



**Conférence  
des Nations Unies  
sur le commerce  
et le développement**

Distr.  
GÉNÉRALE

TD/B/WP/153  
28 juin 2002

FRANÇAIS  
Original: ANGLAIS

---

CONSEIL DU COMMERCE ET DU DÉVELOPPEMENT

Groupe de travail du plan à moyen terme  
et du budget-programme  
Trente-neuvième session  
Genève, 16-20 septembre 2002  
Point 4 b) de l'ordre du jour provisoire

**APPLICATION DES RECOMMANDATIONS DÉCOULANT  
DE L'ÉVALUATION APPROFONDIE DU PROGRAMME TRAINMAR**

Rapport du secrétariat de la CNUCED

**RÉSUMÉ**

Le présent rapport d'activités expose les mesures prises par le secrétariat au cours des 10 derniers mois concernant l'application des recommandations découlant de l'évaluation approfondie du programme Trainmar. Il donne des informations sur le regroupement des programmes Trainmar, TrainForTrade et Port Certificate et sur le développement des activités de mise en valeur des ressources humaines. La plupart des recommandations formulées ont déjà été appliquées. Pour ce qui est de la mise en valeur des ressources humaines, la nouvelle stratégie adoptée en matière de formation et de renforcement des capacités est axée sur: a) la fourniture d'une assistance technique, en particulier aux pays les moins avancés; b) le renforcement de la coopération avec les autres divisions et programmes de la CNUCED; c) l'utilisation de techniques modernes telles que le téléenseignement pour faciliter la diffusion des cours de formation; et d) la création d'un nouveau site Web pour permettre la constitution de réseaux, le soutien virtuel et l'échange d'informations entre établissements de haut niveau.

## INTRODUCTION

1. Le Groupe de travail du plan à moyen terme et du budget-programme a décidé d'examiner à sa trente-neuvième session en septembre 2002 l'application des recommandations découlant de l'évaluation approfondie du programme Trainmar. Le présent rapport a été élaboré en application de cette décision. La section I décrit les activités entreprises au cours des 12 derniers mois pour assurer le suivi de l'évaluation du programme. La section II expose les mesures qui restent à prendre pour appliquer pleinement les recommandations découlant de l'évaluation.

### I. APPLICATION DES RECOMMANDATIONS

2. Les 12 recommandations figurant dans le rapport d'évaluation du programme Trainmar (TD/B/WP/144) ont été classées en cinq groupes:

<b>Groupe 1</b>	<b>Cessation des activités de Trainmar sous leur forme actuelle</b>
Rec. 1	Il devrait être mis fin au programme Trainmar sous sa forme actuelle;
<b>Groupe 2</b>	<b>Stratégie globale de mise en valeur des ressources humaines pour le regroupement des programmes Trainmar, TrainForTrade et Port Certificate</b>
Rec. 2	Les activités concernant le renforcement des capacités pédagogiques et l'appui technique devraient être poursuivies, eu égard à la recommandation 3 ci-après;
Rec. 3	Une stratégie globale de mise en valeur des ressources humaines devrait être établie afin de regrouper en un seul programme TrainForTrade, Port Certificate et les éléments utiles de Trainmar, compte tenu d'autres activités de formation de la CNUCED qui découlent des travaux de ses services organiques, comme le Service de la logistique commerciale;
Rec. 4	L'Équipe centrale d'appui devrait être supprimée, étant entendu que la CNUCED réorganisera la Section de la mise en valeur des ressources humaines en vue de l'exécution des activités conjointes;
Rec. 5	La Section de la mise en valeur des ressources humaines devrait être dotée d'un personnel suffisant possédant les qualifications requises, et avoir accès aux ressources techniques et pédagogiques nécessaires, de façon à pouvoir appliquer des principes acceptables pour la planification stratégique, la détermination des objectifs et du calendrier des activités et la direction des programmes;
<b>Groupe 3</b>	<b>Conseils extérieurs indépendants</b>
Rec. 7	Un groupe consultatif restreint, composé de personnes qualifiées et expérimentées ne participant pas directement au programme, devrait être créé pour donner des orientations stratégiques à la Section de la mise en valeur des ressources humaines.

<b>Groupe 4</b>	<b>Matériel pédagogique</b>
Rec. 8	Les programmes de formation de Trainmar, TrainForTrade et Port Certificate devraient être intégrés, actualisés, améliorés et renforcés;
Rec. 9	Un programme intégré Trainmar/TrainForTrade/Port Certificate devrait être établi et diffusé à la fois par les méthodes classiques et par les méthodes de téléenseignement;
Rec. 10	Les cours devraient être organisés de façon à pouvoir être utilement diffusés par des établissements de formation et incorporés aux systèmes d'éducation nationaux;
<b>Groupe 5</b>	<b>Constitution de réseaux et viabilité</b>
Rec. 6	La Section de la mise en valeur des ressources humaines devrait, entre autres, fournir un appui technique en donnant des renseignements sur les cours, le matériel didactique et les services offerts par les établissements d'enseignement du monde entier ainsi que par d'autres organisations internationales. À cette fin, la CNUCED devrait notamment établir un site Web efficace;
Rec. 11	Les organismes de formation qui reçoivent une assistance de la CNUCED devraient être soutenus dans leurs efforts pour parvenir à l'autonomie commerciale ou d'autres formes de viabilité. Ils devraient être libres de commercialiser leurs produits et leurs services à cette fin;
Rec. 12	Le matériel et les cours mis au point par la CNUCED devraient être mis à la disposition des intéressés en vue d'une utilisation à des fins non lucratives, mais pourraient être utilisés dans un contexte commercial pour parvenir à la viabilité, sous réserve de l'aval de la CNUCED.

3. La plupart des activités destinées à appliquer les recommandations ci-dessus ont été/sont réalisées par le personnel de la Section de la mise en valeur des ressources humaines, en coopération avec d'autres sections/services organiques de la CNUCED, selon que de besoin.

#### **Groupe 1: Cessation des activités de Trainmar sous leur forme actuelle (Rec. 1)**

4. Afin de mettre fin au programme Trainmar sous sa forme actuelle (Rec. 1), le secrétariat a pris des mesures pour:

- a) Faire savoir aux réseaux Trainmar que le programme prenait fin sous sa forme actuelle et qu'une nouvelle stratégie allait être élaborée;
- b) Mettre un terme à tous les programmes d'assistance technique en cours;
- c) Supprimer toute référence à la CNUCED à propos de Trainmar;
- d) Dissoudre l'Équipe centrale d'appui de Trainmar.

5. À la fin du mois de mai 2001, le secrétariat a fait connaître à tous les centres de formation les ajustements qui allaient être apportés à l'organisation des programmes Trainmar, TrainForTrade et Port Certificate à la suite de l'évaluation. Les centres ont été informés des principales recommandations découlant de cette évaluation ainsi que de la stratégie que le secrétariat mettait en place pour renforcer l'efficacité des programmes de formation. Le rapport d'évaluation complet et le nouvel organigramme de la Section de la mise en valeur des ressources humaines peuvent être consultés sur le site Web: <http://www.unctad.org/trainfortrade/>

6. Par ailleurs, les centres ont été informés qu'il était mis fin au programme Trainmar sous sa forme actuelle et que les éléments utiles de ce programme seraient intégrés aux programmes TrainForTrade et Port Certificate sous l'appellation TrainForTrade. Les centres ont également été informés que le nouveau cadre dans lequel s'inscrirait l'assistance technique intégrerait le système antérieur de coopération Trainmar.

7. Désormais, le logo de la CNUCED ne serait plus utilisé dans les activités de formation relevant de Trainmar, qu'il s'agisse de l'élaboration de matériel pédagogique, de l'organisation de séminaires et d'ateliers ou de la diffusion d'informations concernant les activités susceptibles d'être lancées, y compris sur Internet.

8. L'Équipe centrale d'appui de Trainmar a cessé ses activités. Les ressources qui y étaient consacrées ont été intégrées dans une nouvelle structure de mise en valeur des ressources humaines, décrite au paragraphe 14 du présent rapport.

**Groupe 2: Stratégie globale de mise en valeur des ressources humaines pour le regroupement des programmes Trainmar, ex-TrainForTrade et Port Certificate (Rec. 2 à 5)**

9. Concernant les recommandations 2, 3, 4 et 5, le secrétariat a agi en fonction d'un certain nombre d'objectifs prioritaires correspondant aux besoins des pays, et en particulier des moins avancés d'entre eux, et facilitant le regroupement des trois programmes de renforcement des capacités, à savoir les programmes Trainmar, ex-TrainForTrade et Port Certificate:

a) Développer la stratégie globale de la Division de l'infrastructure des services pour le développement et de l'efficacité commerciale/du Service de la mise en valeur des ressources humaines;

b) Réorganiser la Section de la mise en valeur des ressources humaines en conséquence;

c) Renforcer, dans le cadre de cette stratégie, l'interaction entre la Division de l'infrastructure des services pour le développement et de l'efficacité commerciale/Section de la mise en valeur des ressources humaines, d'autres activités de fond au sein de la Division et d'autres divisions et programmes de la CNUCED.

10. Une double stratégie de mise en valeur des ressources humaines (Rec. 3) a été progressivement élaborée pour renforcer les capacités de formation des pays en développement dans les domaines du commerce international, des services d'appui au commerce, de la promotion de l'investissement et de la gestion portuaire. La Section de la mise en valeur des ressources humaines a créé un site Web (<http://www.unctad.org/hrdsite>) afin de permettre

aux instituts de formation d'échanger des informations sur le matériel pédagogique et les données d'expérience disponibles. Les éléments composant le site Web et ses fonctions sont décrits aux paragraphes 38 et 39.

11. Une nouvelle stratégie d'assistance technique a été mise au point parallèlement afin de créer et de renforcer, par l'intermédiaire de projets nationaux ou régionaux, les capacités de formation des pays en développement. Elle est fondée sur l'utilisation de la méthode Train-X et prévoit l'analyse des besoins en matière de formation des pays concernés, la mise au point d'un plan d'action pour les bénéficiaires, l'élaboration de matériel pédagogique, la formation elle-même et la mise en œuvre de procédures de renforcement des capacités et de formation des formateurs.

12. Un des éléments centraux des activités de projet est la création dans chaque pays d'un comité directeur national chargé de coordonner les moyens de formation. Ces comités sont composés de représentants des ministères concernés, de décideurs du secteur privé et de représentants des universités et des établissements de téléenseignement. En ce qui concerne les projets régionaux, un comité directeur régional où siègent un représentant de chacun des comités directeurs nationaux et des représentants des institutions donatrices et de l'agent d'exécution se réunit une fois par an. Cette procédure est destinée à canaliser les synergies des diverses institutions nationales et à assurer la viabilité des activités au Bénin, au Burkina Faso, au Gabon, au Mali et au Sénégal.

13. Des spécialistes sont recensés et formés afin d'assurer la viabilité du programme au niveau national. Ils assureront par la suite des cours de formation et participeront à l'adaptation du matériel pédagogique aux besoins locaux. Des séminaires spécifiques sont destinés à former les futurs formateurs. Les concepteurs de cours, instructeurs et professeurs de téléenseignement doivent posséder les techniques et les méthodes d'enseignement leur permettant d'assurer leurs cours de manière satisfaisante.

14. Afin de parvenir à regrouper les programmes Trainmar, ex-TrainForTrade et Port Certificate, et de réaliser les activités prévues dans le cadre de la stratégie de mise en valeur des ressources humaines, le secrétariat a mis en place, en septembre 2001, une nouvelle structure regroupant sept domaines de compétence relatifs aux divers aspects du programme: a) soutien pédagogique et méthodologique; b) assistance technique et renforcement de la capacité de formation; c) élaboration de politiques de mise en valeur des ressources humaines pour les pays bénéficiaires; d) élaboration de projets; e) développement du téléenseignement; f) gestion des sites Web; et g) information et communication. Chacun des membres de la Section de la mise en valeur des ressources humaines s'est vu confier au moins un de ces domaines (Rec. 2).

15. Les ressources de l'Équipe centrale d'appui de Trainmar ont été intégrées à celles des programmes ex-TrainForTrade et Port Certificate. Ce processus a développé les synergies au sein de la section et permis d'accumuler les compétences indispensables. L'appui administratif reste cependant insuffisant.

16. Tous les membres de la Section de la mise en valeur des ressources humaines ont désormais été formés à la méthode Train-X. Ils sont donc davantage en mesure de jouer un rôle actif dans la mise au point d'une formation efficace. Ils participent maintenant à l'élaboration

du matériel pédagogique, qu'il s'agisse d'enseignement traditionnel ou de téléenseignement, et à la validation des cours.

17. En tant que membre du réseau Train-X<sup>1</sup>, TrainForTrade a accès à des pédagogues très expérimentés en ce qui concerne la méthode Train-X. Les ressources pédagogiques et techniques de la Section de la mise en valeur des ressources humaines ont également été renforcées grâce à des partenariats conclus avec des universités et des établissements de formation: École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Université libre de Bruxelles (ULB), Centre de formation de l'OIT à Turin, Istituto Nazionale per il Commercio Estero (ICE), Institut de formation et d'échange portuaire de Marseille (IFEP) et réseau EDUSUD (ex-RESAFAD) de téléenseignement. Des protocoles ont également été signés avec l'Université populaire de Lisbonne et la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de Madrid, concernant des cours par correspondance dans les pays lusophones et hispanophones.

18. La Section de la mise en valeur des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec les divisions organiques et les programmes de la CNUCED afin d'associer aspect pédagogique et teneur du matériel didactique. Une structure de coopération a été mise sur pied entre la Section de la mise en valeur des ressources humaines et les divisions organiques. Elle repose sur l'utilisation de la méthode Train-X, l'application de procédures de formation des formateurs et des efforts de création de réseaux.

19. Actuellement, la Section de la mise en valeur des ressources humaines collabore activement avec les sections organiques ci-après: Commerce, environnement et développement; Droit et politique de la concurrence et protection du consommateur; Promotion de l'investissement, programme SYGADE; Commerce électronique; facilitation du commerce et transport du Service de la logistique commerciale.

20. Dans le même esprit, la Section de la mise en valeur des ressources humaines coopère avec l'OIT pour mettre au point et réaliser un cours consacré à l'intégration des questions commerciales et des normes fondamentales du travail dans la politique de développement.

21. L'interaction entre la Division de l'infrastructure des services pour le développement et de l'efficacité commerciale/Section de la mise en valeur des ressources humaines, d'autres activités techniques de la Division et d'autres divisions et programmes de la CNUCED est expliquée au tableau 1.

---

<sup>1</sup> Les programmes de formation ci-après sont également membres du réseau Train-X: CODEVTEL (Union internationale des télécommunications), TRAINAIR, (Organisation civile internationale), Formation-Mers-Côtes (Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à New York), TRAIN-POST (Union postale universelle) et CC: TRAIN (Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche), ainsi que le PNUD pour le financement.

**Tableau 1**

Coopération au sein de la CNUCED

<b>Activités de formation et de renforcement des capacités</b>	<b>Responsabilités de la Section de la mise en valeur des ressources humaines (soutien méthodologique)</b>	<b>Responsabilités des autres sections (compétences spécialisées)</b>
<b>Analyse des besoins en matière de formation</b>	Plan d'action en matière de formation	Analyse technique
<b>Élaboration des cours</b>	Conception et harmonisation du matériel pédagogique; contrôle de la qualité	Teneur technique; mise à jour du matériel pédagogique
<b>Formation des formateurs</b>	Soutien pédagogique et méthodologique	Soutien technique et élaboration du contenu
<b>Création de réseaux</b>	Développement de la coopération entre universités et instituts de formation	Informations et données

22. À la lumière de ces recommandations, les activités pertinentes de l'ancien programme Trainmar ont été associées à celles du programme Port Certificate pour constituer le nouveau programme Port Training<sup>2</sup>.

23. Le nouveau programme Port Training a été adopté au cours de la réunion internationale de Leixões (du 13 au 16 mai 2002, Porto, Portugal). Quarante-six représentants des secteurs public et privé de pays en développement<sup>3</sup> ont examiné les progrès réalisés en ce qui concerne le programme Port Certificate. Vingt et un représentants des pays développés suivants: Belgique, Espagne, France, Italie, Norvège, Pays-Bas et Portugal ont également participé à la réunion.

24. On peut résumer comme suit les résultats de la réunion:

- Les participants ont reconnu que l'extension du nouveau programme Port Training de la CNUCED devrait s'accompagner d'engagements, notamment financiers, de la part des pays bénéficiaires.
- Après le succès des programmes dans les pays francophones et les activités initiales réalisées dans les pays lusophones, il faudrait s'intéresser à la réalisation du nouveau programme Port Training de la CNUCED dans les pays anglophones. Les outils de

<sup>2</sup> Le nouveau programme Port Training est un élément du nouveau programme TrainForTrade.

<sup>3</sup> Afrique du Sud, Angola, Bénin, Brésil, Cap-Vert, Cambodge, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Maurice, Mozambique, Namibie, République-Unie de Tanzanie, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Togo et Tunisie.

téléenseignement devraient constituer un élément important de cette nouvelle stratégie.

- Les participants ont reconnu que les partenariats entre la CNUCED et les organisations portuaires des pays développés étaient très précieux, notamment du fait de leurs contributions au nouveau programme.
- Il a été demandé à la CNUCED de collecter des informations et de les communiquer gracieusement aux utilisateurs du nouveau site Web de la Section de la mise en valeur des ressources humaines afin de les aider à améliorer leurs capacités en matière de formation.
- La section du site Web consacrée au «V-Net» (réseau virtuel) devrait être maintenue et mise à jour pour fournir aux utilisateurs du réseau un accès limité et sécurisé à des informations, de fond et opérationnelles, sur l'exécution des projets.

25. Une attention particulière a été accordée au renforcement de la coopération entre la Section de la mise en valeur des ressources humaines et le Service de la logistique commerciale de la Division de l'infrastructure des services pour le développement et de l'efficacité commerciale (Rec. 3). Des activités sont entreprises conjointement avec la Section du transport pour ce qui est de la conception des cours et de la réalisation des programmes de formation concernant les ports. Elles concernent notamment la conception d'un nouveau cours sur les technologies de l'information et de la communication à l'intention des communautés portuaires et l'application du programme Port Certificate dans les pays en développement anglophones.

### **Groupe 3: Conseils extérieurs indépendants (Rec. 7)**

26. L'équipe chargée de l'évaluation a recommandé la création d'un groupe consultatif restreint composé de personnes qualifiées afin d'offrir à la Section de la mise en valeur des ressources humaines des conseils extérieurs. Le mandat de ce groupe a été élaboré par le secrétariat et communiqué aux missions basées à Genève en mai 2002 en leur demandant de présenter des candidats.

27. Le groupe analysera l'évolution des activités de formation de la CNUCED afin de déterminer les éléments qui doivent être renforcés, développés ou modifiés dans le cadre de la nouvelle stratégie. Ses membres proposeront les mesures qui, selon eux, doivent être mises en œuvre pour améliorer le travail réalisé, en particulier sur les points suivants:

- Faciliter l'intégration de la communication par Internet et des outils de téléenseignement dans les programmes de formation;
- Proposer des stratégies de renforcement des capacités locales de formation avec l'appui d'un réseau intégré d'instituts de formation et de téléenseignement;
- Mettre au point un cadre de collaboration entre la CNUCED et l'établissement partenaire, pour ce qui est de la formation et du renforcement des capacités et notamment de la formation des formateurs;



- Coopérer avec les instituts professionnels spécialisés;
- Assurer l'accès à des ressources financières pour la mise au point de projets de coopération technique portant sur la formation et le renforcement des capacités, en particulier dans les pays les moins avancés.

#### **Groupe 4: Matériel pédagogique (Rec. 8 à 10)**

28. Afin d'appliquer les recommandations 8, 9 et 10, le secrétariat a:

- a) Passé en revue le matériel pédagogique de Trainmar mis au point à Genève par la CNUCED;
- b) Élaboré un programme d'enseignement intégré dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines;
- c) Mis au point, pour la CNUCED, une stratégie pour l'enseignement conventionnel et le téléenseignement;
- d) Exploré des nouveaux types de coopération avec les établissements d'enseignements et les universités.

29. La Section de la mise en valeur des ressources humaines élabore actuellement un programme d'enseignement intégré en coopération avec les divisions organiques de la CNUCED et des partenaires extérieurs. Ce programme porte sur quatre grands domaines: a) efficacité des communautés portuaires (Division de l'infrastructure des services pour le développement et de l'efficacité commerciale); b) promotion de l'investissement (Division de l'investissement, de la technologie et du développement des entreprises); c) commerce et services liés au commerce (Division du commerce international des biens et services, et des produits de base); et d) méthodologie de la formation. Des renseignements détaillés sur les cours figurent au tableau 2.

30. Trois ensembles de matériel pédagogique ont été jugés pertinents et ont donc été sélectionnés à partir du matériel Trainmar existant (Rec. 8). Les cours seront actualisés et intégrés dans les cours de spécialisation en gestion portuaire qui suivent le Port Certificate. Ils mettront l'accent sur les priorités opérationnelles des communautés portuaires et porteront sur les technologies de l'information et de la communication dans les ports, la tarification des charges portuaires et le marketing portuaire. La préparation d'un cours sur les technologies de l'information et de la communication dans les ports a débuté au premier trimestre de 2002.

31. Le matériel pédagogique a été mis au point à l'origine pour un enseignement conventionnel, mais le secrétariat a examiné diverses possibilités d'utilisation de ce matériel pour le téléenseignement (Rec. 9).

32. En se fondant sur son expérience, la Section de la mise en valeur des ressources humaines a élaboré une stratégie de téléenseignement. Celle-ci tient compte des capacités, des possibilités et des moyens existants des pays en développement. Elle recommande la conception de solutions

spécifiques pour le téléenseignement pouvant intégrer différentes techniques de formation en fonction des intérêts des pays bénéficiaires<sup>4</sup>.

33. Une première expérience de cycle de téléenseignement a été réalisée en novembre 2001. Ce cycle comportait quatre sessions d'une demi-journée réparties sur une période d'un mois et il était consacré au droit et à la politique de la concurrence<sup>5</sup>. Du matériel pédagogique avait été spécifiquement élaboré pour cette expérience: manuel des participants, guide de l'utilisateur, CD-ROM offrant des présentations multimédias, vidéos et études de cas, et évaluations adaptés à la situation locale. Le Bénin, le Burkina Faso et le Mali avaient envoyé chacun 10 fonctionnaires de haut niveau qui ont été formés ensemble. Ce séminaire préliminaire a été suivi d'un atelier traditionnel qui s'est tenu à Ouagadougou (Burkina Faso), pendant lequel certains des fonctionnaires ayant bénéficié du stage précédent par téléenseignement ont reçu une formation approfondie.

34. Un exercice pilote a été réalisé du 1<sup>er</sup> octobre 2001 au 31 mars 2002 avec la participation de Marseille, de Dunkerque, de Gand, du Sénégal et des Comores. Il s'agissait du e-Port Certificate, la version par téléenseignement du cours de formation à l'intention des cadres moyens des communautés portuaires. Les stagiaires ont reçu un CD-ROM, un guide de l'utilisateur, un manuel du participant, des vidéos, et ils ont passé des tests et fait des exercices répartis en fonction d'un plan de travail journalier. Une ou deux fois par semaine ils ont consulté leur directeur d'études et leur instructeur par le biais d'un forum ou d'une causerie sur Internet. À la fin du cours, les stagiaires ont été invités à présenter un mémoire à Genève.

---

<sup>4</sup> Des informations détaillées sont données dans le document intitulé «Stratégie de la CNUCED pour la formation à distance (FAD) – Renforcement des capacités de formation en matière de commerce international dans les pays en développement».

<sup>5</sup> Cette expérience a été réalisée en coopération avec la Division du commerce international de biens et services, et des produits de base.

**Tableau 2**

Mise en valeur des ressources humaines: programme d'enseignement intégré

<b>Efficacité des communautés portuaires</b>	<b>Anglais</b>	<b>Français</b>	<b>Espagnol</b>	<b>Autres langues</b>
Port Certificate à l'intention des cadres moyens	En préparation	Achévé		Achévé en portugais
Technologie de l'information et de la communication à l'intention des communautés portuaires	En préparation			
Transport multimodal à l'intention des décideurs de haut niveau et des responsables de la logistique		Achévé		
Tarifification des charges portuaires	À mettre au point			
Marketing portuaire	À actualiser			
<b>Promotion de l'investissement</b>	<b>Anglais</b>	<b>Français</b>	<b>Espagnol</b>	<b>Autres langues</b>
Promotion de l'investissement de troisième génération: ciblage des investisseurs	Achévé	En préparation		
Bonne gouvernance de la promotion et de la facilitation des investissements	En préparation			
<b>Commerce international et services liés au commerce</b>	<b>Anglais</b>	<b>Français</b>	<b>Espagnol</b>	<b>Autres langues</b>
Commerce, environnement et développement	Achévé	Achévé		
Élaboration du droit et de la politique de la concurrence	En préparation	Achévé	En préparation	
Mise en œuvre du droit et de la politique de la concurrence	En préparation	Achévé	En préparation	
Analyse des effets des politiques commerciales internationales à partir d'un modèle mondial	Achévé/en révision	Achévé/en révision		
Aspects juridiques du commerce électronique	En préparation			
Atelier pour les opérateurs du système SYGADE	En préparation			
Intégration des questions commerciales et des normes fondamentales du travail dans la politique de développement	En préparation			
Procédures de financement du commerce international	En préparation			
<b>Méthode de formation</b>	<b>Anglais</b>	<b>Français</b>	<b>Espagnol</b>	<b>Autres langues</b>
Atelier de conception des cours	Achévé	Achévé		
Atelier pour les instructeurs	Achévé	Achévé		
Téléenseignement à l'intention des instructeurs et moniteurs	Achévé			

35. En coopération avec les universités et dans le cadre des programmes de formation de la CNUCED, la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans les programmes universitaires est actuellement à l'étude (Rec. 10). Le système prévoit l'application du programme opérationnel de formation de la CNUCED dans les établissements d'enseignement supérieur. Il repose sur les éléments suivants:

- Comités directeurs nationaux, créés dans chaque pays partenaire du programme TrainForTrade, rassemblant les différents acteurs économiques nationaux ainsi que les représentants des instituts de téléenseignement, des établissements d'enseignement et des universités;
- Une procédure de «reconnaissance de l'expérience professionnelle» dans les systèmes éducatifs, établie sur une base expérimentale.

36. Des projets pilotes sont actuellement réalisés dans ce domaine. La communauté portuaire et l'Université de Cotonou réaliseront un projet pilote portant sur le Port Certificate. Un mémorandum d'accord a été signé à cette fin entre le Ministère des transports et l'Université. Le processus d'intégration a été présenté lors de la réunion internationale de Leixões (Portugal) en mai 2002 aux délégations de 31 pays qui ont porté beaucoup d'intérêt à cette initiative. En Roumanie, un diplôme d'études universitaires supérieures TrainForTrade est proposé par l'Institut d'études économiques dans le cadre de son programme d'enseignement normal. Par ailleurs, un réseau national de centres TrainForTrade a été mis sur pied et est opérationnel dans ce pays.

#### **Groupe 5: Constitution de réseaux et viabilité (Rec. 6, 11 et 12)**

37. En ce qui concerne les recommandations 6, 11 et 12, le secrétariat s'est concentré sur quatre activités:

- a) Concevoir le principal site Web de la Section de la mise en valeur des ressources humaines et y donner accès;
- b) Concevoir un espace Internet pour la constitution d'un réseau virtuel (V-Net) et y donner accès;
- c) Contrôler l'accès au V-Net grâce à la Charte précisant les modalités et conditions d'utilisation du V-Net;
- d) Informer les centres de formation de la CNUCED.

38. La Section de la mise en valeur des ressources humaines a conçu un site Web (<http://www.unctad.org/hrdsite>) qui est devenu opérationnel au début du mois de mai 2002 (Rec. 6). Ce site a pour objet de:

- Fournir un accès au nouveau programme regroupant TrainForTrade, Port Management et le téléenseignement;

- Présenter la nouvelle stratégie dans laquelle s'inscrivent les projets d'assistance technique;
- Fournir régulièrement des informations sur les activités en cours et prévues (essentiellement les projets de formation et les réunions) et présenter d'autres informations/communications; faciliter la constitution d'un réseau virtuel entre les centres de formation partenaires de la Section de la mise en valeur des ressources humaines (échange d'informations actualisées, de matériel, de liens grâce au V-Net).

39. L'accès au V-Net, espace Internet destiné à la constitution d'un réseau virtuel, est limité et réglementé par la Charte précisant les modalités et conditions d'utilisation du V-Net. Ce dernier donne des informations sur:

- Les centres partenaires de la Section de la mise en valeur des ressources humaines;
- Les cours et le soutien pédagogique proposés;
- La liste des activités prévues par chaque centre, qui peut être directement téléchargée par l'établissement sur le site du V-Net grâce à un logiciel de navigation;
- Les méthodes de recherche dans les documents présentés sur le V-Net.

40. En mai 2002, tous les centres de formation ont reçu une lettre leur proposant de devenir membres du réseau. Pour ce faire, les centres intéressés doivent:

- Veiller à ce que l'établissement réponde aux critères techniques minimums/recommandés pour accéder au V-Net par Internet;
- Fournir à la CNUCED les renseignements nécessaires pour créer sur le site Web une page consacrée à l'établissement et aux cours/compétences qu'il propose;
- Signer le document juridique (Charte précisant les modalités et conditions d'utilisation du V-Net) définissant l'accord conclu entre la CNUCED et chaque établissement.

41. Dans les pays dans lesquels la Section de la mise en valeur des ressources humaines réalise des projets d'assistance technique, des comités pédagogiques nationaux (ou régionaux) s'occupent au niveau national (ou régional) de la gestion des activités de formation. Ces comités réunissent les principaux acteurs économiques et des représentants des universités et des centres de téléenseignement concernés. Ils définissent localement les conditions financières de participation au programme de formation.

42. Le matériel pédagogique et les cours mis au point par la CNUCED ont pour objectif le renforcement des capacités. Ils sont donc mis gratuitement à la disposition des pays bénéficiaires en vue d'une utilisation à des fins non lucratives, à condition que ces pays assurent eux-mêmes les activités ci-après:

- Définition des priorités en matière de formation;

- Identification des formateurs au niveau national;
- Adaptation du matériel pédagogique aux besoins locaux;
- Identification des structures pédagogiques locales (universités, centres de téléenseignement, etc.) avec lesquelles les comités coopéreront;
- Évaluation de l'incidence de la formation.

43. L'autonomie de chaque centre de formation repose sur trois éléments:

- La capacité, au niveau national, à formuler des orientations en matière de formation, compte tenu des priorités économiques du pays; c'est là le rôle du Comité directeur national;
- La capacité, au niveau national, à réaliser des activités de formation; ceci se fait dans le cadre de projets d'assistance technique dont les coûts sont partagés et en partie financés par les pays bénéficiaires, ce qui assure une viabilité à long terme;
- La capacité à bénéficier du soutien d'autres établissements et organisations; c'est là le rôle du nouveau réseau virtuel.

## **II. ACTIVITÉS RESTANT À RÉALISER**

44. Les recommandations 11 et 12 seront appliquées lorsque l'assistance technique prévue aura été fournie aux pays concernés.

45. Les activités prévues ont été réalisées dans les pays francophones et lusophones. On cherche un financement pour étendre ces activités aux pays anglophones et hispanophones, en espérant qu'elles puissent commencer à la fin de l'année 2002.

46. Les recommandations 1, 3, 4 et 6 ont été pleinement appliquées. La façon d'appliquer les recommandations 2, 5, 7, 8, 9 et 10 a été définie. Les activités pertinentes ont été lancées et se poursuivront étant donné qu'il s'agit d'activités régulières du programme.

-----