



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

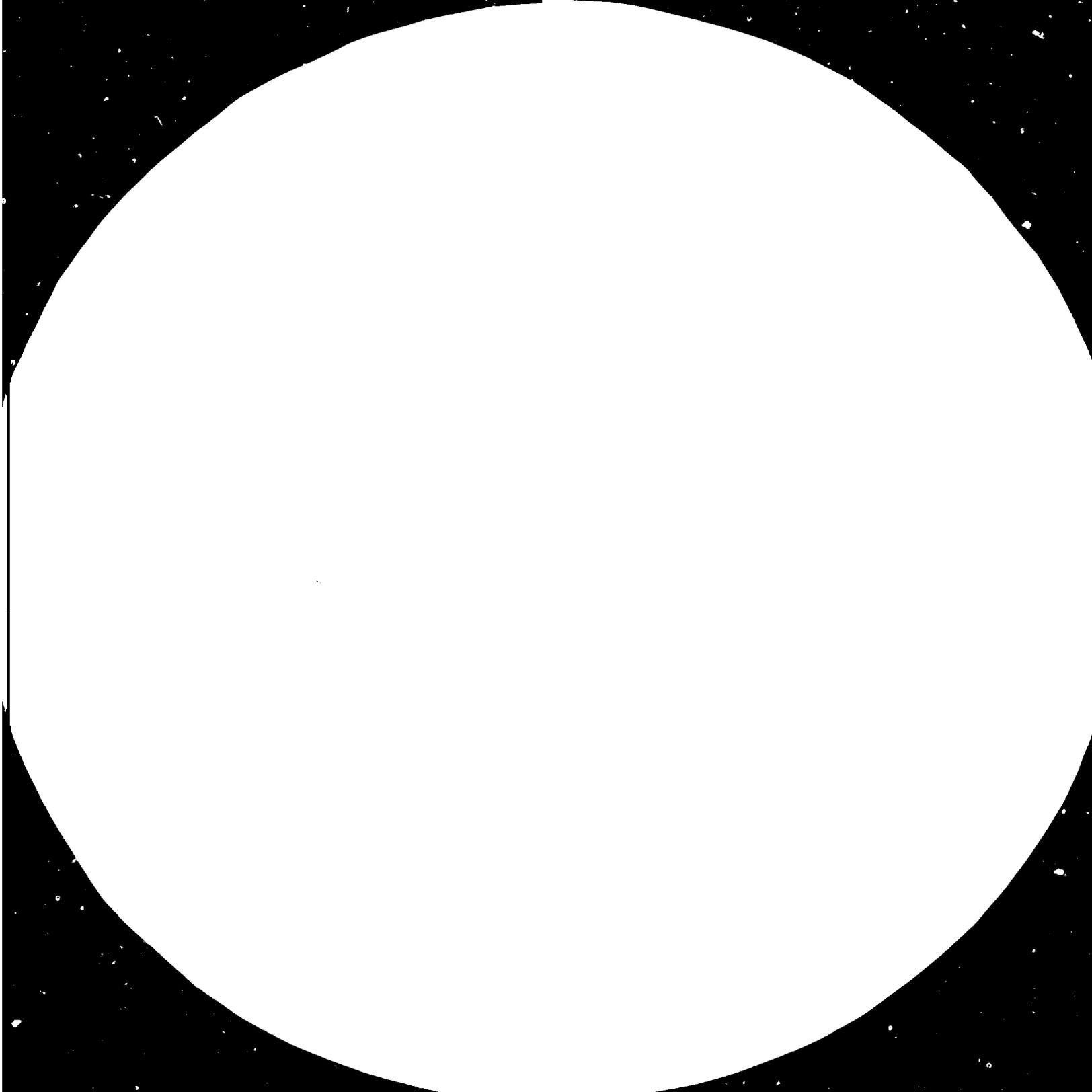
FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org





3.2



4.0



5.0



Micro Print of the Resolution Test Chart (NBS 1963-A)

Resolution Test Chart (NBS 1963-A)

13015 - F

Distr. LIMITEE

UNIDO/PC.80

18 octobre 1983

FRANCAIS

Original : ANGLAIS

ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL

Deuxième Conférence des Ministres responsables
de la planification, de la mise en valeur et
de l'utilisation des ressources humaines

Le Caire (Egypte), 14-23 janvier 1984

[MANIERES D'ENVISAGER LA FORMATION INDUSTRIELLE*]

Document établi par le secrétariat de l'ONUDI

1240

* Traduction d'un document n'ayant pas fait l'objet d'une mise au point rédactionnelle.

V.83-62961

Introduction

1. La deuxième Conférence des experts gouvernementaux africains sur la coopération technique entre pays africains qui s'est déroulée à Libreville du 2 au 11 août 1982 a essentiellement consacré ses travaux à l'important problème du développement et de l'utilisation des ressources humaines du continent africain dans le cadre de la coopération technique entre pays en développement (CTPD) en ce qui concerne l'enseignement, la formation, la promotion de l'emploi et de la santé. Elle a étudié les possibilités de renforcer cette coopération tant entre les pays d'Afrique proprement dits qu'entre ces pays et ceux d'autres régions du Tiers monde.

2. La Conférence a notamment appelé l'attention sur le rôle capital qu'accorde aux ressources humaines le Plan d'action de Lagos adopté en avril 1980 par les chefs d'Etats et de Gouvernements africains, au tout premier sommet économique de l'Organisation de l'unité africaine (OUA). "Reconnaissant la nécessité de parvenir progressivement à l'autosuffisance dans les domaines économiques et autres", cette Conférence des chefs d'Etats et de Gouvernements africains a souligné "l'importance du personnel qualifié en tant qu'apport aux activités des différents secteurs de production et de services, de même que dans les secteurs d'éducation et de formation où ledit personnel qualifié servirait de générateur pour la transmission de qualification et du savoir-faire pour ses propres besoins et pour ceux des autres secteurs". La Conférence de Lagos a également estimé que "l'atout majeur de l'Afrique étant constitué par ses ressources humaines, la mobilisation pleine et entière et l'utilisation efficace de la main-d'oeuvre (hommes, femmes et jeunes formés ou non) devrait être un instrument de premier ordre au service du développement national et du progrès social".

3. L'expérience acquise en matière de développement industriel au cours des vingt dernières années prouve que le principal obstacle à un développement industriel rapide est non seulement un manque de ressources financières mais aussi un manque de ressources humaines et notamment de main-d'oeuvre compétente capable d'assumer la responsabilité de la conception de l'élaboration et de la gestion de plans et de projets qui incorporent une technologie répondant aux conditions socio-économiques du milieu considéré. La constitution d'une réserve de main-d'oeuvre compétente reste toutefois une des tâches qu'il est

extrêmement difficile de mener à bien de façon satisfaisante : le développement industriel suscite en effet une demande de personnel qualifié qui ne peut être satisfaite qu'en recourant à des programmes de formation intensifs; dans de nombreux pays et de nombreuses régions, ces programmes doivent même progresser plus rapidement que le développement industriel proprement dit. Il ressort de ces considérations que les problèmes du développement des ressources humaines doivent être abordés dans une optique nouvelle. Les méthodes retenues devront pouvoir être adaptées aux changements et conduire à l'acquisition de compétences et de savoir-faire garantissant un certain degré d'indépendance tout en permettant aux pays en cause de satisfaire les besoins qu'ils auront définis sans toutefois perdre de vue les coûts correspondants.

4. Les gouvernements des pays en développement ne sont pas toujours suffisamment conscients du fait que le développement des ressources humaines doit constituer un élément essentiel de toute politique industrielle. Il se trouve en outre que des industries qui appliquent des méthodes traditionnelles depuis une longue période tendent même à s'opposer à des suggestions dans ce sens. Il faut reconnaître que les politiques industrielles varient considérablement d'un pays en développement à l'autre car elles dépendent de facteurs tels que l'ampleur, les ressources naturelles de base, le niveau de développement, les priorités sectorielles, etc. C'est ainsi, par exemple, que de nombreux pays en développement se sont efforcés de former pour la production, l'entretien et la gestion des équipes destinées à des projets industriels spécifiques et, dans une certaine mesure, de créer des centres de technologie et de formation pour soutenir des secteurs particuliers de leur industrie.

5. Les besoins en personnel industriel qualifié faisant l'objet d'un développement et d'une évolution constants, les programmes de formation existants et les moyens d'enseignement et de formation mis sur pied peuvent ne pas convenir à la mise en valeur de ressources humaines réellement compétentes. Se rendant compte de cette situation, de nombreux pays ont mis en place des responsables chargés exclusivement de la formation; d'autres ont créé des comités mixtes faisant appel à la participation active de responsables des secteurs de production, ainsi que des ministères de l'éducation et du travail. Le succès ou l'échec des efforts visant à satisfaire davantage plus spécifiquement les besoins en matière de formation a été fonction de la mesure dans laquelle l'organe responsable, institution ou ministère, a effectivement su s'attaquer aux problèmes en cause, ainsi que concevoir, développer et appliquer des politiques cohérentes permettant d'obtenir une formation appropriée et dispensée de façon systématique.

6. Une des conditions préalables indispensable au succès est de toute évidence l'existence d'une coordination générale appropriée ou d'un plan clairement défini harmonisant les objectifs et les priorités de l'industrialisation nationale. Il semble que, dans certains pays, les plans concernant la constitution d'une réserve de ressources humaines ayant les compétences qu'exige l'industrie ne sont pas établis de manière intégrée en fonction des besoins des secteurs industriels concernés. A l'autre extrême toutefois apparaît une nécessité équivalente de sauvegarder un large degré de souplesse dans les programmes de formation et la préparation scolaire correspondante. Or, l'évolution industrielle et technologique est inéluctable, tout comme l'est d'ailleurs le changement qui intervient sur les marchés des produits industriels dû éventuellement aux fluctuations des prix relatifs tels que les coûts de l'énergie ou des investissements. Un équilibre doit être recherché entre une certaine souplesse et un plan de développement de la main-d'oeuvre industrielle bien conçu et bien adapté à la réalité. Le facteur primordial est sans doute la nécessité de prendre largement conscience du fait que l'ensemble du processus évoqué plus haut doit être considéré dans un contexte économique où l'utilisation des ressources financières et humaines implique des dépenses. Ces dépenses doivent en outre être situées dans le cadre socio-économique, politique et culturel de chaque pays.

Historique des nouvelles conceptions de l'ONUDI en matière de formation industrielle

7. Le résultat le plus important de la première Consultation sur la formation de la main-d'oeuvre industrielle a été la reconnaissance de la rationalité fondamentale de l'activité de formation industrielle. Le "pourquoi" de la formation industrielle trouve ainsi une réponse évidente :

"Pour atteindre leurs objectifs de développement à long terme, les pays en développement devraient étoffer leur propre capacité technologique et de formation. Les pays en développement devraient définir leurs besoins et formuler des politiques et des plans répondant à cet objectif..."^{1/}

8. Le but fondamental des pays, notamment des pays en développement qui aspirent à s'industrialiser, est de maîtriser leur processus d'industrialisation^{2/}, c'est-à-dire d'accorder dans leurs budgets et leurs programmes

^{1/} Voir par. 14, Conclusions et recommandations adoptées, Première Consultation sur la formation de la main-d'oeuvre industrielle, Rapport ID/294, 1982.

^{2/} Ibid.

industriels actuels et futurs la priorité voulue à une maîtrise des techniques, la réalisation des objectifs en matière de développement industriel pouvant être facilitée par :

- "a) Une planification intégrée de l'économie et des ressources humaines, notamment une politique nationale claire visant à développer la formation de la main-d'oeuvre industrielle en vue de satisfaire les besoins actuels et les besoins prévisibles, compte tenu du caractère complémentaire des systèmes d'éducation nationale et de formation industrielle;
- b) Un système permettant de définir clairement et de satisfaire, aux plans quantitatif et qualitatif, les besoins des industries de toutes dimensions en matière d'éducation et de formation"^{3/}.

Liens entre formation industrielle et développement industriel

9. Comme le précise le paragraphe 7 du présent document, la Consultation a nettement situé la formation industrielle dans le contexte des objectifs du développement. Ces objectifs conduisent successivement d'une stratégie du développement à des plans et des politiques en matière de développement et enfin à des programmes et des projets de développement. On peut constater que les éléments constitutifs de cette suite logique sont les objectifs et stratégies, les plans, les politiques, les programmes et les projets à caractère industriel, ainsi que les objectifs, les stratégies, etc., appartenant au domaine des ressources humaines. La mise en valeur des ressources humaines doit être liée nécessairement aux divers secteurs de l'économie : industrie, agriculture, etc., ainsi qu'au système d'enseignement. La mise en valeur des ressources humaines destinées à l'industrie (c'est-à-dire la formation industrielle) peut être ainsi placée dans un cadre qui doit être en harmonie, tant avec le système industriel qu'avec le système d'enseignement.

10. Les éléments de l'approche qui, dans ses grandes lignes, est présentée ci-après reposent sur un cadre de relations logiques entre la formation industrielle et les objectifs industriels précédemment considérés. Ce cadre à vrai dire est double car les techniques d'analyse et les remèdes employés, lorsque l'on considère la formation industrielle dans l'optique nationale, ne peuvent s'appliquer lorsqu'il s'agit de problèmes et de questions dus à la formation relative à un projet déterminé. Il existe, à vrai dire, un grand

^{3/} Ibid.

nombre d'ouvrages divers sur la relation entre l'enseignement, la formation, la profession, l'industrie, l'économie, qui, à l'échelon national, donnent des indications imparfaites. C'est la raison pour laquelle on a retenu pour la formation considérée sous l'angle des objectifs de développement national le concept d'"approche" plutôt que celui de "cadre" qui donne une plus grande impression de certitude. On rencontre au contraire assez peu de difficultés au niveau du projet où des prescriptions précises se présentent de façon relativement directe.

Eléments de la nouvelle approche à l'échelon du projet industriel

11. On met actuellement au point des méthodes qui peuvent aider les pays en développement à acquérir et maîtriser de manière sélective les techniques incorporées dans les projets et les programmes de développement industriel nouveaux ou en cours de réalisation^{4/}. Une de ces méthodes préconise l'analyse systématique de chacune des phases du cycle d'élaboration et d'exécution d'un projet et propose un certain nombre de listes de vérification détaillées qui permettent de mettre en lumière la formation à prévoir pour chacune des phases. Une fois fixés les besoins en matière de formation, les diverses incidences de la maîtrise d'une activité technique déterminée dans les domaines de l'enseignement, des finances, de la production, etc., peuvent être clairement identifiées et suivies jusqu'au point voulu. Cette méthode permet en outre de fournir un dispositif permettant de vérifier la concordance entre les incidences des projets en matière de formation (dans le cadre de programmes et de plans industriels) et les plans, politiques et programmes relatifs à l'éducation et au marché du travail.

12. Le recours à ces techniques ou à des techniques analogues^{5/} est en outre essentiel pour déterminer et fixer avec précision les services à acquérir lorsque la formation est commercialisée. L'analyse des incidences de la formation pour chacune des phases du cycle d'un projet permet ainsi de disposer d'un cadre qui est essentiel pour prendre les dispositions relatives à l'acquisition de la formation et peut, à vrai dire, être directement comparée aux spécifications techniques d'un contrat d'achat de matériel. En l'absence d'une telle analyse, acquéreurs et fournisseurs de formation

^{4/} Voir, par exemple, "La formation de la main-d'oeuvre industrielle - sa problématique, sa pratique et sa place dans le processus d'accès à la maîtrise industrielle" par EUREQUIP, 1982, ONUDI.

^{5/} EUREQUIP, op. cit.

courent le risque de graves malentendus^{6/} et les bailleurs de fonds étrangers, notamment les institutions de crédit à l'exportation, risquent de manifester une certaine réticence pour fournir une aide.

Nouvelles approches à la formation aux échelons national et mondial

13. L'ONUDI a étudié l'élaboration de méthodologies établissant une relation entre la main-d'oeuvre et les besoins en formation à différents niveaux de complexité technique. A l'échelon du secteur industriel, l'élaboration du concept présenté ci-après permet de disposer d'une série de méthodes de ce genre :

"Dans une industrie, tout état donné des techniques est lié, d'une part, à la productivité de cette industrie et, d'autre part, à la structure professionnelle (c'est-à-dire à l'éventail des compétences) des personnes qu'elle emploie".

Cet état des techniques qui, par définition, couvre non seulement les procédés de production, l'équipement, les outils employés, etc., mais aussi les techniques de gestion^{7/}, correspond à un type de biens d'équipement et d'organisation spécifiques et détermine le niveau de "modernité" de l'industrie. Une vérification de cette hypothèse permet de constater qu'elle est dans l'ensemble exacte : paradoxalement, plus la définition de l'industrie est précise, plus la relation est large. Malheureusement, plus les relations entre "l'état des techniques" (c'est-à-dire "la complexité technologique") et la productivité, ainsi que l'éventail des compétences sont larges, moins ces relations peuvent être utiles à une planification de la main-d'oeuvre^{8/}.

^{6/} Il s'agit du fait que, dans certains secteurs industriels et/ou certains pays industrialisés, les fournisseurs de formation ont eux-mêmes besoin d'aide.

^{7/} Voir Pack sur l'importance de techniques de gestion rudimentaires, telles que les calendriers de production et les aménagements des installations, sur les industries de biens d'équipement dans les pays en développement, dans Fostering the Capital Goods Sectors in LDCs : A Survey of Evidence and Requirements par Howard Pack, World Bank Staff Working Paper, no 376, mars 1980.

^{8/} Pour un exposé des preuves et des détails de cet aspect du problème, on se référera à Blaug, Peston et Ziderman, The Utilization of Educated Manpower in Industry, 1967; Blaug Layard et Woodhall, The Causes of Educated Unemployment in India, 1970; Layard et Saigal "Educational and Occupational Characteristics of Manpower : An International Comparison" dans British Journal of Industrial Relations, juin 1966.

14. La planification et la prévision fondées sur cette série de méthodes restent toutefois préférables à une absence totale de directives en la matière et permettent de se faire une idée générale du sens dans lequel doivent évoluer les systèmes d'enseignement et de formation^{9/}. On est d'ailleurs parvenu au cours des dernières années à mieux cerner ces principes et à disposer d'une plus large somme de renseignements et de statistiques sur lesquels fonder toute proposition de changement à l'échelon national^{10/}.

Les principaux facteurs de cette compréhension sont probablement les suivants :

- a) Les relations entre l'emploi et l'industrie, la technologie, les compétences, etc. ;
- b) Les dispositions judicieuses qu'ont pris les pouvoirs publics face à l'incertitude des résultats de la planification de la main-d'oeuvre et de l'éducation. Une de ces dispositions peut, dans certains cas, être l'acquisition sous forme commerciale d'une formation spécialisée sous contrat et en tant que partie de l'acquisition de biens d'équipement.

Qualifications requises pour le développement industriel

15. Les connaissances et les qualifications et, en conséquence, la formation et le perfectionnement, représentent un facteur stratégique du développement national. La formation à cet égard doit intéresser le personnel à tous les

^{9/} On se souviendra à ce sujet de l'existence d'une série de méthodes qui se fondent sur les relations statistiques entre l'économie, l'industrie, les techniques, les compétences et l'éducation. Voir Tinbergen et Bos, "A Planning Model for the Educational Requirements of Economic Development" dans modèles économétriques de l'enseignement, OCDE, 1965; Edwards, "Indexes of Labour Productivity as a Partial Measure of Technological Change" dans Input-Output Relations, compte rendu d'une conférence, Institut économique des Pays-Bas, 1964; Leicester, The Manpower Link Between Economic Growth and Education, DAS/EID/66.5, OCDE, 1966. Voir également Blaug, Economics of Education : A Selected Annotated Bibliography, 1966, et Blaug, Economics of Education : I, 1969.

^{10/} Les éclaircissements et l'amélioration des données disponibles, intervenus entre 1962 et 1980, sont confirmés par une comparaison de l'ouvrage de Parnes, Besoins scolaires et développement économique et social, OCDE, 1962, du compte rendu de la "Policy Conference on Highly-qualified Manpower", OCDE, 1967; des exposés de Horowitz, Zymelman et Herrnstadt dans Manpower Requirements for Planning, an International Comparison Approach, Boston, 1966; de Zymelman dans Occupational Structures of Industries, 1980; et de Hallak et Caillois dans Education, Work and Employment I and II, UNESCO/Institut international de planification de l'éducation, 1980.

niveaux. Toutefois, il est plus particulièrement important de tenir compte du développement et de la formation du personnel de direction, étant donné le rôle prépondérant de ce cadre dans l'amélioration des réalisations des entreprises industrielles.

16. Parallèlement, la formation doit intéresser également le personnel à tous les niveaux de la direction technique. Outre l'organisation d'une formation visant à améliorer la compétence technique des ingénieurs de niveau supérieur, des spécialistes des études techniques et d'autres, des programmes de formation sont indispensables pour ce cadre en ce qui concerne les questions de gestion où l'on a pu observer des insuffisances de connaissances, de qualifications et d'orientations - par exemple, les questions de relations humaines, d'organisation financière et d'établissement des coûts, de financement de conceptions diverses, d'analyses coûts-avantages et plusieurs autres aspects de la direction du personnel, etc.

17. Il convient de mettre l'accent sur la formation technique essentielle des gestionnaires d'ordre général et fonctionnel des entreprises industrielles. Ceci implique des aspects techniques de formation dans les domaines d'organisation de la production, de transfert de la technologie, de choix des équipements, etc.

18. Les domaines spécifiques ci-après de mise en valeur des ressources humaines laissent apparaître notamment la nécessité d'un renforcement et devraient largement bénéficier des programmes qui entrent dans le cadre de la coopération technique entre les pays en développement ou de l'aide des organismes appropriés des Nations Unies.

a) Formation et développement des responsables de la formation

Des efforts considérables ont été consacrés à la formation des maîtres et des professeurs dans le système d'enseignement général, mais peu de choses ont été faites pour former les professionnels qui sont responsables de la formation et des progrès de la main-d'oeuvre dans une organisation ou une entreprise industrielle. Le manque de responsables de la formation (coordinateurs, administrateurs, directeurs de formation) rend difficile l'exécution de programmes réalistes permettant la mise en valeur des ressources humaines dans un pays ou une région.

b) Formation des formateurs

Il convient d'accorder plus d'attention à la formation des formateurs, car nul ne semble avoir clairement compris ni l'effet organique de multiplication qu'impliquent les formateurs, ni leur pouvoir d'innover et de concevoir des programmes de formation répondant aux besoins spécifiques. Il faut accorder spécifiquement la priorité à la formation des formateurs pour développer, d'une manière systématique et efficace, les qualifications nécessaires, les connaissances et l'orientation des forces actives.

c) Formation des ingénieurs

Un ordre de priorité élevé a été accordé à la création et au développement d'écoles d'ingénieurs. Néanmoins, il reste toujours à résoudre les problèmes de formation appropriée et de qualité, et il convient de poursuivre les efforts nécessaires pour que les programmes comprennent une formation en laboratoire et une formation largement développée sur le plan pratique correspondant aux progrès technologiques répondant aux besoins nationaux. En outre, les ingénieurs doivent nécessairement renforcer leurs capacités dans le domaine de la conception et des études techniques, de façon qu'ils puissent adapter et créer les technologies nécessaires pour répondre aux conditions spécifiques prévalant dans leur propre pays.

d) Formation de techniciens

Le développement de la formation de techniciens compétents - dont la pénurie menace la viabilité de nombreux projets industriels - constitue un problème économique et social complexe, impliquant des problèmes de statut, de rémunération, de formation et de structures de carrière. Un plus grand nombre de possibilités de formation et de solutions à long terme pourront se révéler si l'on prend des mesures énergiques pour favoriser le statut et la formation des techniciens dans les pays en développement.

e) Formation de directeurs

Bien que des efforts aient été accomplis pour étudier les besoins des pays en développement en ce qui concerne les directeurs ou gestionnaires, et pour adapter des programmes à ces besoins, il est

indispensable d'accorder une attention soutenue à la gestion par rapport aux caractéristiques spécifiques et à la structure de production des différents secteurs de l'industrie. Il est notamment souhaitable d'établir des profils de formation pour assurer les qualifications relatives au niveau de complexité des techniques de direction requises par divers secteurs industriels.

f) Formation d'administrateurs économiques industriels

Plus le programme industriel est vaste, plus les tâches des responsables gouvernementaux deviennent complexes - fonctionnaires gouvernementaux connus sous le nom d'administrateurs économiques industriels - chargés de formuler et de mettre en oeuvre des politiques. A l'échelon de l'établissement des plans et des principes directeurs à adopter, l'administrateur organise et coordonne les travaux que l'on utilise comme base pour adopter des décisions clefs concernant le secteur industriel. Au niveau de la mise en oeuvre, ce responsable donne forme et substance aux politiques adoptées pour renforcer l'industrialisation. De tels administrateurs sont indispensables au développement économique et industriel d'un pays. Or, des administrateurs parfaitement qualifiés sont toutefois en nombre insuffisant. Les fonctionnaires gouvernementaux assumant cette responsabilité doivent être des planificateurs économiques et industriels et des entrepreneurs de secteur public à des degrés variables aux divers stades de leur carrière dans un service gouvernemental. Les tâches complexes qu'implique le processus de développement industriel exigent une combinaison de qualifications dans des domaines comme l'économie, la comptabilité, les statistiques, le droit, l'administration publique et l'ingénierie. En conséquence, si un administrateur économique industriel peut avoir reçu une formation dans tel domaine particulier, on lui demande également de s'occuper et de traiter de questions qui exigent une meilleure appréciation d'autres disciplines.

19. Les entreprises industrielles doivent également se forger une politique personnelle de mise en valeur des ressources humaines, venant compléter la politique nationale, mais correspondant à leurs propres besoins, et comprenant

une stratégie globale de formation avec des dispositifs correspondants. Les plans relatifs à la mise en valeur des ressources humaines constituent un élément qui fait partie obligatoirement des plans de société qui, à leur tour, doivent faire partie des plans nationaux.

20. Il est donc évidemment nécessaire qu'il existe pour un pays, sur le plan des secteurs et des entreprises, la base d'une stratégie de formation soigneusement établie et comportant une définition précise des objectifs de formation ainsi que de leurs rapports avec l'amélioration des réalisations. Toutefois, ce n'est pas seulement la mise en oeuvre de la formation elle-même qui mérite de retenir notre plus grande attention, mais également l'ensemble du cycle de formation en tant que partie de la stratégie de mise en valeur et de développement des ressources humaines.

Financement de la formation industrielle

21. Etant donné que la première Consultation sur la formation de la main-d'oeuvre industrielle n'a pas obtenu de résultats valables sur le problème du financement de la coopération dans le domaine de la formation industrielle^{11/}, les questions ci-après ont été examinées par le groupe d'experts de haut niveau sur la formation^{12/} de façon à faciliter les décisions concernant la question de la formation industrielle et de la mise en valeur des ressources humaines pour l'industrie à ONUDI IV :

- a) Jusqu'à quel point les institutions financières peuvent-elles considérer les coûts des études préliminaires et exploratoires encourus par les entreprises exportatrices (et notamment les petites et moyennes entreprises) comme faisant intégralement partie du budget d'un projet industriel ?
- b) Dans quelle mesure est-il possible aux institutions financières de considérer l'investissement dans la formation industrielle comme un investissement d'infrastructure sociale, qui peut donc bénéficier des conditions similaires de financement à celles des investissements de l'infrastructure physique ?

^{11/} ID/WG.381/1, par. 74 à 77; ID/WG.381/2, par. 224 à 294.

^{12/} Réunion d'experts de haut niveau préparatoire à la quatrième Conférence générale de l'ONUDI : Mise en valeur accélérée des ressources humaines nécessaires au développement industriel, rapport, ID/W.394/8, par. 69 à 80.

- c) Jusqu'à quel point peut-on augmenter l'emploi de crédits mixtes (sources de financement publiques et privées) pour couvrir l'élément formation d'un projet industriel^{13/}?

22. A la suite de cet examen, la réunion a élaboré les recommandations suivantes :

- a) La question de l'octroi d'un financement pour la formation en tant que partie essentielle de l'investissement initial d'un projet doit être soumise à ONUDI IV pour un examen plus approfondi;
- b) L'ONUDI et d'autres organisations internationales doivent prendre des mesures pour mettre en place des programmes visant à renforcer les capacités des secteurs publics et privés des pays en développement pour leur permettre d'utiliser en toute liberté les dispositifs de financement de projets industriels et d'emprunts sur les marchés internationaux;
- c) Il conviendra d'utiliser des crédits mixtes (sources de financement publiques et privées) lorsqu'ils sont utiles pour dispenser une formation allant au-delà des besoins d'une entreprise ou d'un contrat particulier.

Assistance technique fournie par l'ONUDI

23. De nombreux pays en développement devront financer les coûts en devises et en monnaie nationale de la formation industrielle sur leurs propres revenus. Mais de nombreux autres pays ont nécessairement besoin de prêts, comme il est indiqué précédemment. L'ONUDI dispose d'un budget sérieusement limité, fourni à la fois par des pays développés et des pays en développement, et cet examen serait incomplet si on n'accordait pas dûment l'attention à l'utilisation de ces ressources. Le financement concernant l'assistance de l'ONUDI dans le domaine de la formation est assuré par le PNUD, le programme ordinaire et le Fonds des Nations Unies pour le développement industriel. En 1982 à l'ONUDI, environ 70 % des 6,7 millions de dollars d'assistance technique mise en oeuvre pour la formation ont été prélevés sur des ressources ne provenant pas du PNUD, c'est-à-dire essentiellement sur des contributions volontaires. Sur les 214 "projets" d'assistance technique, 184 avaient une valeur inférieure à 150 000 dollars.

^{13/} ID/WG.381/1, par. 75 à 77.

Assistance de l'ONUDI financée par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)

24. La principale aide financière dont dispose l'ONUDI est celle qui est fournie par le PNUD, notamment au moment où elle est disponible dans les divers programmes par pays. Cette source de financement représente 80 % de toutes les sources de financement dont dispose l'ONUDI pour la programmation de l'assistance technique. Toutes les projections concernant les vingt prochaines années risquent d'avoir un caractère quelque peu spéculatif et incertain, en raison notamment des tendances récentes de l'aide financière multilatérale qui sont loin d'être positives. L'hypothèse du Conseil d'administration du PNUD, selon laquelle il y avait une augmentation annuelle de 14 % des ressources disponibles pendant le troisième cycle qui commençait le 1er janvier 1982, a été contredite par les faits. Au lieu d'une augmentation de ressources, on a observé une réduction, non seulement en termes réels mais même en termes nominaux.

25. Les attributions aux divers secteurs de la programmation du pays sont, en dernier ressort, effectuées par les gouvernements des pays en développement intéressés. L'ONUDI s'est efforcée de faire de son mieux dans les préparations de ces exercices. C'est avec une satisfaction non négligeable que l'on a constaté que la part de ressources affectées à l'ONUDI est passée de 199,5 millions de dollars dans le second cycle à 376,8 millions de dollars pour le troisième cycle. Ce chiffre pour l'Afrique est passé de 45 millions de dollars à 95,5 millions de dollars. Les dépenses de coopération technique au titre de la "formation" se sont élevées à 6,7 millions de dollars en 1982. La part de l'Afrique a été de 21 % de ce montant. Trente pour cent environ de l'assistance technique totale pour la formation ont été financés sur les ressources du PNUD.

Assistance de l'ONUDI financée dans le cadre du programme ordinaire de coopération technique

26. Nous avons obtenu une attribution biennale de 6,5 millions de dollars. Ce chiffre représente à peine une augmentation en terme nominal et en fait une réduction en terme réel. Un montant de 2,2 millions de dollars est affecté aux programmes de formation. Ceux-ci interviennent sous forme de bourses, de programmes et de projets de formation de groupe pour renforcer

les aptitudes de formation existantes des pays en développement. Ainsi, une part très considérable de fonds disponibles à partir de cette source de financement est affectée aux programmes de formation. Ces programmes de formation comprennent ceux qui sont financés sur une part non convertible du programme ordinaire et interviennent comme programmes de formation de groupes en entreprise.

Assistance de l'ONUDI financée dans le cadre du Fonds des Nations Unies pour le développement industriel (FNUDI)

27. La formation est l'un des neuf domaines prioritaires approuvés par le Conseil de développement industriel et l'Assemblée générale. Une affectation de 10 % a été accordée pour ce domaine prioritaire. Toutefois, il faut observer qu'environ 28 % de tous les fonds du FNUDI sont allés à la formation. On peut toutefois observer que le FNUDI se prête assez peu à une souplesse de programmation. Le seul élément souple et polyvalent de cette source de financement est le centre général convertible qui compte pour environ 2,8 millions de dollars sur une somme totale d'environ 12,6 millions annoncée pour 1982.

28. Les autres types d'engagement excluent une programmation de ressources correspondant exactement au désir du secrétariat de l'ONUDI. Environ 7,5 millions de dollars sont accordés sous forme de fonds d'affectation spéciale qui exigent une approbation par projet. Un aspect plus favorable de cette source de financement est cependant le fait qu'elle se présente sous forme de monnaie convertible, le reste de l'argent se présentant sous la forme de contributions non convertibles à dépenser, en majeure partie, dans des programmes de formation de groupes en entreprise organisés en grande partie dans les pays donateurs. De cette façon, si la formation reçoit une part importante de ces ressources, le secrétariat n'assure pas la direction en ce qui concerne les modalités particulières de formation, mais il se conforme aux désirs des pays donateurs.

29. Même s'il n'existe aucun élément spécifique de formation inclus explicitement, la formation existe sous une forme implicite dans tout projet, étant donné qu'il est prévu que le personnel national de contrepartie aura été formé à un degré où l'aide extérieure n'est plus nécessaire au moment de son achèvement. Ainsi, la formation est un principe qui se répand dans toutes les activités d'assistance technique où l'ONUDI est engagée.

