éducation tout au long de la vie, a un rôle déterminant à jouer dans ce nouveau domaine où il peut servir utilement à la réalisation des objectifs de culture de la paix, de développement durable et écologiquement sain, de cohésion sociale et de citoyenneté internationale



tion et à la poursuite de ces objectifs, quels que soient leur religion, race ou âge; (b) conduire à la connaissance des aspects scientifiques et techniques de la civilisation contemporaine, de sorte que les hommes et les femmes comprennent leur environnement et soient en mesure d'agir sur lui en ayant une attitude critique à l'égard des répercussions sociales, politiques et écologiques du progrès scientifique et technique; donner aux individus les moyens de contribuer, dans le cadre de leur profession et dans d'autres sphères de la vie, à l'avènement d'un développement durable, respectueux de l'environnement»⁶.

Les questions clés pour Bonn 2004

Ces démarches de reconceptualisation de l'EFTP sont essentielles pour orienter l'EFTP sur le développement durable. Mais quels ont été les progrès réalisés dans les différents pays? Comment l'EFTP a-t-il été réorienté en vue du développement durable? Quelles ont été les approches mises en œuvre dans les cours préparatoires à l'emploi et la formation au poste de travail? Quels secteurs de l'industrie (et de la formation) ont pris les devants? Lesquels sont à la traîne? Quels sont les facteurs indispensables pour réussir? Que faut-il faire encore – au niveau des instructeurs et des formateurs, des établissements d'EFTP et des responsables des systèmes d'EFTP? Quels rôles de soutien les centres UNESCO-UNEVOC peuvent-ils être appelés à jouer?

En particulier, quelles sont les mesures que l'UNESCO peut entreprendre à l'appui des instructeurs, des établissements, des systèmes d'EFTP continus? Ces interrogations sont pressantes, car les Nations Unies ont proclamé la période 2005-2014 Décennie pour l'éducation en vue du développement durable et ont recommandé que tous les pays prennent des mesures progressives pour intégrer le développement durable dans leurs programmes pédagogiques à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'éducation.

Telles seront certaines des questions qui seront discutées à la Réunion internationale d'experts de l'UNESCO «Apprendre pour le travail, la citoyenneté et la durabilité» qui se tiendra à Bonn en octobre 2004.

Le Centre international UNESCO-UNEVOC de Bonn, en consultation avec un certain nombre de Centres UNEVOC et d'agences partenaires, a élaboré un document de discussion fournissant une vue d'ensemble des concepts, tendances et aspects essentiels dans le domaine de l'EFTP en vue du développement durable, afin d'alimenter les discussions lors de la Réunion Séoul+5 d'octobre.

Objectifs de la réunion

Dans son examen du thème de l'EFTP en vue du développement durable, la réunion:

1. passera en revue les initiatives nationales d'intégration du développement durable dans les politiques, programmes et pratiques d'EFTP, dégagant les influences tant communes que spécifiques qui ont favorisé ou entravé la réussite de ces initiatives;
2. passera en revue les initiatives engagées par les entreprises, l'industrie et les groupements de la société civile pour intégrer le développement durable dans les politiques, programmes et pratiques d'EFTP, dégagant comment elles peuvent être amplifiées pour favoriser leur généralisation et épauler les initiatives nationales;
3. dégagera les problèmes et les difficultés auxquels se heurte l'intégration du développement durable dans les politiques, programmes et pratiques d'EFTP de même que les moyens d'y pallier par la réforme et le développement des politiques, le développement des programmes et des professions, l'action conjointe en réseau, la recherche et l'évaluation;
4. développera un projet de plan d'action destiné à guider les initiatives d'EFTP pendant la Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable.

Pour en savoir plus

Rupert Maclean, Directeur,
R.Maclean@unevoc.unesco.org

Du productivisme à l'écologisme

En tant que grand fournisseur de main-d'œuvre qualifiée, l'EFTP participe directement à la reproduction du «productivisme», la conception dominante en vertu de laquelle la croissance économique est une caractéristique permanente et nécessaire de l'existence humaine, sans considération de son impact environnemental et de ses conséquences. Le productivisme donne la priorité aux besoins de l'«industrie» avant tous autres et voit dans le «travail» (l'emploi rétribué) la principale source et la mesure de la valeur sociale.

L'EFTP se base actuellement sur la double hypothèse normative que les objectifs principaux, sinon uniques, de l'EFTP consistent à promouvoir la croissance économique par le développement des ressources humaines requises pour augmenter la productivité et le profit et à produire des compétences en vue du travail, renforçant ainsi l'employabilité.

Le productivisme et les hypothèses du «travail pour la croissance» et des «compétences pour le travail» ne constituent plus un mobile ou une base légitime pour l'EFTP. Le constat scientifique de l'existence de problèmes environnementaux profonds et potentiellement irréversibles montre que la croissance économique permanente est une vue intenable. La



Apprentis en formation de foresterie et de pêche, Institut de formation professionnelle, East Gippsland, Australie



disparition de l'emploi classique à plein temps invalide dans une large mesure l'idéologie du «travail» et le discours de l'«employabilité».

Le temps est venu d'adopter une nouvelle perspective post-productiviste de l'EFTP, basée sur des valeurs et sur des hypothèses propres à promouvoir le nouveau monde du travail, la citoyenneté mondiale et la responsabilité écologique. Les apprenants de l'EFTP devraient développer une perception plus réfléchie et plus globale de leur rôle d'acteurs écologiques et des conséquences de leurs activités de production et de consommation au poste de travail autant qu'ailleurs.

Les institutions d'EFTP et tous ceux qui enseignent ont pour responsabilité d'assurer un enseignement efficace, mais ils assument également la double responsabilité d'engager un examen critique des conséquences sociales et environnementales de la

croissance économique et de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences en vue de la durabilité écologique. Pour que l'EFTP serve les intérêts interdépendants de la nature, de la société et de l'économie, alors il faut qu'au mythe de la croissance économique perpétuelle viennent se substituer, pour constituer le fondement de l'EFTP, une nouvelle éthique de l'«écologisme» et un impératif global de développement démocratique, équitable et durable.

Pour en savoir plus

Damon Anderson,
Faculté des sciences de l'éducation,
Université de Monash, Melbourne, Australie,
damon.anderson@education.monash.edu.au

L'apprentissage en situation de travail au service du développement de l'éducation pour la durabilité

L'éducation pour la durabilité (EPD) fait progresser l'éducation environnementale traditionnelle en y ajoutant une dimension sociale et en critiquant des comportements tels que la consommation de masse. Le Dr. Neil Taylor (Faculté de pédagogie de l'Université de Nouvelle-Angleterre) et le Dr. Richard Coll (Université de Waikato) suggèrent dans un article commun que l'apprentissage en situation de travail pourrait servir de vecteur pour dispenser l'EPD. Ils évoquent trois modèles possibles :

Le premier fait appel à la «formation à l'EPD au poste de travail». L'éducation qui intervient au poste de travail englobe aussi une acculturation des nouveaux venus dans une «communauté de pratique», dans une relation de type apprenti/élève-instructeur. Cette relation comporte de toute évidence une composante sociale et peut permettre par exemple avant l'obtention d'un diplôme d'appréhender les aspects relatifs à l'EPD dans le cadre de l'expérience en entreprise.

Dans le second modèle, la formation à l'EPD intervient en classe et les apprenants en emportent ensuite l'acquis vers le poste de travail. La formation à l'EPD peut faire l'objet de cours spécifiques ou être intégrée dans les cours de technologie, de gestion ou autres matières apparentées. Cette formation sensibilise les apprenants à l'EPD, leur permettant d'appréhender ces questions lors de leurs placements en entreprise. Les apprenants placés en stage hésitent souvent à aborder des questions potentiellement émotives comme celle de la durabilité. Il paraîtrait adéquat qu'ils disposent des informations requises pour prendre leurs décisions en connaissance de cause.

Dans le troisième modèle, l'apprentissage en situation de travail et l'EPD sont intégrés. Les partisans de l'apprentissage en situation de travail considèrent que son efficacité est maximale lorsqu'il prend la forme d'un apprentissage intégré au travail. C'est là en fait l'un des traits essentiels des filières en alternance et l'une des principales raisons de l'insertion du placement en entreprise entre des phases d'apprentissage de type scolaire. Dans l'apprentissage intégré dans le travail, les apprenants font l'apport au poste de travail des connaissances qu'ils ont acquises et, à l'issue de leur placement en entreprise, rapportent vers la classe les connaissances acquises au poste de travail.

La *World Association for Cooperative Education* (un organisme professionnel qui plaide en faveur de l'apprentissage en situation de travail) suggère que les apprenants rapportent dans la salle de classe, aux fins d'analyse et de réflexion, les expériences réalisées au poste de travail. Le troisième modèle est donc au fond une combinaison des deux premiers modèles évoqués. C'est ainsi que les apprenants peuvent avoir à rendre compte des aspects liés à la durabilité dans le cadre des cours de matières concernées (par exemple au moyen d'études de cas sur leurs stages) ou bien lors de journées ouvertes lorsqu'ils procèdent à des présentations (par exemple la «journée de l'industrie» dans les universités britanniques).

Pour une description d'autres formes d'apprentissage par l'expérience, voir le «Manuel international de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels» à la rubrique «Publications» à la fin de ce Bulletin.

Pour en savoir plus

Richard K. Coll, Université de Waikato,
Hamilton, Nouvelle-Zélande,
r.coll@waikato.ac.nz, et
Neil Taylor, Université de New England,
Armidale, Australie,
ttaylor6@pobox.une.edu.au

Des compétences durables pour la main-d'œuvre canadienne

Pour réussir la mise en œuvre du principe du développement durable, il faut que la main-d'œuvre soit dotée de connaissances, compétences et attitudes (CCA) relatives au développement durable. On s'accorde à considérer que la main-d'œuvre doit être préparée de façon à pouvoir apporter une contribution aux objectifs nationaux de développement durable. Or, il faut pour réaliser la formation de la main-d'œuvre en vue du développement durable que les connaissances, compétences et attitudes relatives au développement durable soient connues. Un vaste examen de la littérature scientifique a montré que tel n'est pas le cas.

Le Centre canadien pour le développement de la main-d'œuvre (UNEVOC Canada) a réalisé une étude visant à repérer les compétences de développement durable largement transférables dont a besoin la main-d'œuvre canadienne. Dans la première phase de l'étude, un ample examen de la littérature scientifique et des résultats de la recherche a été mené pour identifier les CCA liées aux trois éléments du développement durable: environnement, société et économie. Dans la deuxième phase, ces CCA ont été

validées en recourant à un groupe focal d'individus représentatifs de la diversité canadienne et possédant une expertise en matière d'environnement, de développement durable et de développement de la main-d'œuvre. Les experts ont confirmé que la grande majorité des CCA sont pertinentes pour les objectifs de développement durable. Six grands thèmes se sont dégagés:

1. **Éthique et valeurs:** les attitudes requises pour se comporter et agir moralement.
2. **Prise de décision intégrée:** les connaissances et compétences requises pour traiter les informations de manière efficace et efficiente.
3. **Usage responsable des ressources:** les connaissances et compétences requises pour faire un usage responsable des ressources.
4. **Valorisation de la diversité:** les connaissances et compétences requises pour apporter une contribution et un soutien à la diversité.
5. **Style de vie sain:** les connaissances et compétences requises pour assurer la santé et la sécurité au poste de travail.

6. **Amélioration permanente:** les connaissances et compétences requises pour améliorer la qualité de la vie.

Ces catégories de compétences ont été utilisées pour organiser et classer les CCA. Cette activité a abouti au Profil de compétences pour le développement durable (*Sustainable Development Skills Profile*, SDSP). Le SDSP fournit une liste des connaissances, compétences et attitudes largement transférables relatives au développement durable dont la main-d'œuvre canadienne a besoin pour appliquer les principes du développement durable à ses activités quotidiennes sans considération de fonction professionnelle, de secteur d'activité, de niveau éducatif ou de formation. Il est largement applicable à l'enseignement général, à l'éducation des adultes et à l'EFTP.

Le lecteur pourra demander à l'adresse suivante un profil de compétences complet et/ou le rapport intégral de l'étude.

Pour en savoir plus

Chris Chinien, Directeur, Centre canadien pour le développement de la main-d'œuvre, Winnipeg, Chinien@MS.Umanitoba.CA

Priorité aux projets «Learning to Last» au Royaume-Uni

Entre 2001 et 2003, le Conseil pour l'apprentissage et les compétences (*Learning and Skills Council*, LSC) du Royaume-Uni a financé deux phases de projets de développement de petite envergure pilotés et dirigés par l'Agence pour le développement de l'apprentissage et des compétences (*Learning and Skills Development Agency*, LSDA). Ces projets étaient appelés «*Learning to Last*» (Apprendre pour la vie), et leurs résultats (Guide de bonne pratique, Trousse Apprendre pour la vie) figurent sur le site web de la LSDA. Celle-ci, désireuse de conférer une plus grande priorité au développement durable en vue de l'EFTP dans l'agenda politique, a commandé deux rapports stratégiques pour parution en septembre 2004. L'objectif principal était de rechercher comment positionner l'EFTP en vue du développement durable parmi les priorités existantes pour le secteur de l'apprentissage et des compétences et dans une langue que les praticiens comprennent.

Le premier rapport, rédigé par Martin Yarnit, a fourni à partir de documents politiques émanant de l'ensemble du gouvernement une analyse de ce que l'on entend par la notion de communautés durables (communautés apprenantes, communautés actives, etc.) et des implications qui en découlent pour le secteur de l'apprentissage et des compétences. Yarnit présente la définition de la communauté durable telle qu'elle est formulée par la récente étude d'Egan, la saluant comme un «point de départ» national pour le débat.

Egan avance que les prestataires de formation devraient représenter un élément d'une campagne nationale d'amélioration du profil des professions clés de cet agenda politique, en l'occurrence: professionnels de l'environnement comme les planificateurs et architectes, décideurs comme les membres des autorités locales et les fonctionnaires, chefs de file comme les dirigeants d'organisations locales et bénévoles. Il souligne l'impératif d'un programme permanent de développement professionnel des personnels. La contribution des prestataires de formation aux communautés durables devrait être reconnue dans les dispositions de contrôle et de financement afin d'inciter à y participer (l'étude d'Egan figure également à la rubrique «Publications» à la fin de ce Bulletin).

Yarnit appelle le secteur de l'apprentissage et des compétences et les prestataires à

- >> évaluer ce que l'étude d'Egan signifie pour la future stratégie de développement durable du LSC;
- >> évaluer quel devrait être l'impact du développement durable sur la planification et le financement de ce secteur;
- >> évaluer comment le développement durable devrait être intégré dans la Stratégie nationale pour les compétences.

Le deuxième rapport, rédigé par Stephen Martin, montre comment aborder l'aspect évoqué au troisième point ci-dessus. Il prend pour point de départ la politique de l'EFTP. La place disponible ici ne permet de couvrir que les réflexions de Martin sur la Stratégie pour les compétences du gouvernement

et son thème central de parvenir à un plus grand engagement des employeurs dans l'ensemble du système d'EFTP. Il considère qu'il s'agit là d'une «opportunité majeure de maximiser l'intégration du développement durable dans la planification, la conception et la mise en œuvre de dispositifs basés sur la demande, parce que le développement durable a de profondes implications pour toutes les professions». Il est d'avis que les prestataires du système d'EFTP devraient s'adresser aux dirigeants des entreprises en matière d'éthique, d'environnement et de développement durable afin d'instaurer des partenariats stratégiques et opérationnels en vue de créer des dispositifs de forme nouvelle.

S'adressant aux entreprises où la pratique du développement durable est déjà développée, la LSDA œuvre avec ses Centres d'excellence professionnelle pour collaborer avec ces employeurs et leur permettre d'enseigner les nouvelles compétences en vue du développement durable.

Ces deux rapports se concentrent sur des impératifs majeurs de la politique de l'EFTP – et apportent une contribution au développement durable. C'est une situation gagnant-gagnant. L'adoption de ces solutions aboutirait à améliorer les politiques, à développer la pratique du développement durable et à offrir des expériences d'apprentissage intéressantes tant aux apprenants qu'aux enseignants.

Pour en savoir plus

Judith Cohen, Directrice régionale, Agence pour le développement de l'apprentissage et des compétences, Leeds, R. U., jcohen@lsda.org.uk

Formation de jeunes éducateurs environnementaux en Angola

La Jeunesse écologique d'Angola (JEA) est une organisation non gouvernementale bénévole créée en 1991 en Angola. Elle a pour but de contribuer à la protection de l'environnement et à promouvoir les principes du développement durable tout en tenant compte des problèmes environnementaux affectant les jeunes et les communautés dans lesquels ils vivent. La JEA intervient dans quatre domaines: enseignement et formation à l'environnement, élaboration de matériels, recherche et sensibilisation à l'environnement par le biais des médias.

Travaillant dans un pays qui sort tout juste d'une longue période de guerre civile et constatant l'inefficacité des systèmes tant d'enseignement secondaire que d'enseignement professionnel en Angola, la JEA investit en dispensant l'EFTP à ses membres. Son travail est guidé par quatre principes:

Consolidation des ressources humaines

Organisation partiellement tributaire de donateurs, la JEA ne peut se permettre de verser des salaires à ses membres. De ce fait, le travail effectué par les membres pour l'organisation est rétribué par des prestations d'EFTP. Le principal objectif est d'in-

culquer aux membres des compétences, des connaissances et des aptitudes pour qu'ils mettent en œuvre et soutiennent de façon autonome les activités de la JEA. Un exemple en est le projet des Jeux olympiques de l'environnement, un projet scolaire mené chaque année. Les meilleurs apprenants deviennent membres de la JEA et aident à faire fonctionner le projet l'année suivante.

Contextualisation de l'apprentissage dans un contexte en développement

Les besoins de formation de la JEA changent en fonction des changements que connaît le contexte angolais. Les compétences demandées sur le marché du travail changent à un rythme tel que les programmes scolaires ne peuvent souvent suivre à temps. La JEA met ainsi au point des programmes de formation contextualisés en fonction des questions environnementales d'actualité et des compétences et connaissances nécessaires pour les affronter. Les programmes ont des contenus, des méthodologies et des matériels variables en fonction de la province où se déroule l'activité.

Élaboration de matériels d'appui à l'apprentissage accessibles et flexibles

De nombreuses activités de formation de la JEA sont réalisées avec l'aide de matériels d'appui à l'apprentissage. La JEA n'étant pas à même de mener partout des activités d'enseignement et de formation environnementaux, elle élabore et diffuse largement des matériels accessibles (en termes de

coût, de contenu, de langue). Ces matériels sont également flexibles, de manière à pouvoir être utilisés dans un cours de formation d'une semaine, une session d'une demi-journée ou un programme environnemental diffusé par les médias.

Exploration de la relation entre la recherche et d'autres sources de connaissances

La JEA mène en permanence des projets de recherche qui s'appuient de manière extensive sur d'autres sources de connaissances, notamment savoirs traditionnels et connaissances locales. Ces projets instaurent des synergies qui permettent à la JEA de dispenser une EFTP adaptée, culturellement adéquate et localement pertinente.

Outre ces quatre principes de base, les programmes d'EFTP de la JEA se concentrent sur l'apprentissage par l'action, l'importance de la pratique dans l'éducation environnementale et l'éducation en tant que processus continu axé sur le développement de compétences, connaissances et aptitudes pour faire face aux questions environnementales actuelles et futures. Ils recourent à cet effet à une formule qui encourage chez chaque membre de la JEA les compétences relatives à l'apprentissage tout au long de la vie.

Pour en savoir plus

Vladimir Russo, Jeunesse Écologique Angolaise, Luanda, Angola, roquerusso@nexus.ao

Objectifs et activités du gouvernement allemand

C'est une responsabilité particulière que la formation professionnelle assume maintenant que le développement durable a été reconnu comme un principe directeur des activités des pouvoirs publics. C'est un travail excellent et efficace que doivent mener services de planification, ateliers, bureaux et administrations pour répondre à ce défi. Plus que jamais, chacun doit:

- >> avoir conscience des effets de son travail sur les processus de production dans les cycles d'utilisation et apprendre comment les influencer;
- >> apprendre à comprendre les fondements d'une «politique intégrée des produits», se familiariser avec ses conséquences pour les produits et analyser et aménager les processus opérationnels concernés du point de vue du développement durable; et enfin

- >> reconnaître le rôle d'agents économiques joué par les êtres humains dans les deux domaines, celui de la «production» et celui de la «consommation».

Les exigences auxquelles doit répondre la formation professionnelle en vue du développement durable ont fait en Allemagne l'objet d'un examen et d'une discussion extensives de la part de tous les acteurs. Le résultat est un cadre d'orientation qui décrit les compétences intersectorielles essentielles et les compétences professionnelles spécifiques requises pour faire de la durabilité un élément essentiel de l'activité professionnelle. Il montre aussi comment repérer précocement des domaines d'activité d'avenir, ouvrir de nouveaux domaines technologiques et secteurs de croissance pour la société et l'industrie et qualifier les personnels requis pour la formation professionnelle.

Les défis centraux restent pour la formation professionnelle les suivants: comment parvenir à mettre une personne à même de passer de l'intellection à l'action? Quels sont les facteurs qui déterminent si une personne va pouvoir le faire, quels sont les facteurs qui l'encouragent et ceux qui l'entravent?

En outre, la qualité d'un produit doit répondre aux exigences tant du fournisseur que du client.

Le ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche (BMBF) vient de lancer avec l'industrie un programme de dispositifs pilotes pour étudier les moyens d'introduire des méthodes axées sur la durabilité dans la formation initiale et continue.

Il est de toute première importance (et aussi de l'intérêt de l'industrie) de mettre en pratique l'idée du développement durable. Quiconque veut s'affirmer sur le marché doit combiner mise au point de nouvelles technologies et processus connexes de formation pour le personnel de production, de service et de conseil. À long terme, la gestion durable deviendra ainsi une garantie de viabilité future. Le BMBF soutient ces efforts en concourant au plan d'action national pour la Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable.

Pour en savoir plus

Volker Ihde, Ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche (BMBF), Volker.Ihde@bmbf.bund.de

Stratégies de durabilité et développement international du personnel

En Allemagne, la coopération en matière d'EFTP se concentrait par le passé sur la promotion du développement du système d'EFTP. Cette approche, basée sur l'emploi salarié, aboutissait à privilégier excessivement le modèle dual allemand avec son financement conjoint par les pouvoirs publics et l'industrie privée. Dans de

nombreux pays, ce modèle ne suscitait qu'un faible intérêt de la part des entreprises.

D'où un changement de paradigme. Sans abandonner le principe de la responsabilité conjointe des pouvoirs publics et du secteur privé, on combina les approches purement duales du développement

international du personnel avec d'autres formes, notamment cours de formation plus brefs ou plus flexibles et méthodes novatrices de certification. En outre, la protection de l'environnement fut solidement ancrée dans les programmes d'EFTP. L'EFTP continue de jouer un rôle clé dans la durabilité économique, sociale et écologique dans des domaines de qualification essentiels pour l'avenir, par exemple:

- >> renforcement de la flexibilité professionnelle par l'accentuation des capacités individuelles de recherche et de création d'emploi;
- >> amélioration de l'enseignement général, combiné avec des qualifications technologiques pratiques et des connaissances commerciales pour la génération de revenus par l'emploi indépendant (notamment pour les pauvres);
- >> compétences spécifiques pour la formation individuelle et en groupe (jusqu'à 80 % de l'apprentissage professionnel intervient au poste de travail) dans l'entreprise, intégration des aspects de protection de l'environnement dans la production industrielle.

Capacity Building International (InWEnt) a ancré dans ses programmes de formation pour experts du secteur de l'EFTP des pays en développement les priorités suivantes:

- >> le savoir-faire allemand est basé sur une responsabilité fonctionnelle différenciée associant compréhension du marché du travail et formation professionnelle d'une part



Formation de multiplicateurs en technologies automobiles non polluantes



et systèmes efficaces d'information sur les professions et conseils politiques experts. Les «domaines voisins» (marchés du travail, systèmes d'emploi) doivent être pris en compte pour assurer l'employabilité et par voie de conséquence la durabilité sociale et économique.

- >> Dans la perspective de l'Allemagne, la gestion de la formation professionnelle fonctionne selon une formule basée sur la coopération et la codétermination du capital et du travail. Cette formule déclenche une dynamique d'innovation dont les systèmes purement bureaucratiques sans aucune participation privée ne peuvent que rêver. La participation du secteur privé instaure des liens puissants avec la prévention des problèmes écologiques dans la production industrielle, nécessaire condition de la durabilité environnementale.
- >> Nulle part ailleurs dans le monde on ne trouve des qualifications technologiques

accompagnées d'une intégration systématique de la protection de l'environnement dans les programmes d'EFTP.

Les champs d'action ainsi esquissés fournissent un fondement sur lequel aménager des programmes détaillés à l'intention de pays donnés en tenant compte des impératifs locaux. Il est tout aussi important de mettre en œuvre des formes de coopération propres à promouvoir l'entreprise et/ou à combattre la pauvreté et adaptées à la dynamique du changement et aux problèmes sociaux que de recourir sur la base des systèmes à des démarches intégrées dans des stratégies de développement durable.

Pour en savoir plus

Manfred Wallenborn, Capacity Building International (InWEnt), Mannheim, Allemagne, Manfred.wallenborn@inwent.org

Coopération technique allemande en matière d'EFTP (I)

L'Agence allemande de coopération technique (GTZ) contribue au développement économiquement durable des pays partenaires en assurant le développement de ressources humaines qualifiées. En améliorant l'employabilité des membres des groupes cibles, notamment groupe défavorisés, on renforce leurs perspectives d'emploi salarié ou indépendant.

Pour parvenir à la durabilité sociale et économique, la section de l'EFTP de la GTZ met au point des solutions sur mesure dans le cadre de processus coopératifs avec les acteurs des pays partenaires en tenant compte des demandes du marché du travail. Elle soutient l'intégration d'éléments relatifs au marché dans les systèmes d'EFTP et l'instauration d'une étroite coopération avec l'industrie privée dans toutes les questions liées à la formation.

La section de l'EFTP de la GTZ mène actuellement des projets dans plus de 60 pays dans trois grands domaines de coopération:

Les **systèmes d'EFTP orientés sur le marché du travail** améliorent l'employabilité des diplômés et satisfont à la demande de personnel qualifié émanant des entreprises. La GTZ propose à l'intention des décideurs des ministères concernés des pres-



© UN Volunteers



Formation dans un atelier en Afghanistan

tations de conseil portant sur le financement, la décentralisation et la privatisation et les cadres législatifs. La GTZ soutient également la mise en place de structures durables à l'échelon intermé-

diaire visant à optimiser les transitions entre le système d'EFTP et le marché du travail.

Les **centres de service et de formation aux technologies avancées et appliquées** améliorent la productivité, la puissance innovatrice et la compétitivité des petites entreprises et micro-entreprises. La GTZ se concentre sur la mise en place d'institutions visant à améliorer la compétence technologique des entreprises par la formation de personnel technique et d'encadrement et la fourniture de services complémentaires de conseil.

La **formation orientée sur l'emploi pour et dans le secteur informel** vise directement à réduire la pauvreté. Elle dispense aux groupes cibles (groupes socialement marginalisés, victimes de guerres et de catastrophes naturelles, anciens combattants) les compétences nécessaires pour gagner leur vie par l'emploi salarié ou indépendant et leur inculque l'aptitude à articuler et défendre leurs propres intérêts. La GTZ se concentre sur la mise en place de réseaux institutionnels avec un cadre politique adéquat, des mécanismes de pilotage et des mesures à l'intention de groupes cibles spécifiques.

Durabilité sociale et économique et stabilité politique sont interdépendantes: il est difficile d'atteindre au progrès économique et social dans des systèmes politiquement instables. À l'inverse, il est difficile de parvenir à la stabilité économique à défaut de progrès économique et social. La section de l'EFTP de la GTZ s'attache non seulement à préparer les groupes cibles au monde du travail, mais

aussi à améliorer leur aptitude à participer activement à l'aménagement de leur environnement de travail et de vie en assumant la responsabilité des questions tant sociales qu'environnementales. Pour parvenir à la durabilité environnementale, des structures permanentes sont mises en place en vue

de la formation des personnels à la gestion environnementale et aux techniques environnementales. En même temps, les aspects environnementaux sont intégrés dans les mesures de formation où ils représentent des thèmes transversaux (pour plus de détails, voir l'article ci-dessous).

Pour en savoir plus
Ulrich Krammenschneider et Julia Schmidt, Agence allemande de coopération technique (GTZ), Section de l'EFTP, Eschborn, Allemagne, tvet@gtz.de

Coopération technique allemande en matière d'EFTP (II) – Un projet exemplaire

O n l'a vu, la section de l'EFTP de l'Agence allemande de coopération technique (GTZ) poursuit deux objectifs complémentaires. Le premier est l'appui au développement de ressources humaines qualifiées pour renforcer la compétitivité des entreprises. Le deuxième est l'amélioration de l'employabilité des individus. Ces deux objectifs comprennent un volet axé sur le développement durable en ouvrant l'accès à des ressources et à des possibilités d'amélioration de la qualité de la vie, y compris au niveau des aspects environnementaux.

Le projet sectoriel présenté ici a pour priorité la durabilité environnementale mais tient également compte de ses dimensions économique et sociale. Les décisions politiques en matière de développement durable révèlent en général un besoin accru de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur environnemental. À partir de là, le projet de la GTZ vise à intégrer les aspects environnementaux dans divers volets de l'EFTP en développant des formules pluridimensionnelles orientées sur des activités aux niveaux macro, meso et micro. Cette démarche englobe:

>> des approches d'intégration des aspects environnementaux dans les profils professionnels;

>> l'intégration des aspects environnementaux dans la formation des enseignants de l'EFTP, les institutions de formation et l'élaboration des curricula;

>> la conception et l'élaboration de matériels d'enseignement et d'apprentissage;

>> la mise en place de réseaux et de structures de coopération en vue de l'échange d'expériences sur les questions touchant à l'environnement et à l'EFTP.

Le projet sectoriel est en rapport étroit avec certaines activités menées par la GTZ dans plusieurs pays partenaires, tant pour puiser dans leur expérience que pour leur apporter son soutien.

C'est ce que montre l'exemple suivant: en Éthiopie, le projet appuie l'introduction d'une formule d'intégration des aspects environnementaux dans une institution de formation des enseignants de l'EFTP au moyen d'une approche *pluridimensionnelle*. L'objectif global poursuivi est de parvenir à ce qu'à l'issue de leur formation, les intéressés agissent de façon responsable et en conformité avec l'environnement de leur poste de travail. On peut citer parmi les aspects concernés la sensibilisation aux questions environnementales d'une manière générale de même que l'usage efficace des matériaux utilisés au travail et des ressources telles que



Gestion de l'environnement – un défi dans la formation des enseignants en Éthiopie

l'eau et l'énergie, l'élimination des déchets, l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au poste de travail. À cette fin, la gestion environnementale est intégrée dans la formation de multiplicateurs, de gestionnaires et d'enseignants de l'EFTP ainsi que dans le curriculum de formation des enseignants. En vertu du concept «apprendre par l'action», l'institution de formation des enseignants elle-même fonctionne dans le respect de normes de gestion environnementale.

Pour en savoir plus
Klaus-Dieter Przyklenk et Heike Bräuer, Agence allemande de coopération technique (GTZ), Eschborn, Allemagne, klaus-dieter.przyklenk@gtz.de, heike-braeuer@gtz.de

> Participation du secteur privé <

Opel: une main-d'œuvre apprenante pour un constructeur automobile apprenant

Chez Opel, le concept de la durabilité a pour signification la recherche d'un équilibre entre la responsabilité sociale que l'entreprise assume pour ses salariés et les communautés dont elle relève de même que pour la société dans son ensemble et la nécessité de préserver l'environnement et les ressources naturelles tout en assurant la rentabilité à long terme des opérations de l'entreprise. Pour Opel, favoriser la formation des salariés relève à la fois d'une saine gestion des affaires et de la responsabilité sociale. Le succès de l'entreprise apprenante qu'est Opel est tributaire de la présence de salariés hautement qualifiés et motivés, car les qualifications, les connaissances et les compétences de la main-d'œuvre constituent un atout stratégique essentiel dans une industrie de l'automobile dynamique et compétitive.

On peut illustrer par l'image d'une pyramide comment la formation, l'enseignement et les activités

de développement de carrière s'associent et se complètent. Cela commence par la formation professionnelle et s'étend à diverses opportunités de qualification et à des études supérieures intégrées dans la relation salariale, pour aller jusqu'à la formation à l'encadrement supérieur avec des détachements internationaux au sein du groupe General Motors.

Formation professionnelle aux métiers techniques et commerciaux

Avec quelque 844 apprentis (au 31 décembre 2003), Adam Opel AG compte parmi les plus importants fournisseurs de places de formation professionnelle en Allemagne. L'entreprise offre actuellement 17 programmes de formation différents, douze dans des domaines techniques et cinq dans des professions commerciales.

Chez Opel, il est tout aussi important d'acquérir des compétences sociales et personnelles que de développer des qualifications pour l'emploi. Il faut pour construire une voiture ou assumer la responsabilité d'une gamme de modèles posséder la capacité d'être productif au sein d'une équipe. C'est la raison pour laquelle l'esprit d'équipe et les compétences

de communication constituent des aspects importants dans la démarche de formation professionnelle d'Opel.

Des formateurs expérimentés guident les apprentis tout au long d'un processus appelé «contrat de formation». Tous les apprentis de chaque groupe établissent un consensus sur des questions fondamentales: pourquoi nous sommes-nous inscrits à ce programme? Quels sont nos objectifs? Quelle interaction avec l'équipe voulons-nous? De cette manière, les apprentis peuvent en permanence se référer aux points convenus et suivre leur propre développement. En même temps, le formateur assure que tous les contenus d'apprentissage requis sont couverts et appréhendés. Le formateur et l'équipe élaborent alors ensemble des stratégies telles que chaque membre du groupe puisse acquérir les connaissances nécessaires et s'appliquer à combler toute lacune d'apprentissage.

Programmes travail/études

Opel prend aussi l'initiative lorsqu'il s'agit de combiner des études supérieures avec une formation à l'emploi. Au titre du Programme coopératif menant au diplôme d'ingénieur systèmes, mis en place il y a près de deux ans, les apprentis mécatroniciens



Apprentis à un lieu de travail moderne

peuvent obtenir un diplôme d'ingénieur systèmes en collaboration avec l'Université locale de Scien-

ces appliquées. Ce programme de conception unique, dans lequel la salle de classe va jusqu'au poste de travail et inversement, assure un processus d'apprentissage dynamique et pragmatique.

Une vaste gamme de possibilités de formation continue

Les salariés d'Opel peuvent opérer un choix parmi une vaste gamme de programmes d'enseignement et de formation continue. L'entreprise encourage activement la qualification des salariés dans ses centres de formation, dans des domaines tels que les nouvelles technologies, la sécurité au poste de travail, l'administration commerciale, la communication, le traitement des données et les langues étrangères. En outre, les salariés peuvent bénéfici-

er de l'ample curriculum de l'Université General Motors (GMU).

Une innovation importante a été l'intégration de l'apprentissage électronique dans les programmes de formation existants d'Opel. La technologie moderne, recourant à Internet et aux intranets de l'entreprise, met les connaissances acquises au sein du groupe GM à la disposition de tous les salariés dans le monde entier dans un environnement d'apprentissage flexible et productif.

Pour en savoir plus

Frank Klaas, Directeur général Communications, Adam Opel AG, Rüsselsheim, Allemagne, frank.klaas@de.opel.com

SAP Software: partenariat public-privé pour la formation des enseignants

Le système éducatif sud-africain se trouve actuellement confronté à une grave pénurie de personnel enseignant qualifié pour le primaire et le secondaire. Cette pénurie frappe particulièrement les domaines stratégiquement essentiels d'apprentissage que sont les sciences, les mathématiques et la technologie.

Selon le Président Thabo Mbeki, «il importe de prêter une attention particulière à l'inéluctable constat que le pays connaît une pénurie critique d'enseignants de mathématiques, de sciences et de langues, de même qu'aux exigences des nouvelles technologies de l'information et de la communication».

C'est pour faire face à cette situation qu'a été institué le projet Africa Drive Project (ADP). Conçu pour réduire la pénurie d'enseignants adéquatement qualifiés en sciences physiques, mathématiques et technologie, le programme recourt à l'apprentissage hybride, y compris l'apprentissage électronique, pour améliorer les compétences des enseignants, qui à leur tour peuvent dispenser aux élèves un enseignement de qualité.

Lancé par les autorités éducatives dans le cadre d'un partenariat public-privé avec l'Université du Nord-Ouest, SAP Research et d'autres partenaires, le projet sera mené sur le campus Mafikeng de l'Université du Nord-Ouest. Com-

mande a été passée pour le portail d'apprentissage du projet ADP, et quatre des huit centres d'apprentissage ont été ouverts. L'apprentissage formel, précédé d'une initiation à l'ordinateur (clavier et applications) et d'une exposition des enseignants à une intervention de transformation, a commencé en juillet 2004.

Un autre projet relevant de l'espace d'apprentissage électronique est prévu au Paraguay. La désignation de l'Association d'apprentissage hybride en ligne du Paraguay (*Paraguay Association for Blended Learning Online*, PABLO) reflète l'intention du gouvernement paraguayen et de ses associés dans le cadre de cette initiative: développer une plateforme stratégique pour relever les défis éducatifs en recourant aux nouvelles technologies et à des concepts d'apprentissage qui profiteront à l'ensemble du pays.

Le principal objectif du projet est de répondre aux besoins urgents de formation de tous les enseignants du pays de manière efficace et économique. Pour la première fois, une stratégie de formation où tous les enseignants pourront accéder à un enseignement de même qualité sera possible. Il s'agit là

d'un véritable jalon qui représente une amélioration radicale vis-à-vis de l'approche actuelle de la «formation en cascade», en permettant la personnalisation de la formation en fonction de la préparation de chaque enseignant.

Les objectifs de PABLO sont par exemple les suivants:

- >> permettre la qualification de 81.000 enseignants et surveillants du ministère de l'éducation;
- >> développer la possibilité de programmes d'enseignement à distance basés sur Internet dans le pays;
- >> fournir une assistance technique et une formation au développement de matériels éducatifs;
- >> développer un modèle d'apprentissage hybride bien adapté au curriculum défini par le ministère de l'éducation;
- >> évaluer les apprenants pendant les différentes étapes de leur formation.

Pour en savoir plus

Bettina Mussnug, SAP AG, Karlsruhe, Allemagne, bettina.mussnug@sap.com

Umberto: formation à l'analyse du cycle de vie des produits au moyen d'un logiciel de modélisation

En ce qui concerne les répercussions régionales et globales et les dommages causés à la santé et à l'environnement par la production et la consommation de biens, le développement durable est devenu la notion essentielle pour l'amélioration des processus, des produits et des services.

Les canaux d'approvisionnement mondiaux et les systèmes de production ont atteint une telle complexité que toute amélioration d'un produit ou d'un processus représente un défi de taille pour les chercheurs, les ingénieurs et les décideurs auxquels il

revient d'évaluer les alternatives. Tout changement dans la fabrication ou l'achat de produits et toute adaptation d'un processus doit faire l'objet d'une évaluation de ses retombées sur les trois dimensions de la durabilité tout au long du cycle de vie du produit.

En outre, les impératifs dictés par les dispositions légales ou par le marché, telles les déclarations des produits ou l'interdiction de certaines substances, font pression sur les entreprises et les poussent à adapter des instruments mis au point à l'appui du développement durable. L'entreprise a besoin que ses stagiaires et ses jeunes employés soient en mesure d'utiliser des instruments tels que l'analyse des flux de matières, la comptabilité des flux de matières et l'évaluation du cycle de vie. La base de toute évaluation et de toute amélioration est la transparence quant aux flux de matières et d'énergie pour les processus de production du cycle de

vie du produit.

Le truisme si ancien et si simple que l'on ne peut améliorer que ce que l'on connaît s'applique sans restriction dans le domaine du développement durable. Pour parvenir à une meilleure compréhension de systèmes complexes, on peut dans une large mesure s'appuyer sur des outils logiciels de modélisation. Ces outils permettent une visualisation graphique de modèles complexes et disposent d'une fonctionnalité pour l'évaluation des impacts environnementaux, économiques et sociaux liés aux systèmes de production.

À partir du logiciel commercial de modélisation et d'évaluation Umberto, des cours et des formations techniques ont été élaborés par l'Université de Lüneburg en coopération avec ifu Hamburg GmbH et l'Université de Hambourg, en Allemagne. Les cours sont ouverts aux étudiants en sciences environnementales, ingénierie environnementale, économie,

informatique, géo-écologie et aussi d'autres disciplines. Les formations dispensent tant des connaissances sur les méthodologies concernées telles qu'elles ont été évoquées plus haut que des compétences de modélisation. Pour les formations, deux études de cas ont été utilisées pour élaborer des unités d'apprentissage électronique, l'une concernant une brasserie et l'autre une cimenterie.

Dans d'autres universités, les étudiants recueillent également des données dans des entreprises qui envisagent d'introduire l'un des instruments aux

fins d'innovation au niveau des processus ou des produits et développent les premiers modèles pour une partie du processus de production. Les étudiants travaillent alors en groupes de manière assez autonome comme des consultants au service des entreprises. Ils bénéficient d'une orientation et d'une vérification de leurs modèles par leurs professeurs ou par des étudiants plus expérimentés.

Les formations basées sur Umberto sont largement utilisées dans les universités allemandes, mais aussi en Amérique latine et en Asie. Pour nouer des

contacts ou obtenir des informations sur les conditions spéciales applicables aux modules de formation des formateurs dans les pays en développement, on pourra utiliser les adresses ci-dessous.

Pour en savoir plus

Martina Prox, ifu Hamburg GmbH, Allemagne, et Andreas Möller, Université de Lüneburg, Allemagne, m.prox@ifu.com et amoeller@uni-lueneburg.de

SEQUA: jumelage international d'associations professionnelles en faveur de l'EFTP régie par la demande

La Fondation pour le développement économique et la qualification professionnelle (SEQUA) est une agence de développement sans but lucratif mise en place par les organisations allemandes des chambres de commerces et des employeurs. L'expérience de la SEQUA montre que les projets d'EFTP sont le plus susceptibles de contribuer au développement durable s'ils sont basés sur les demandes du secteur privé et s'efforcent de faciliter une étroite coopération entre les pouvoirs publics et les entreprises. L'étude de cas présentée ici analyse de manière détaillée comment une telle coopération peut être engagée et menée à bien pour parvenir à des résultats durables.

L'État de Pernambuco, au nord-est du Brésil, est la partie la moins développée du pays: 30 pour cent de sa population urbaine vit en dessous du seuil de pauvreté. Avec 140.000 emplois, surtout féminins, l'industrie du vêtement est le secteur le plus important du Pernambuco. Ce secteur est constitué essentiellement de petites et moyennes entreprises (PME).

La croissance de ce secteur est menacée par l'absence de techniciens qualifiés du textile (encadrement moyen). Jusqu'à une date récente, il n'y avait pas dans cet État fédéral de cours de formation à

l'intention de ces cadres techniques. Trois nouveaux centres de formation professionnelle ont été mis en place par le SENAI, organisme parapublic national de formation professionnelle.

Dans l'un des centres, ce sont 60 techniciens de l'industrie du vêtement qui sont formés chaque année. Les cours à plein temps, d'une durée de trois ans, sont financés par le SENAI. Les deux autres centres de formation professionnelle offrent des cours spéciaux pour l'industrie du vêtement, qui s'étendent sur une durée de 8 à 120 heures. Il s'agit de cours payants, mais partiellement subventionnés.

Cette innovation est le résultat d'interventions de l'association locale de l'industrie du vêtement (SINDIVEST-PE). Au lieu de mettre en place son propre centre de formation, qui aurait représenté un lourd fardeau financier pour cette petite association de 300 membres, la SINDIVEST-PE est intervenue auprès des gouvernements locaux et des organismes parapublics pour qu'ils adaptent des établissements de formation existants aux besoins des entreprises locales. La SINDIVEST-PE assume maintenant la responsabilité de la supervision de la qualité de la formation et de l'élaboration de nouveaux curricula.

Un facteur essentiel de la réussite de cette expansion a été le jumelage de longue date avec les centres de formation de l'association bavaroise des employeurs (bfz), en Allemagne, qui a conforté la crédibilité du SINDIVEST-PE. En outre, les partenaires allemands ont conseillé la direction et

l'équipe du SINDIVEST-PE pour l'amélioration de ses interventions, prodiguant aussi une aide aux nouveaux établissements pour la formation des formateurs. Il s'est avéré que le don d'équipements a joué un rôle important en stimulant le gouvernement brésilien à mettre en place et à gérer les centres de formation.

Les enseignements

- >> Le jumelage d'une organisation avec un partenaire international peut favoriser un changement.
- >> L'échange d'expertise technique et de personnel de formation est au centre de ces dispositifs de jumelage.
- >> Une coopération entre les pouvoirs publics et le secteur privé peut aboutir à de meilleurs résultats que les activités menées isolément d'un seul côté.
- >> Pour qu'un partenariat public-privé réussisse, il faut que des participants du secteur privé siègent dans les instances de décision.

Pour en savoir plus

Bettina Müller, Fondation pour le développement économique et la qualification professionnelle (SEQUA), Bonn, Allemagne, mueller@sequa.de

> UNESCO - l'éducation en vue du développement durable <



Promotion d'un enseignement de qualité sous toutes les formes et à tous les niveaux

Le Sommet Terre de Rio de Janeiro, en 1992, avait abouti à un impressionnant consensus international, qui s'est encore renforcé lors du Sommet mondial sur le développement durable de 2002 à Johannesburg: l'éducation est un élément capital pour le développement durable.

La Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable (2005-2014) et la désignation de l'UNESCO en tant qu'organe responsable de la promotion de la Décennie constituent

pour tous les partenaires une occasion majeure de:

- >> faire le bilan des progrès réalisés dans le développement des ressources humaines, l'éducation et la formation pour promouvoir un développement socialement désirable, économiquement viable et écologiquement durable;
- >> reconnaître que le terme «éducation» de l'expression «Éducation en vue du développement durable» ne désigne pas seulement la scolarité formelle, mais englobe une vaste gamme d'expériences et de programmes d'apprentissage;
- >> comprendre que l'éducation en vue du développement durable ne concerne pas que

l'éducation, mais aussi la santé, l'environnement, les ressources naturelles, la planification, l'agriculture, le commerce et bien d'autres aspects encore;

- >> promouvoir une éducation qui soit en prise sur les problèmes clés de la vie au vingt et unième siècle, mette les individus à même d'exercer leurs droits et favorise la citoyenneté au niveau local, national et global.

En sa qualité d'organe responsable de la Décennie de l'éducation en vue du développement durable, il appartient à l'UNESCO:

- >> d'élaborer un projet de programme international d'application en établissant ses liens avec les processus éducatifs déjà existants, notamment le Cadre d'action de Dakar et la

Décennie des Nations Unies pour l'alphabétisation, en menant des consultations avec les agences des Nations Unies, les organisations internationales, les gouvernements, les ONG, les jeunes, etc.

>> d'émettre à l'intention des gouvernements des recommandations sur les moyens de promouvoir et d'améliorer l'intégration de l'EDD dans leurs stratégies éducatives et leurs plans d'action.

Pour en savoir plus, consulter le site web trilingue (anglais, espagnol, français) de l'UNESCO consacré à l'EDD (www.unesco.org/education/desd). On y trouvera les éléments d'un cadre de référence qui devrait permettre d'élaborer, en étroite consultation et collaboration avec les partenaires de l'UNESCO à l'échelon local, national, régional et international, un projet de programme d'application international de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable (EDD). Ce site explique par ailleurs la notion de développement durable adoptée au Sommet mondial pour le développement durable en 2002 à Johannesburg, définissant la notion d'éducation en vue du déve-

loppement durable et ses relations avec l'Éducation pour tous, la Décennie des Nations Unies pour l'alphabétisation et les Objectifs de Développement du Millénaire. Tous ces aspects mettent en évidence qu'une éducation de qualité est une condition préalable à l'éducation en vue du développement durable à tous les niveaux de l'éducation et dans toutes ses formes.

Pour en savoir plus

Mary Joy Pigozzi, Directrice, Division pour la promotion de la qualité de l'éducation, Siège de l'UNESCO à Paris, mj.pigozzi@unesco.org

Améliorer la subsistance durable des pauvres en milieu rural

Dans les pays en développement, où la plus grande partie de la population et de l'emploi se situent généralement dans les zones rurales, l'EFTP pour le développement durable devrait se concentrer sur la promotion de la subsistance durable des ruraux et sur la satisfaction des besoins des pauvres en milieu rural.

L'agriculture contribue à la croissance économique, à la génération d'emplois et à la réduction de la pauvreté. Il importe toutefois de reconnaître que l'agriculture n'est plus l'unique source de subsistance et de revenu pour les populations locales. Les questions du développement des compétences dans les zones rurales sont déterminées par la transformation des marchés ruraux du travail. L'emploi rural non agricole tend à croître dans les zones rurales dynamiques. Les zones rurales en stagnation quant à elles tendent à reposer largement sur les revenus locaux. En tout état de cause, la diversification des

activités économiques par le développement des compétences peut assurer un complément aux faibles revenus agricoles et améliorer les moyens de subsistance des communautés pauvres des zones rurales.

Il apparaît que l'éducation est un facteur déterminant pour l'accès à l'emploi non agricole et au travail mieux rétribué. Alors que l'on trouve les personnes de faible niveau éducatif dans les emplois non qualifiés, celles qui ont un niveau éducatif plus élevé peuvent accéder à des emplois mieux payés et mieux qualifiés.

Dans la plupart des pays toutefois, les politiques de l'éducation, y compris dans le domaine de la formation professionnelle, ne prêtent pas une attention particulière aux zones rurales. L'appareil gouvernemental est en général davantage orienté vers les villes. Si, par définition, les ministères de l'agriculture sont orientés sur les zones rurales, ils se préoccupent plutôt des exploitations agricoles que d'autres activités rurales et des individus. Pour progresser sur la voie du développement durable rural, il faut donc que les politiques de la formation en milieu rural s'amplifient pour dépasser la seule agriculture. Il faut aussi que soient clairement recon-

nus dès la scolarité élémentaire les besoins spécifiques, quoique divers, des ruraux.

Le programme phare mondial «Éducation pour les populations rurales» (EPR), officiellement lancé pendant le Sommet mondial sur le développement durable en 2002, cherche à sensibiliser à l'éducation en vue du développement rural durable. Il vise par ailleurs à une meilleure articulation entre l'éducation de base et la formation professionnelle, les démarches formelles et non formelles. Une telle convergence faciliterait le développement de compétences appropriées pour répondre aux besoins locaux et contribuerait à atteindre les objectifs internationaux de la sécurité alimentaire, de l'éducation pour tous, de l'égalité des sexes et de la réduction de la pauvreté.

Pour en savoir plus

David Atchoarena, Spécialiste du programme, Institut International de Planification de l'Éducation (IIP/UNESCO), d.atchoarena@unesco.org, et Lavinia Gasperini, Fonctionnaire principale, Éducation agricole, Organisation des Nations Unies pour l'Agriculture et l'Alimentation (FAO), Lavinia.Gasperini@fao.org

> Agences partenaires <

COL: développement de programmes pédagogiques pour l'alphabétisation et la subsistance

Le Commonwealth of Learning (COL) a élaboré dans les années 90 un programme socle d'EFTP spécifiquement destiné à offrir une formation pédagogique aux enseignants des filières techniques et professionnelles qui connaissent à fond leur discipline spécifique mais n'ont pas suivi de formation d'enseignants. Il s'agissait à l'origine d'une entreprise commune associant le Secrétariat de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) et le COL pour répondre à un besoin formulé par les pays antillais insulaires du Commonwealth. Son développement a fait appel dans la phase de la planification initiale à tous les pays antillais du Commonwealth.

Le projet a commencé en 1992 à Nassau, aux Bahamas, où des représentants de l'EFTP de 14 pays ont élaboré le plan d'action. Entre 1993 et 1999, le COL a chargé des spécialistes de l'enseignement à dis-

stance de l'ensemble du Commonwealth possédant des compétences de développement de programmes pédagogiques d'EFTP de rédiger des unités et des modules pour le programme socle. L'Université de technologie de la Jamaïque (Utech) a décidé de le désigner du terme de Diplôme spécial d'enseignement technique et professionnel (formation continue).

Jusqu'en 2000, le COL et l'Utech avaient travaillé à l'accréditation de ce programme socle en tant que programme de formation à distance des enseignants des filières techniques et professionnelles des Caraïbes. Des ateliers de formation de tuteurs ont été menés aux Bahamas et à Saint-Kitts-et-Nevis fin 2000.

En 2003, l'Université des sciences de l'éducation de Winneba, Ghana (Afrique occidentale), a lancé un programme d'enseignement à distance menant à une licence d'enseignement en formation technique



Un atelier de production vidéo pour formateurs d'enseignants à Samoa

et professionnelle en utilisant l'enseignement ouvert et à distance (EOD). Le programme comporte au total 56 cours et utilise après adaptation les matériaux élaborés par le COL avec l'Utech pour le Diplôme d'enseignement technique et professionnel (formation continue).

L'Institut de technologie (FIT) de Fidji est désireux d'utiliser le Programme du Diplôme du COL et de l'Utech, mais travaille dur au passage en mode dual. Une formation du personnel du FIT a eu lieu en avril

2004 pour l'initier à l'utilisation de l'EOD et aux différences entre la formation en face-à-face et l'EOD.

Tuvalu a bénéficié d'une introduction au concept d'EOD et s'efforce de développer capacités et processus pour faire face aux difficultés auxquelles se heurte l'augmentation des capacités en ressources humaines.

Plusieurs modules d'enseignement basés sur du matériel vidéo produit par les petits États insulaires ont été élaborés (travail du bois et travail de la brique et du béton). Ils ont abouti à la mise au point de quatre autres modules (mécanique automobile, petits moteurs, plomberie, électricité) et serviront aussi de modèles pour l'élaboration d'autres matériels par les États insulaires eux-mêmes.

Sainte-Lucie et Grenade ont engagé le processus de mise en place du programme menant au diplôme

de EFTP en organisant des ateliers de formation de tuteurs à la mi-août 2004.

La Namibie explore actuellement les possibilités d'adaptation du programme au contexte national.

Cette année, le COL a décidé d'élargir le concept de l'EFTP à l'alphabétisation et à la subsistance pour prendre en compte les groupes cibles dont les capacités sont moindres. Il s'efforcera de recourir à l'EOD pour toucher les jeunes déscolarisés et les femmes

vivants en milieu rural qui ne remplissent pas les conditions requises pour suivre une filière formelle d'EFTP.

Pour en savoir plus

Joshua Mallet, Spécialiste en éducation, l'Alphabétisation et la subsistance, The Commonwealth of Learning (COL), Vancouver, Canada, jmallet@col.org

Cinterfor/OIT: coopération technique sur l'EFTP et le développement durable



CINTERFOR

En conformité avec diverses expériences latino-américaines de formation professionnelle qui ont introduit des approches locales et sectorielles dans le développement en tant que cadres d'action, le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (Cinterfor/OIT) mène différentes activités de recherche, d'assistance technique et de diffusion.

Les nombreuses dimensions de la formation professionnelle et leurs relations réciproques se manifestent plus clairement lorsqu'elles prennent pour cadre un territoire donné, un secteur donné, une filière de production donnée et leurs caractéristiques économiques, culturelles et institutionnelles spécifiques. Actions novatrices, transfert de technologie, politiques d'égalité des femmes et des hommes, mesures de promotion du dialogue social et surtout stratégies de développement mises au point par des acteurs de ce domaine viennent s'as-

socier, en les complétant, aux objectifs traditionnels d'amélioration des qualifications des travailleurs jeunes et adultes.

La question du développement durable occupe une place centrale dans ces expériences, où elles constituent non pas un objectif ou un contenu supplémentaires, mais plutôt une dimension transversale des stratégies locales et sectorielles de développement dans lesquelles les institutions et leurs réseaux de centres interviennent en même temps que d'autres acteurs.

À la différence des dispositifs de formation centralisés, où les réseaux de centres mettent en œuvre des décisions et des programmes arrêtés par des instances centrales, les centres de formation s'efforcent de façon croissante de s'insérer dans des stratégies de développement régional, local et sectoriel. Ils opèrent sur un pied d'égalité avec les autres acteurs: municipalités, universités, entreprises, syndicats, organismes sociaux, etc.

L'effet en est un renforcement de la pertinence de la formation proposée. Elle se définit à partir des demandes et des besoins de la communauté ou du secteur. D'autre part, bon nombre de ces centres mettent en œuvre leurs capacités opérationnelles (infrastructure, équipements), leur personnel et

leurs connaissances pour offrir des services dépassant la formation au sens strict: recherche appliquée, assistance technique et technologique, consulting, etc.

Le Cinterfor/OIT coopère avec des institutions de formation professionnelle, assurant la documentation et la diffusion des expériences d'Amérique latine et des Caraïbes, de même que d'autres régions. Des publications, le site web du Centre (www.cinterfor.org.uy) et des activités d'assistance technique contribuent à informer sur les principaux enseignements tirés d'initiatives telles que les Centres nationaux de technologie (SENAITEC) du SENAI (Service national d'apprentissage industriel) du Brésil, les Unités de formation et de services technologiques de l'INA (Institut national d'apprentissage) du Costa Rica, ou le Système national de génération d'entreprises technologiques animé par le SENA (Service national d'apprentissage) en Colombie. Les instituts de formation renforcent ainsi la base sur laquelle échanger informations et expériences et, fondamentalement, développer leur coopération technique horizontale.

Pour en savoir plus

Pedro Daniel Weinberg, Directeur, Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay, dirmvd@cinterfor.org.uy



OMS: construire la compétence en matière de santé dans le monde entier

L'EFTP en vue du développement durable fournit l'occasion de mettre en place des mécanismes de renforcement de la compétence en matière de santé. Depuis les années 90, les milieux politiques les plus élevés s'attachent à créer des environnements favorables à la santé. D'énormes progrès ont été réalisés au niveau de la prise de décisions politiques, des conventions et partenariats internationaux. D'autant plus manifestes en sont les événements ou les domaines où la communauté mondiale n'a pu concrétiser de tels progrès.

La pandémie de SIDA est devenue une crise majeure: inaction et retards, stigmatisation et manque de connaissances dans de nombreux pays ont stabilisé à 40 à 50 millions le plateau de la population contaminée au cours des années passées. La mort chaque année de plus d'un million de victimes, un tribut désastreux pour les sociétés en général,

entrave le développement économique et la stabilité.

Certains pays ont engagé des processus de déstigmatisation de la maladie, de transformation de la souffrance privée en un agenda global de la santé publique, de fourniture d'une aide concrète. Le Rapport mondial sur la santé 2004 de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) fait état d'entreprises africaines qui commencent à distribuer gratuitement des médicaments antiviraux à leurs salariés – malheureusement des années après que leurs «ressources humaines» se soient mises à baisser sensiblement.

L'EFTP représentera à deux titres un outil d'appui au développement de la compétence en matière de santé:

1. les personnes qui travaillent ont la possibilité d'apprendre à maintenir leur compétitivité en termes de compétences professionnelles, mais aussi en sauvegardant leur santé physique et mentale;
2. le poste de travail en tant que «salle de classe»: l'EFTP ouvre des possibilités de tou-

cher des publics jusqu'alors inaccessibles. Une majorité des travailleurs n'ont pas reçu de formation adéquate. L'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue permettent aux entreprises de stabiliser leur personnel et, en outre, d'améliorer par la dissémination des connaissances acquises la compétence en matière de santé de l'ensemble de la société.

Il s'agira dans cet esprit de développer l'agenda en direction d'une *gestion durable de la santé* au niveau de la collectivité et de l'entreprise. Dans le monde industrialisé, il existe un ensemble spécifique de mesures et de mécanismes convenant à un système organisé avec des droits des travailleurs, des services de santé publique et professionnelle et la législation correspondante. L'EFTP pourra aussi devenir un outil à l'appui de la compétence en matière de santé dans un autre type d'environnement de travail: celui d'une main-d'œuvre illégale, non protégée et exploitée dans des conditions de travail nocives pour la santé, supervisée par des autorités sans grands pouvoirs, avec des services de santé publique et professionnelle mal équipés. Telle est la réalité pour des millions de travailleurs dans le monde entier.

Les services organisés de manière systématique requièrent une attention spécifique qu'ils trouvent dans l'engagement global de l'Organisation internationale du travail (OIT), appuyée par l'OMS, l'UNESCO et d'autres organismes internationaux

spécialisés. Le succès à l'échelon mondial est tributaire au même titre de la compétence des individus, qui dépendra moins de l'aide ou de l'intervention directes des services professionnels de la santé.

Pour en savoir plus

Günter Klein, Directeur, Centre européen de l'environnement et de la santé de l'OMS, Bonn, Allemagne, gkl@ecehbonn.euro.who.int

Cedefop: l'EFTP à travers le sport: de nouvelles perspectives

Les 10 et 11 mai 2004 s'est déroulé au Centre européen pour le développement et la formation professionnelle (Cedefop) – à Thessalonique, Grèce – la dixième conférence Agora, consacrée à la «Formation Professionnelle par l'intermédiaire du sport». A cette occasion, experts, sportifs et responsables politiques ont débattu des perspectives nouvelles découlant de l'intégration du sport dans l'EFTP.

Dès le 19^{ème} siècle le sport moderne a été utilisé à des fins éducatives, par exemple pour faire acquérir aux élèves la notion de règles à suivre et comme moyen de régler les conflits sociaux. Que reste-t-il de cette fonction «socio-éducative» ?

En lançant l'opération «2004, Année Européenne de la Formation par le Sport», la Commission Européenne désirait encourager un meilleur équilibre entre activités intellectuelles et sportives dans la vie scolaire, et davantage de coopération entre institutions éducatives et organisations sportives.

Les expériences présentées lors de l'Agora comprenaient: enseignement associant formation professionnelle et haut-niveau sportif (Finlande); utilisation du football pour sortir des jeunes en difficulté de leur isolement et les ramener à une vie sociale normale (Ecosse); création de clubs sportifs de haut niveau à l'intérieur des entreprises pour encourager les employés à la pratique sportive (Allemagne).

Toutes ces expériences ont rencontré des succès, mais leur pérennité dépend des décideurs. Et pour convaincre les décideurs, il faut leur présenter des résultats tangibles et immédiats: par exemple, l'activité physique permet aux employés de réduire leur stress, et par conséquent leur taux d'absentéisme.

De même, la pratique sportive permet l'acquisition de compétences professionnelles telles que la responsabilité, l'esprit d'équipe, l'aptitude à définir des stratégies pour atteindre un but en respectant des règles, ce qui ne peut que favoriser la productivité.

Mais finalement, le principal bienfait du sport ne dépasse-t-il pas l'aspect éducatif ou professionnel? Quand Erica Terpstra, médaillée Olympique néerlandaise, nous rappelle que «pour apprendre à gagner, il faut d'abord apprendre à perdre», n'est-ce pas un constat valable à toutes les étapes de la vie, personnelle autant que professionnelle? Le sport n'offre-t-il pas tout simplement à celui qui le pratique un meilleur équilibre? – En Latin: *Mens sana in corpore sano* (Un esprit sain dans un corps sain).

Pour en savoir plus

Norbert Wollschläger, Centre européen pour le développement et la formation professionnelle (Cedefop), nw@cedefop.eu.int

AIF: Francophonie – espace solidaire pour un développement durable

la qualité de son lien étroit avec le développement socio-économique d'une société. Ancrée à l'Education de base, la formation professionnelle et technique doit s'ouvrir sur l'économie et sur le monde du travail et de l'emploi en prenant en compte les besoins des acteurs économiques, tant du secteur formel que du secteur informel, et répondre aux besoins de formation des jeunes en milieu rural et en milieu urbain.

Cette nouvelle conception de la formation professionnelle et technique implique une rénovation des modes de gestion par la mise en place de partenariats articulés autour de la redéfinition du rôle de l'Etat et de tous les acteurs intervenant dans ce secteur. La dynamique partenariale nécessite l'implication conjointe des pouvoirs publics, des acteurs économiques, des opérateurs de formation, de la société civile et des partenaires du développement. Les réformes des systèmes éducatifs des PED dépendent du développement des ressources humaines endogènes et des moyens financiers disponibles. Se posent donc les questions des stratégies de transfert de compétences et de technologies, et du rôle des organismes de coopération internationale.

C'est pour accompagner les Etats dans cette démarche que, depuis l'an 2000, l'Agence intergouvernementale de la Francophonie (AIF) mène un programme d'appui aux politiques nationales de formation professionnelle et technique. Ce programme a pour objet:

>> d'identifier, de valoriser et de transférer les expertises et les bonnes pratiques entre les pays francophones;

- >> d'établir des réseaux croisés d'information, d'échanges et d'assistance entre les responsables et les experts des systèmes de formation professionnelle et technique; et
- >> de constituer pour eux un ensemble d'outils partagés de collaboration et de documentation.

La problématique de la formation professionnelle et technique en vue d'un développement durable fait partie intégrante du cadre commun de réflexion systémique sur l'ingénierie de formation professionnelle et technique qui se décline en quatre composantes principales relatives:

- >> à la définition des orientations politiques et des stratégies;
- >> à la gestion centrale du système;
- >> au développement des programmes d'études; et
- >> à la mise en oeuvre locale de la formation.

Les travaux des groupes de travail, organisés à la fois par région et par thèmes, abordent non seulement les contenus et les aspects organisationnels et opérationnels, mais aussi la question de l'accès aux financements nationaux et internationaux.

Pour en savoir plus

Hervé Teisseire, Agence intergouvernementale de la Francophonie, Paris, France, Herve.Teisseire@francophonie.org

UNESCO Brésil: réduire la pauvreté et l'inégalité

Au cours des dernières décennies, le Brésil s'est trouvé confronté à trois défis de taille: un haut niveau de pauvreté, une extrême inégalité de répartition des revenus, d'importantes disparités régionales. Le pays s'est efforcé d'instaurer un modèle plus équitable et plus juste de développement durable intégral.

Dans le cadre de la coopération avec le gouvernement brésilien, l'UNESCO s'est attachée à développer une stratégie politique visant à mettre en évidence l'importance économique et sociale de l'éducation en tant qu'instrument de réduction de la pauvreté et de l'inégalité. C'est ainsi que l'UNESCO a participé au développement du Programme d'expansion de l'enseignement professionnel (PROEP) du ministère de l'éducation. L'objectif de ce programme est de mettre en œuvre la réforme de l'EFTP au Brésil. L'initiative bénéficie de l'appui de la Banque interaméricaine de développement et du ministère du travail.

En 1998, l'UNESCO Brésil a commencé à participer à la réalisation du PROEP par une assistance directe aux États fédérés constituant la Fédération du Brésil, assistance passant par des accords de coopération technique avec 11 Secrétariats d'État à l'éducation. La participation de l'UNESCO se concentre sur l'élaboration de politiques publiques visant à la mise en place de systèmes d'EFTP capables d'affronter les défis que le pays est appelé à relever dans la réalisation de son projet de développement social durable. Cette coopération est universelle, allant de la restructuration de l'organisme qui gère les Centres publics d'enseignement professionnel et technique de l'État jusqu'à la définition de lignes directrices pour les projets politico-pédagogiques élaborés par ces centres.

L'UNESCO Brésil attire l'attention de ses partenaires sur la nécessité d'offrir des conditions permettant de faire l'acquisition de connaissances scientifiques, technologiques et socio-culturelles d'une manière qui favorise l'autonomie intellectuelle et la citoyenneté sociale. L'organisation souligne la nécessité de disposer d'outils de gestion permettant l'observation de la dynamique sociale, économique et environnementale. L'EFTP pourra ainsi faire

l'objet d'un suivi permanent et sa qualité et sa portée pourront être évaluées. Par ailleurs, l'UNESCO souligne la nécessité de voir dans l'EFTP un processus s'étendant tout au long de la vie et faisant partie intégrante de l'éducation de base pour tous.

L'avenir de l'EFTP est largement tributaire de la mesure dans laquelle le gouvernement brésilien parviendra à instaurer des modèles de développement durable permettant d'assurer le développement et la croissance tout en contenant l'inflation. Son avenir sera aussi tributaire de l'élaboration de stratégies pour les politiques de l'EFTP. Ces politiques devraient permettre la mise en place d'un système national pour garantir l'interaction et le dialogue entre divers participants.

L'UNESCO est convaincue que le Brésil peut maîtriser ces défis.

Pour en savoir plus

Marilza Machado Regattieri,
Spécialiste du programme, UNESCO Brésil,
m.regattieri@unesco.org.br

Yémen: EFTP et approvisionnement en eau salubre

Le rythme de la consommation d'eau dépassant au Yémen celui de la création d'eau renouvelable, il est impératif de prendre plusieurs mesures pour (tout au moins) équilibrer la situation. C'est ainsi que la nappe aquifère située sous Sanaa, la capitale, sera épuisée dans les dix années à venir si les prélèvements d'eau se poursuivent au rythme actuel.

L'application du concept du développement durable à l'industrie de l'eau dépend dans une large mesure de sa pleine compréhension de la part des employés de ce secteur ainsi que de leur engagement. Il importe donc d'intégrer le concept du développement durable dans le programme de formation à long terme de l'industrie yéménite de l'eau. Les services yéménites de l'eau ont, en coopération avec le secteur de l'EFTP (y compris les écoles supérieures d'ingénierie), mis en place un programme ambitieux de formation orientée sur le développement durable, qui vise à développer les compétences des personnels travaillant dans les services opérationnels et de maintenance.

Au cours des deux dernières années, les différents cours de formation visaient surtout:

- >> à la préservation des précieuses ressources en eau;
- >> à l'amélioration de la satisfaction des consommateurs par un service ininterrompu de distribution d'eau potable et par la fiabilité de l'élimination des eaux usées.

Les cours de formation s'adressaient à tous les niveaux de la gestion des opérations et de la main-

tenance, par exemple ouvriers et personnel de maîtrise. Ils portaient sur la gestion des eaux souterraines (par exemple principes des eaux souterraines, surveillance des prélèvements d'eau, fonctionnement et maintenance des pompes submersibles) et sur la gestion du système de distribution d'eau (par exemple détection et réparation des fuites).

Pour la conception des cours de formation, on a considéré:

- >> que les participants possèdent des connaissances et une expérience précieuses pouvant être mises à profit;
- >> que les participants ont des attentes spécifiques qu'il convient de satisfaire.

La mise en œuvre des cours de formation a intégré plusieurs principes, par exemple:

- >> établissement d'un environnement d'apprentissage stimulant;
- >> adoption d'une démarche globale et impulsée par la demande;
- >> recherche d'une démarche d'apprentissage auto-centré où le formateur joue le rôle de facilitateur.

Enseignements et suggestions d'amélioration

Une analyse d'évaluation a montré que les atouts du programme de formation sont par exemple les suivants:

- >> le choix des sujets de la formation est basé sur la demande;
- >> la formation est pratique et moins théorique;

- >> il est recouru à des démarches participatives d'apprentissage par des adultes.

Des améliorations n'en peuvent pas moins encore être apportées, par exemple:

- >> mettre en place un centre national de formation pour l'industrie de l'eau;
- >> encourager des institutions de formation d'autres villes que de la capitale à étendre leurs services vers le secteur de l'eau;
- >> introduire le concept de développement durable dans toutes les disciplines concernées par l'industrie de l'eau (génie civil, construction mécanique);
- >> constituer un pool de formateurs spécialisés dans l'industrie de l'eau, possédant de préférence des antécédents professionnels dans l'industrie de l'eau (pas uniquement des universitaires);
- >> introduire la démarche de formation basée sur les compétences qui repose sur un concept modulaire et la reconnaissance des acquis antérieurs;
- >> enfin, il est recommandé de mettre sur pied un système de certification pour la formation à l'industrie de l'eau. Cette certification devrait se répercuter dans les salaires.

Pour en savoir plus

Abdel Kaher El-Zaemey, Président-directeur général, Conseil supérieur des Collèges communautaires, Sanaa, Yémen, zaemey@yahoo.com

Séminaires normatifs d'EFTP pour les États arabes et l'Asie centrale

L'UNESCO a poursuivi son initiative de renforcement de la normalisation de l'EFTP dans les États membres en organisant deux nouveaux séminaires de promotion à l'intention de décideurs de haut niveau dans l'éducation. Ce sont les États arabes et les républiques d'Asie centrale qui ont bénéficié de cette série de séminaires faisant suite à des activités similaires menées pour l'Asie et le Pacifique, l'Europe orientale, l'Amérique latine et l'Afrique occidentale.

L'instrument normatif de l'UNESCO, la «Recommandation révisée concernant l'enseignement technique et professionnel» (2001) publiée avec les «Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines» (OIT), a été le principal document ressource pour cette série de séminaires. L'objectif de ces activités était de convaincre les décideurs du secteur éducatif d'appliquer dans leurs systèmes nationaux d'EFTP les normes et pratiques fondamentales internationalement reconnues telles qu'elles sont décrites dans ces deux documents.

Les deux récents séminaires ont été marqués par la synergie résultant de la mobilisation de nombreux intervenants venus du siège parisien de l'UNESCO, de son Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (UNESCO-UNEVOC), à Bonn, et de ses Bureaux hors siège concernés. Les États membres participants ont ainsi bénéficié de discussions très exhaustives traitant de tous les aspects des systèmes d'EFTP. Il est un autre facteur qui a contribué au succès de ces séminaires: l'étroite implication de l'OIT, qui a co-financé le séminaire destiné aux États arabes et y a délégué deux responsables de haut niveau.

Le séminaire destiné aux États arabes s'est tenu à Sanaa, Yémen, du 9 au 12 mai 2004. Le choix de Sanaa pour accueillir cette importante rencontre a résulté du ferme engagement du Yémen en faveur de l'EFTP. La création, il y a quelques années, d'un ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle constitue un témoignage sans équivoque de la conviction du Yémen que la présence d'une main-d'œuvre compétitive facilite la croissance économique. Les participants au séminaire ont fait preuve d'un grand enthousiasme en faveur d'une réforme des politiques nationales d'EFTP. Ils ont salué la version arabe de l'instrument normatif de l'UNESCO, considérant qu'elle mettrait

en mesure d'engager une réforme des systèmes. Les quatre femmes figurant parmi les 40 participants se sont engagées à renforcer, à l'aide des Recommandations, la réalisation de l'égalité des sexes dans l'EFTP.

Le séminaire destiné à l'Asie centrale s'est tenu à Almaty, au Kazakhstan, du 15 au 17 juin 2004. Il a lui aussi rassemblé une cinquantaine de décideurs de haut niveau du secteur éducatif et d'autres acteurs de l'EFTP. Les économies en transition sont désireuses de moderniser leurs systèmes d'EFTP afin de mettre leur population active en mesure de saisir les opportunités qui résultent de la mondialisation ainsi que de la rapide croissance de l'industrie pétrochimique. Une préoccupation majeure de la région est la nécessité d'assurer l'apprentissage tout au long de la vie et formation de recyclage pour les travailleurs âgés qui se retrouvent sans emploi lorsque les industries naguère protégées se modernisent face aux impératifs des économies libéralisées.

Pour en savoir plus

Mohan Perera, Chef de la Section de l'EFTP, Siège de l'UNESCO à Paris, M.Perera@unesco.org

Congrès sur le management de la qualité dans les systèmes d'éducation et de formation à Rabat

Le développement de l'EFTP en réponse aux changements sociaux et économique dans les États arabes se trouve au centre des préoccupations des décideurs, des experts et des professionnels de l'EFTP, qui veulent faire de l'EFTP une partie intégrante de la croissance sociale et économique de la région.

Le Centre UNEVOC du Maroc (l'École normale supérieure de l'enseignement technique, ENSET-Rabat) a organisé le premier Congrès international sur le management de la qualité dans les systèmes d'éducation et de formation (Rabat, 14 au 16 avril 2004). Plus de 300 participants venus d'Afrique, d'Asie, des États arabes, d'Europe et d'Amérique du nord ont assisté au congrès. Les discussions et les recom-

mandations portaient sur les thèmes suivants: de nouvelles visions pour les systèmes d'éducation et de formation, organisation de la formation et gestion de la qualité, démarches d'enseignement efficaces et systèmes d'apprentissage, évaluation. Le programme du Congrès reflète les efforts menés par le Maroc pour améliorer les liens entre enseignement, formation et monde du travail.

Le Bureau de l'UNESCO de Beyrouth et le Centre international UNESCO-UNEVOC de Bonn ont tous deux apporté un soutien technique et financier au congrès. En outre, l'ENSET-Rabat a organisé une réunion sous-régionale de coordination pour les États arabes nord-africains afin de discuter des propositions communes de coopération en matière d'EFTP. Les directeurs des Centres UNEVOC d'Algérie, de Mauritanie, du Maroc et de Tunisie ont participé à cette réunion.

Allier connaissances, compétences, ressources culturelles et développement du capital humain cons-



© UN Volunteers

titue un facteur clé pour attirer les jeunes générations vers les programmes et les spécialisations de l'EFTP. Il est essentiel que les parents et les autres groupes de la société appréhendent pleinement la valeur sociale et économique de l'EFTP.

Pour en savoir plus

Sulieman Sulieman, UNESCO Beyrouth, Liban, s.sulieman@unesco.org

Collège technique de Lamphun: extension du réseau UNEVOC en Thaïlande

Le Centre associé UNEVOC du Collège technique de Lamphun, en Thaïlande, est considéré comme un excellent partenaire. Ses principales activités sont les suivantes:

➤ développement de la base de données de l'enseignement professionnel en Thaïlande

par la collecte et le traitement d'informations émanant de la recherche, d'innovations, de nouveautés émanant d'élèves de l'enseignement professionnel,

ainsi que d'autres informations connexes;

➤ établissement de liens d'information avec d'autres institutions et Centres UNEVOC du monde entier afin d'explorer et d'actualiser les informations sur l'EFTP;

➤ fourniture de services d'information par le réseau des Centres UNEVOC et sur Internet.

Les atouts du Centre associé UNEVOC du Collège technique de Lamphun résident dans l'engagement de son directeur et des autres gestionnaires, l'efficacité de son programme informatique et son personnel qualifié. Les responsables de la réalisation des objectifs du Centre bénéficient d'incitations.

Afin de mener efficacement à bien les activités du Centre, le personnel du Collège technique de Lam-

phun est divisé en trois groupes. Le premier groupe, responsable du matériel informatique, fait appel à des techniciens en informatique et en électronique. Il leur revient d'assurer l'installation, la maintenance et le contrôle afin de garantir le bon fonctionnement du système. Le deuxième groupe assume la responsabilité du logiciel et est composé de programmeurs et de gestionnaires systèmes, qui développent la base de données, explorent les informations et forment le personnel du Centre ainsi que des participants externes. L'anglais étant en Thaïlande la deuxième langue, ce sont des traducteurs qui constituent le troisième groupe. Ces trois équipes travaillent sous la supervision du Comité académique de gestion informatique du Collège technique de Lamphun.

Le Centre associé UNEVOC du Collège technique de Lamphun dispense une vaste gamme de services aux élèves, aux enseignants et aux autres personnels. Ils disposent au Centre de services informatiques de 100 ordinateurs leur permettant d'accéder aux informations. L'infrastructure nécessaire pour le développement de réseaux d'information et l'échange d'informations avec d'autres centres internationaux ne fonctionne pas encore efficacement, mais est en cours de rénovation du fait de la politique de réforme de l'infrastructure de son système informatique (MOE NET) menée par le ministère de l'éducation. Les expériences réalisées par ce Centre sont mises à profit par le Bureau de la Commission de l'enseignement professionnel (*Office of Vocational Edu-*

cation Commission, OVEC) de Thaïlande pour planifier la mise en place dans d'autres régions du pays d'au moins quatre Centres associés, élargissant ainsi le réseau de communication sur l'EFTP en vue de la diffusion mutuelle des connaissances, des expériences et des innovations.

Pour en savoir plus

Sithipong Nachiengmai, Directeur,
Centre associé UNEVOC: École professionnelle
de Lamphun, Thaïlande, dovelphpt@mail.com

OVEC: projets thaïlandais d'EFTP pour les pays voisins

Le Bureau de la Commission de l'enseignement professionnel (*Office of Vocational Education Commission, OVEC*) du ministère thaïlandais de l'éducation dispense, sous la forme de projets d'EFTP, un soutien aux pays voisins comme la République démocratique populaire lao, le Cambodge et le Viet Nam.

En République lao, l'OVEC a fourni une assistance pour la mise en place d'une école pilote d'EFTP. Le projet a démarré en 1994 et se poursuit encore. Pendant la première phase, la Thaïlande a aidé à l'élaboration de programmes d'EFTP dans les domaines de l'électricité, du bâtiment, de l'agriculture et du vêtement en fonction des besoins du pays. Quatre ateliers de formation professionnelle ont été construits et dotés des équipements et matériels d'enseignement nécessaires. La formation des enseignants s'est déroulée en République lao et en Thaïlande. Des programmes de visites d'étude ont été organisés pour des gestionnaires de haut niveau et des enseignants. Les expériences de ces écoles pilotes d'EFTP ont récemment été transférées à d'autres écoles d'EFTP du pays. La Thaïlande et la République lao poursuivent leur coopération dans les

domaines des programmes d'EFTP de même que du développement du personnel.

L'OVEC a fourni un soutien similaire au Viet Nam et au Cambodge. Les projets de coopération au Viet Nam (par exemple avec le Centre de formation professionnelle de Namdin) ont porté essentiellement sur le développement du personnel et la fourniture d'équipements et de matériels d'enseignement.

Un important projet mené au Cambodge englobe les activités suivantes: développement du personnel, développement du système d'enseignement et d'apprentissage, élaboration de programmes d'enseignement, acquisition d'équipements. Il porte sur quatre domaines de spécialisation: électronique, électricité, agriculture, élevage/pêche. Le projet vise à dispenser un enseignement professionnel à des élèves du secondaire pour leur permettre de gagner leur vie dans leurs communautés respectives.

En octobre 2003, 40 étudiants se sont engagés dans chacune des spécialités susvisées au Collège Kampong Shertian, au Cambodge, soit l'effectif prévu de 160 étudiants. Certains d'entre eux n'ont pu poursuivre leurs études en deuxième année, cet abandon étant imputable à la pauvreté ou à la nécessité pour les étudiants de se consacrer aux filières académiques. On a demandé que les enseignants venant de l'en-

seignement général et ayant suivi une formation à des compétences professionnelles suivent un recyclage jusqu'à ce qu'ils aient obtenu des qualifications professionnelles. La raison en est l'annonce faite par le ministère de l'éducation du Cambodge que seuls les enseignants titulaires d'une licence dans les matières professionnelles seraient habilités à dispenser un enseignement aux étudiants de deuxième année. Dans le projet en question, les enseignants qui avaient suivi une formation à des compétences professionnelles ont déployé de grands efforts pour devenir enseignants de leur spécialité professionnelle. Ce projet a démarré en 2001 et se poursuit jusqu'à présent.

Quelques mots pour conclure: c'est là une bonne occasion pour la Thaïlande de partager ses expériences avec les pays voisins et de servir de point focal de projets de coopération avec d'autres pays et avec des agences internationales, afin de lancer un système partenarial de projets de coopération.

Pour en savoir plus

Puthachards Suphalucksana, Bureau de la
Commission de l'enseignement professionnel,
Ministère de l'éducation, Bangkok, Thaïlande,
puthachards@yahoo.com

► Calendrier des manifestations ◀

12e Congrès mondial des associations d'éducation comparée



Date: 25-29 octobre 2004, La Havane, Cuba;
Langues: anglais, espagnol, français
Organisateurs: Association des pédagogues cubains (ACP/APC), Conseil Mondial des associations d'éducation comparée (CMAEC), Conférence de la Havane, Cuba
Informations:
<http://12wcces.cujae.edu.cu/default.asp>

Third Saudi Technical Conference and Exhibition (STCEX 2004)



Date: 11-15 décembre 2004, Riyadh, Arabie saoudite; **Langues:** arabe et anglais
Organisateur: Organisation générale pour l'éducation technique et la formation professionnelle (GOTEVOT)
Information: www.stcex.gotegovot.edu.sa/english/

Pour en savoir plus

Calendrier des manifestations à
www.unevoc.unesco.org/events

► Calendrier des séminaires ◀

'Meeting of Directors of Vocational Training Authorities for Network Creation'
27-30 septembre; Turin, Italie; langue: arabe²

'Training of instructors on the Portworker Development Programme (PDP)'
04-13 octobre; Turin, Italie; langue: anglais³

'Concepção de programas de formação baseados em competências'
22 novembre-03 décembre; Turin, Italie; langue: portugais¹

Pour en savoir plus

¹ Tel.: [+39] (011) 6936 391,
Fax: [+39] (011) 6936 469, delta@itcilo.it
² Tel.: [+39] (011) 6936 757
Fax: [+39] (011) 6936 451, emp@itcilo.it
³ Tel.: [+39] (011) 6936 372
Fax: [+39] (011) 6936 350, socdial@itcilo.it
www.itcilo.it

> À l'intérieur du
Centre international
UNESCO-UNEVOC <

Visitors to the Centre

April 2004

M. Werner Mauch, Spécialiste recherches, Institut pour l'éducation de l'UNESCO, Hambourg, Allemagne

M. Itaru Yasui, Vice-Recteur, Université des Nations Unies, Tokyo, Japon

M. Nagano Hiroshi, Secrétaire général, Commission nationale du Japon pour l'UNESCO

Mai 2004

Dr. Dieta Lohmann, Dr. Stefan Stupp et **M. Dieter Lenzen**, Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (BMBF), Bonn, Allemagne

Mme Karina Veal, Consultant, Siège de l'UNESCO, Paris, France

M. Arūnas Pliškyns, Directeur, Département de l'enseignement général, Ministère de l'éducation et des sciences, République de Lituanie

Juin 2004

Un groupe de visiteurs a participé au programme «Outreach» pour une présentation de

Mme Esther Subhashini, Coordinatrice du programme pour adolescentes de la Fondation M. Venkatarangaiya, Andhra Pradesh, Inde

M. Bremley Lyngdoh, Responsable de Programme, Youth Employment Summit Campaign, USA

Mme Margarita Marino de Botero, Fondatrice et Présidente du Conseil de Corporación Colegio Verde de Villa de Leyva, Colombie

M. Peter Platte, Coordinateur des activités internationales de la Force d'intervention d'aide humanitaire, Ministère fédéral des affaires étrangères, Berlin, Allemagne

Une délégation de l'Université de Wuhan de sciences et de technologie, Chine, a rendu visite au Centre afin de discuter de la possibilité d'établir un Centre UNEVOC à l'Université.

Juillet 2004

Prof. John Fien, Ecocentre, Griffith University, Australie, et **Prof. David N. Wilson**, Ontario Institute for Studies in Education, Canada, ont participé à la réunion de planification du Centre pour la Réunion UNESCO d'experts internationaux sur le thème «Apprendre pour le travail, la citoyenneté et la durabilité» en octobre 2004.

Une délégation de 5 pays d'Afrique et d'Asie qui a participé au Programme de planification et de politique éducatives mené par InWent (Capacity Building International).

M. Stéphane Phuong, Conseiller adjoint en formation, UE DG EuropeAid, Bruxelles

Dr. Philipp Grollmann et **Dr. Joachim Dittrich**, Université de Brême, Allemagne

M. Wataru Iwamoto, Directeur, Division de l'enseignement secondaire, technique et



UNEVOC

CENTRE INTERNATIONAL
pour l'enseignement
et la formation techniques
et professionnels

Le bulletin UNESCO-UNEVOC est publié plusieurs fois par an en anglais, arabe, espagnol, français et portugais:

- >> en version imprimée;
- >> en version numérique Adobe Acrobat (format PDF);
- >> sur le site web à www.unevoc.unesco.org/bulletin.

Il peut être téléchargé, réimprimé et distribué gratuitement, sous forme intégrale ou partielle, sous réserve de mention de la source.

Éditeur: Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (Centre International UNESCO-UNEVOC).

Rédactrice: Gertrud Auf Der Mauer

Rédactrice adjointe: Natalia Matveeva

Traduction: Max Guggenheim

Pour vous abonner à l'une des versions susvisées ou pour toute autre correspondance, prière de contacter

- >> pour les versions anglaise, espagnole et française:

UNESCO-UNEVOC International Centre
Görresstr. 15, 53113 Bonn, Allemagne
Tél.: [+49] (228) 243370,
Fax.: [+49] (228) 2433777
Courrier électronique: bulletin@unevoc.unesco.org

Si vous désirez vous abonner, veuillez spécifier la langue (anglais, français ou espagnol) et la version (imprimée ou PDF) désirées et indiquer votre nom et votre adresse postale complète (pour les versions imprimées) ou votre nom et votre adresse électronique (pour les versions numériques).

- >> pour la version en arabe:

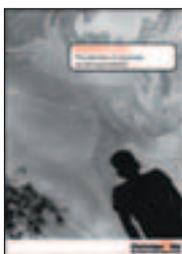
UNESCO Beyruth Office
Sulieyman Sulieman
B.P. 5244, Beirut, Liban
Tél.: [+961] (1) 850015, Fax.: [+961] (1) 824854
Courrier électronique: s.sulieyman@unesco.org

- >> Pour la version en portugais:

UNESCO Office Brasilia
Alessandra Faria de Britto
SAS - Quadra 05 - Bloco H - lote 06
Ed. CNPq/IBICT/UNESCO - 9º andar
70070-914 Brasilia - DF Brésil
Tél.: [+55] (61) 2106 3564,
Fax: [+55] (61) 322 4261
Courrier électronique: grupoeitorial@unesco.org.br

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

> Publications <



<< «Behind the Mask: The real Face of Corporate Social Responsibility»
Christian Aid (Londres, Royaume-Uni); peut être téléchargé à <http://www.christian-aid.org.uk/indepth/0401csr/index.htm>

«ENVIROCARE» (CD-ROM) >>
élaboré par ENVIROCARE Partnership; un outil multimédia de sensibilisation des étudiants de l'EFTP aux questions environnementales; peut être commandé gratuitement à <http://www.ctc-cork.ie/envirocare>



<< «Future-driven: the 2003 Human Resources and Sustainability Report»
Deutsche Telekom (Bonn, Allemagne); peut être téléchargé à http://download-dtag.t-online.de/englisch/company/9-sustainability/040402_humanresources_sustainability_report_2003.pdf

«International Handbook for Cooperative Education: An International Perspective of the Theory, Research, and Practice of Work-Integrated Learning» >>
Richard Coll et Chris Eames (éd.), World Association for Cooperative Education (WACE); peut être commandé à https://www.waceinc.org/publications/handbook_order.shtml



<< «Sustainability Report 2003: What does being there mean to you?»
Novo Nordisk (Bagsvaerd, Denmark); peut être téléchargé à <http://www.novonordisk.com/sustainability>

«The Egan Review: Skills for Sustainable Communities» >>
Bureau du vice-premier ministre (ODPM, Londres, UK); peut être téléchargé à http://www.odpm.gov.uk/stellent/groups/odpm_urbanpolicy/documents/page/odpm_urbpol_028549.hcsp



professionnel, et **M. Mohan Perera**, Chef de la Section de l'ETP, Siège de l'UNESCO, Paris, France

Un groupe de visiteurs de l'UNESCO Afghanistan

Prof. Colin Power, ancien Directeur général adjoint de l'éducation à l'UNESCO Paris (1989 à 2001), qui fut l'un des principaux artisans de l'établissement du Centre.

Pour en savoir plus

Pour d'autres publications relevant du domaine de l'EFTP en vue du développement durable, le lecteur pourra consulter le site Internet suivant, actualisé en permanence: www.unevoc.unesco.org/sustainable (cliquer sur «Documents and Websites»)