



► Note d'information

Préparée pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

Juillet 2025

Accroître l'autonomie des individus, renforcer les sociétés Investir dans les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

Principaux éléments de réflexion pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

- **Le dialogue social, indispensable pour des stratégies intégrées et bien coordonnées de croissance de l'emploi et de développement des compétences.** La mise en place de stratégies efficaces en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie relève d'une responsabilité conjointe. Par le biais du dialogue social, les gouvernements et les partenaires sociaux doivent s'efforcer d'aligner les politiques macroéconomiques, industrielles et commerciales sur les objectifs de création d'emplois et sur un programme adapté de développement des compétences. Ce type d'approche intégrée favorise le développement social inclusif et durable grâce au travail décent.
- **Des objectifs d'apprentissage tout au long de la vie avec un chiffrage des dépenses nécessaires.** La définition de cibles spécifiques relatives au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, accompagnée d'un calcul clair des coûts et de mécanismes de financement efficaces, facilite une planification et une mise en œuvre coordonnées correspondant aux stratégies nationales de croissance. Des systèmes efficaces et inclusifs de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie nécessitent des actions stratégiques et bien planifiées, soutenues par des investissements suffisants et soutenus.
- **Des politiques de formation innovantes, inclusives et souples correspondant aux réalités démographiques et aux partenariats destinés à attirer des talents.** Les stratégies en matière d'emploi et de compétences doivent être adaptées aux contextes démographiques. Dans les pays où les jeunes sont particulièrement nombreux, il convient d'intensifier la création d'emplois et la formation des jeunes. Dans les sociétés vieillissantes, des stratégies intégrées combinant des politiques actives du marché du travail et la protection sociale doivent faciliter l'actualisation et le perfectionnement des compétences des travailleurs en milieu de carrière et des travailleurs plus âgés. Les partenariats transfrontaliers destinés à attirer des talents peuvent soutenir des programmes de mobilité des ressources humaines mutuellement bénéfiques. Les technologies numériques doivent être mises au service d'un développement inclusif des compétences.
- **Un renforcement des services publics de l'emploi (SPE).** Des services publics de l'emploi modernisés peuvent jouer un rôle central en offrant un soutien complet, avec des conseils en matière de carrière, une mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi et l'orientation vers des formations. Les modèles de services intégrés qui combinent la formation avec des services de conseil et de placement donnent les meilleurs résultats pour soutenir les jeunes et les groupes vulnérables dans leur transition sur le marché du travail.

► Pourquoi l'investissement dans les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie joue-t-il un rôle de premier plan dans le développement social?

Trois décennies après le premier Sommet social de Copenhague, le contexte mondial a radicalement changé. Avec la numérisation rapide, les évolutions démographiques et la transition vers la durabilité environnementale, les besoins en compétences sur le marché du travail ne sont plus les mêmes. Même si le niveau d'instruction a globalement augmenté, des millions de personnes sont toujours au chômage, sous-employées ou exclues des possibilités de travail décent. Dans le même temps, des employeurs de tous les secteurs, et en particulier dans ceux qui changent rapidement, ont de plus en plus de mal à recruter des travailleurs qualifiés au salaire qu'ils sont prêts à offrir. On observe à la fois un excédent, une sous-utilisation et une pénurie de compétences, ce qui constitue un paradoxe soulignant la nature complexe de l'inadéquation persistante entre les emplois, les compétences et les aspirations des individus.

Réduire ces écarts est une priorité économique et un impératif social. Investir dans des compétences inclusives et adaptées au monde de demain et dans l'apprentissage tout au long de la vie élargit les aptitudes professionnelles, renforce la résilience et la productivité, et améliore la compétitivité des pays (OIT, 2021a). En outre, ces investissements correspondent aux engagements mondiaux pris dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon

2030 des Nations Unies, en particulier l'ODD 8 sur la promotion du plein emploi et du travail décent, l'ODD 4 visant à assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et un apprentissage tout au long de la vie, et l'ODD 5 visant à parvenir à l'égalité des sexes, ces objectifs se renforçant mutuellement (OIT, 2022). La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (OIT, 2019) souligne la nécessité d'investir dans les capacités des travailleurs tout au long de leur vie active, quels que soient leur âge ou leur statut d'emploi. Comme le stipule la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, les politiques et les programmes devraient «encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société». Cette approche centrée sur l'humain implique la mise en place de systèmes efficaces de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, qui améliorent l'adaptabilité de l'offre de compétences aux besoins actuels et futurs du marché du travail et sont donc des éléments déterminants du développement humain, du plein emploi productif et librement choisi, et du travail décent pour tous (OIT, 2022).

► Où en sommes-nous?

Les tendances du marché du travail mondial présentent un tableau contrasté de progrès et de difficultés qui perdurent dans différents contextes démographiques. En 2023, le taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) est revenu à un niveau inférieur à celui d'avant la pandémie de COVID-19 dans la plupart des régions du monde (OIT, 2024a). Cependant, les défis persistants auxquels ils sont confrontés apparaissent clairement dans le taux alarmant de jeunes qui sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation (NEET), qui s'est élevé à 20,4 pour cent en 2023 (*ibid.*), et est particulièrement important dans les économies où la population jeune explose. Dans les économies vieillissantes, la proportion de travailleurs âgés (55 à 64 ans et plus de 65 ans) dans la main-d'œuvre augmente, et ils se heurtent à d'autres

difficultés en matière de compétences et de carrière (Gammarano, 2024; OCDE, 2024a). Les travailleurs âgés ont tendance à avoir des niveaux de compétence numérique de base et d'éducation formelle plus faibles que ceux des cohortes plus jeunes. En outre, nombre d'entre eux possèdent des compétences devenues obsolètes en raison des avancées technologiques. Selon l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE, les niveaux de compétences des travailleurs âgés de 55 à 65 ans dans le domaine informatique – connaissances de base et aptitude à résoudre des problèmes – sont systématiquement inférieurs à ceux des travailleurs âgés de 25 à 34 ans (Paccagnella, 2016). De fait, les possibilités d'actualisation et de perfectionnement des compétences des travailleurs

âgés ne sont pas suffisamment souples pour répondre aux besoins de formation tout au long de la vie (OCDE, 2024b). En conséquence, nombre d'entre eux risquent de perdre leur emploi ou d'être contraints de quitter prématurément le marché du travail, ce qui suscite des inquiétudes quant à la paupérisation des personnes âgées (Mazzeo Ortolani, Gebremariam et Biagi, 2024).

L'égalité des genres doit également être prise en considération. Malgré l'amélioration constante des niveaux d'instruction, le retour sur l'investissement dans la formation des femmes reste bien inférieur à celui des hommes. Les femmes occupent plus souvent des emplois vulnérables (comme les emplois informels et le travail familial non rémunéré), avec des chances limitées d'accéder à l'éducation et à la formation, ou de participer au marché du travail. La ségrégation professionnelle demeure une caractéristique prédominante de la formation et des marchés du travail, ce qui limite les choix des femmes et les cantonne dans des emplois moins bien rémunérés et moins valorisés que ceux des hommes (OIT, 2024b).

Il convient aussi d'accorder une attention particulière aux populations vulnérables – notamment les travailleurs migrants, les réfugiés, les travailleurs informels, les travailleurs indépendants et les travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) – qui se heurtent souvent à des obstacles importants en matière de développement des compétences. Par exemple, les travailleurs migrants peuvent posséder des compétences ou des qualifications non reconnues par les pays d'accueil, ce qui entraîne un sous-emploi et une sous-utilisation des compétences. De même, les MPME et les travailleurs indépendants manquent souvent de capacités et de ressources pour investir dans le perfectionnement des compétences, bien que ces entités et ces individus soient une source majeure d'emploi au niveau mondial (OIT, 2021a).

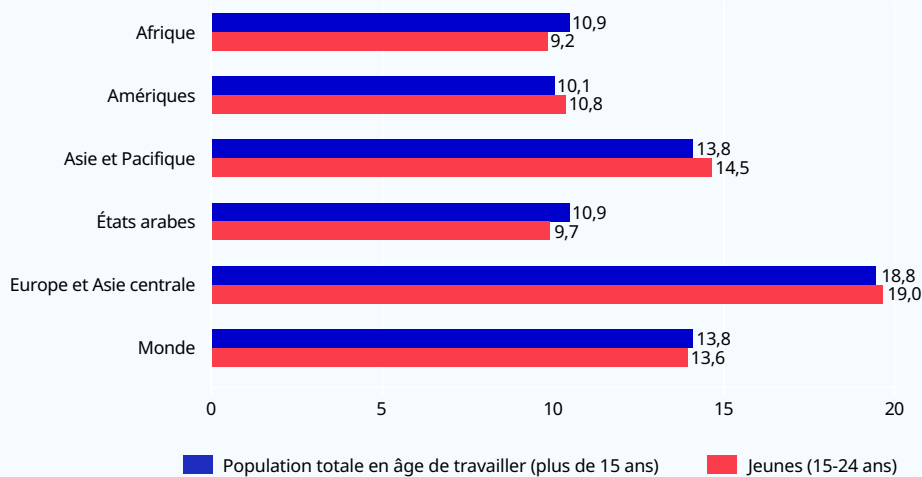
Le marché du travail mondial a donc besoin de toute urgence de systèmes efficaces et inclusifs d'éducation de qualité, de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie afin d'améliorer l'employabilité de tous les travailleurs. Un aperçu global des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie montre de fortes disparités liées au niveau de revenus des pays, aux structures démographiques et à l'intégration dans le marché du travail formel.

L'investissement dans l'enseignement général varie en fonction du niveau de revenu des pays. Malgré des progrès constants au cours de la dernière décennie, les pays à faible revenu consacrent environ 3,9 pour cent de leur produit intérieur brut (PIB) à l'éducation, contre environ 4,4 pour cent dans les pays à revenu élevé (Banque mondiale et UNESCO, 2024).

La disparité des investissements se manifeste dans la différence de ressources scolaires. De nombreux pays à faible revenu se heurtent à un manque d'enseignants qualifiés, d'infrastructures et d'accès aux technologies de l'information et de la communication dans les écoles (UNESCO, 2024). Avec une grande proportion d'enfants âgés de 0 à 14 ans, la qualité de l'éducation s'en trouve menacée. Il est démontré que ces investissements et ces tendances démographiques se retrouvent dans les résultats scolaires. Les pays à faible revenu souffrent de taux élevés d'abandon et de faibles taux de réussite dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, ce qui entraîne de faibles taux d'inscription dans le deuxième cycle du secondaire et de faibles niveaux de compétence en lecture et en mathématiques (*ibid.*).

Les disparités sont également évidentes dans le développement des compétences au niveau de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP). L'enseignement professionnel est essentiel à l'acquisition de compétences spécialisées. Pourtant, comme le montre la figure 1, seulement 13,6 pour cent des jeunes (15 à 24 ans) dans le monde ont achevé un programme d'EFTP. C'est en Europe et en Asie centrale que cette proportion est la plus élevée (19,0 pour cent) et en Afrique qu'elle est la plus faible (9,2 pour cent). Ces chiffres sont comparables à la part de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui a suivi un enseignement et une formation professionnels (voir figure 1). Parmi ceux qui ont suivi un programme d'EFTP, la ségrégation de genre dans les disciplines est notable, les femmes étant souvent sous-représentées dans les filières des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (Rubiano-Matulevich *et al.*, 2019). Les pays à faible revenu sont en particulier confrontés à de faibles niveaux de compétences fondamentales chez les apprenants, à des obstacles financiers, culturels, géographiques et sociaux, à un manque d'installations et d'équipements pour les établissements de formation, à l'inadéquation des compétences pédagogiques des enseignants et des formateurs pour répondre aux besoins des secteurs d'activité économique, et à un système d'EFTP sous doté.

L'apprentissage et d'autres types de formation sur le lieu de travail permettent d'acquérir des compétences pratiques et adaptées au monde du travail. La promotion d'un apprentissage de qualité est donc une priorité. Dans beaucoup de pays, l'apprentissage a été formalisé par des lois, des règlements, des politiques, des conventions collectives et des programmes visant à optimiser son efficacité et à renforcer la protection des apprentis. Cependant, dans de nombreux pays à faible revenu, l'apprentissage informel est la seule chance de se former pour beaucoup de jeunes vulnérables. En outre, cette forme d'apprentissage demeure prédominante, et les apprentis apprennent et travaillent dans l'économie

► **Figure 1. Part de la population en âge de travailler et des jeunes ayant suivi une formation professionnelle, par région (pourcentage)**

Note: Moyennes non pondérées à partir des données de la dernière année disponible dans 140 pays et territoires.

Source: Stoevska (2024).

informelle sans disposer d'accord formel. Selon une étude de l'OIT portant sur 14 pays où l'économie informelle est importante, il y a actuellement près de 6 millions d'apprentis, principalement des hommes. Les femmes sont plus susceptibles de suivre un apprentissage non rémunéré (OIT, 2023a).

L'accès à des possibilités de formation sur le lieu de travail est étroitement lié à la participation au marché du travail et au statut d'emploi. La formation en cours d'emploi dispensée par les employeurs reste la forme la plus courante d'apprentissage non formel dans le monde, et la formation spécifique à un métier la plus répandue. Cependant, l'accès est loin d'être équitable. Tout d'abord, les femmes et les travailleurs informels ont moins accès à ce type d'apprentissage, en raison d'un plus faible taux d'activité pour les premières et d'un travail moins stable et moins protégé juridiquement pour les seconds. Par ailleurs, les femmes sont moins susceptibles de se former aux compétences numériques, mais plus enclines à suivre des cours de développement personnel. Pour de nombreux travailleurs informels, l'apprentissage informel, en particulier par la pratique, est souvent le seul moyen de développer ses compétences, bien qu'il ne bénéficie généralement ni de certification ni de reconnaissance formelles. Ces tendances soulignent le lien étroit entre l'accès au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie et l'accès à un travail décent.

Pour ceux qui ont accès à des possibilités de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, des problèmes liés à l'inadéquation entre l'offre et la demande subsistent.

D'un côté, le niveau d'éducation a nettement augmenté dans le monde entier. La génération des jeunes d'aujourd'hui est la plus instruite de tous les temps, et ils sont beaucoup plus nombreux à avoir achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire qu'au cours des décennies précédentes (UNESCO, 2024). D'un autre côté, les marchés du travail n'ont pas créé suffisamment d'emplois plus qualifiés pour intégrer ces diplômés. Comme le montre la figure 2, seule la moitié environ de ces travailleurs occupent un emploi correspondant à leur niveau d'éducation, les autres étant soit surqualifiés, soit sous-qualifiés par rapport à leur emploi. Les travailleurs des pays à revenu élevé sont plus susceptibles d'occuper un emploi correspondant à leur niveau d'éducation, contre seulement un travailleur sur quatre dans les pays à faible revenu. Ces observations semblent indiquer que «le taux d'adéquation augmente avec le niveau de développement des pays» (Stoevska, 2021). Une récente analyse de l'OIT a constaté que le décalage entre l'éducation et l'emploi se creusait dans les économies émergentes, les jeunes très qualifiés se retrouvant souvent dans un emploi inférieur à leur niveau de compétence (OIT, 2024a). En parallèle, comme le montre la figure 3, 74 pour cent des employeurs dans le monde déclarent en 2025 rencontrer des difficultés à recruter les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin au salaire qu'ils sont capables et désireux de payer, ce qui est un signe de pénurie de compétences dans certains domaines, comme les soins de santé et les sciences de la vie, l'énergie et les services publics, les technologies de l'information, le transport, la logistique et l'automobile, entre autres (Manpower Group, 2025).

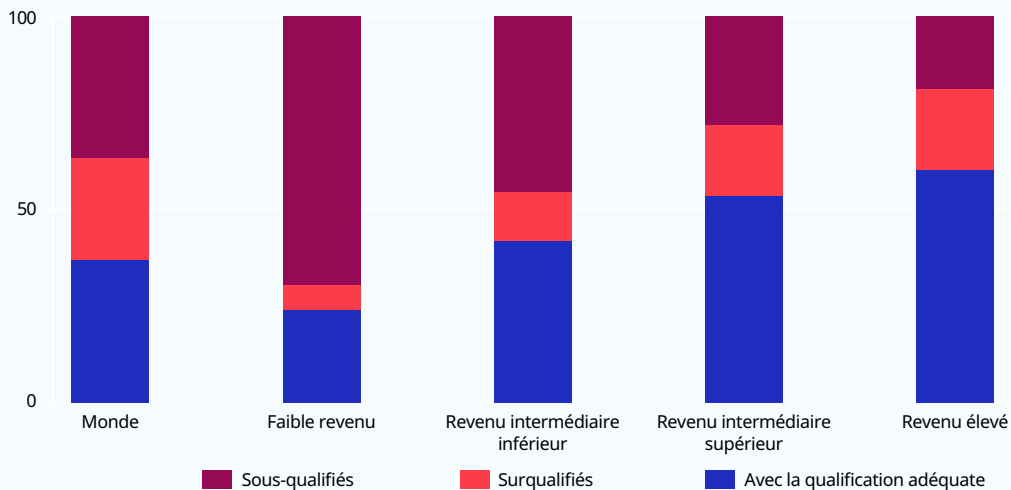
La transition numérique et la transition verte vont encore faire évoluer les besoins de compétences.

D'ici à 2030, les investissements visant à assurer une couverture universelle en haut débit (ci-après «le scénario numérique») et à réduire à zéro les émissions de carbone grâce à la transition énergétique (ci-après «le scénario vert») devraient créer respectivement 23,5 millions et 37,2 millions d'emplois supplémentaires par rapport au scénario du «statu quo». Lorsque ces investissements sont intégrés (ci-après «le scénario intégré»), leur augmentation devrait générer des gains

de productivité plus importants grâce aux économies d'échelle. Dans le scénario intégré, 57,6 millions d'emplois supplémentaires peuvent être créés (OIT, 2024c).

Dans ces scénarios, les professions à tous les niveaux de qualification bénéficient de gains d'emploi, les professions moyennement qualifiées étant les mieux loties. Dans le scénario numérique, 13 millions d'emplois supplémentaires seraient créés; 18,5 millions dans le scénario vert; et 30 millions dans le scénario

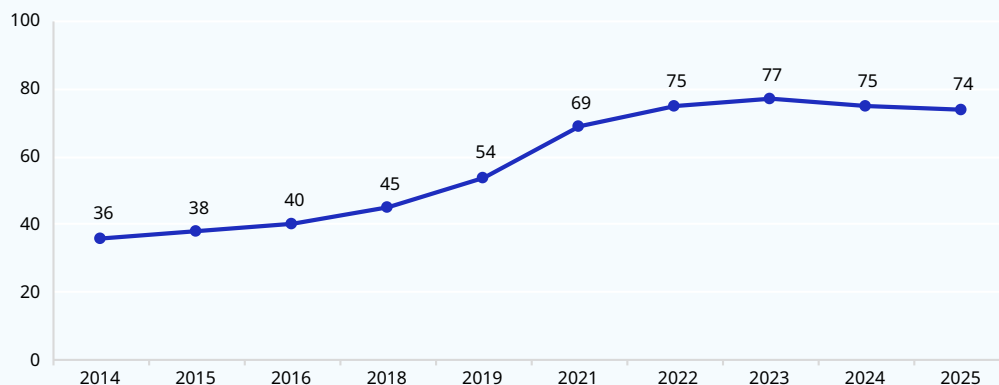
► **Figure 2. Part des travailleurs adéquatement qualifiés, surqualifiés et sous-qualifiés, par groupe de revenu (pourcentage)**



Note: Moyennes non pondérées à partir des données de la dernière année disponible pour 130 pays.

Source: Stoevska (2021).

► **Figure 3. Part des employeurs déclarant rencontrer des difficultés pour recruter des travailleurs qualifiés, 2014-2025 (pourcentage)**



Note: L'enquête annuelle sur la pénurie de talents n'a pas été réalisée en 2017 et 2020.

Source: Manpower Group (2025).

► Note d'information

Accroître l'autonomie des individus, renforcer les sociétés: investir dans les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

intégré. Ces trois scénarios représentent environ la moitié des nouvelles possibilités d'emploi. Les jeunes (15 à 24 ans) devraient gagner 3,6 millions d'emplois dans le scénario numérique, 5,8 millions dans le scénario vert et 9 millions dans le scénario intégré. Ces emplois seront principalement créés à des niveaux de qualification moyens et élevés, ce qui laisse penser que les jeunes relativement plus qualifiés auront davantage de perspectives, mais aussi qu'il est nécessaire de développer les compétences des jeunes peu qualifiés (OIT, 2024c).

Malgré ces nouvelles perspectives, les retombées attendues ne sont pas toujours largement réparties.

La répartition inégale entre hommes et femmes des emplois supplémentaires créés est alarmante: les femmes gagnent une plus petite part des nouveaux emplois que les hommes, de 30 points de pourcentage dans le scénario numérique, de 46 points dans le scénario vert et de 40 points dans le scénario intégré (voir figure 4). De même, dans tous les scénarios, les travailleurs âgés bénéficient moins de la création d'emplois supplémentaires en points de pourcentage que l'ensemble de la population en âge de travailler (voir figure 5). Par ailleurs, certaines catégories professionnelles ont plus à gagner ou à perdre au cours des transitions. Par exemple, dans le scénario vert, les professions liées aux secteurs de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture risquent de subir une

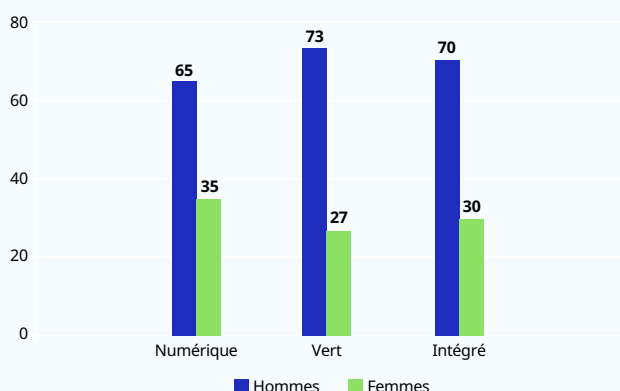
croissance négative de l'emploi dans les pays à revenu intermédiaire (OIT, 2024c).

L'actualisation et le perfectionnement des compétences de même que d'autres formes de soutien de la part des institutions du marché du travail et des mesures de protection sociale et de l'emploi – conçues et mises en œuvre dans le cadre du dialogue social – seront indispensables:

- pour que les travailleurs préservent leurs possibilités de générer des revenus ou changent de métier d'une manière inclusive;
- pour que les entreprises exploitent les possibilités offertes par la transition verte et la transition numérique.

Outre les compétences techniques et professionnelles propres à l'emploi, les employeurs accordent plus que jamais de l'importance au recrutement de travailleurs dotés de solides compétences fondamentales (OIT, 2021b). Selon des données empiriques, les postes exigeant à la fois des compétences élevées en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) et des compétences sociales solides enregistrent une croissance particulièrement forte de l'emploi et des salaires (Deming, 2017). Cependant, de nombreux adultes, en particulier les travailleurs âgés et ceux des pays à faible revenu, manquent de compétences fondamentales, ce

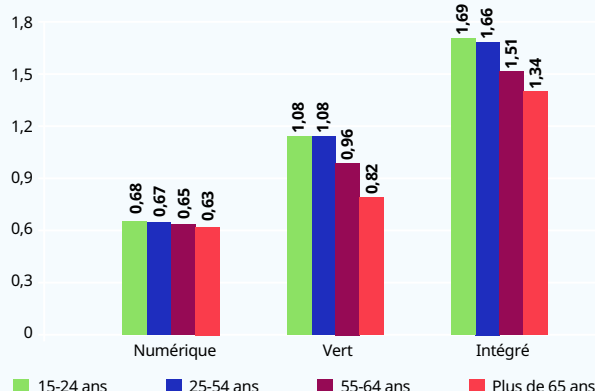
► **Figure 4. Part d'emplois supplémentaires créés, par sexe et par scénario politique d'ici à 2030 (pourcentage)**



Note: Les projections de l'emploi d'ici à 2030 sont générées grâce au modèle macroéconométrique mondial E3ME de Cambridge Econometrics. E3ME est un modèle informatisé des systèmes économiques, énergétiques et environnementaux mondiaux, dans lequel les relations comportementales sont estimées au moyen de techniques économétriques chronologiques afin de quantifier les retombées sur l'économie et l'emploi de la mise en œuvre de scénarios résultant de l'action politique.

Source: OIT (2024c), à partir du modèle E3ME de Cambridge Econometrics.

► **Figure 5. Création d'emplois supplémentaires par rapport au niveau de référence, par groupe d'âge et par scénario politique (pourcentage)**



Source: OIT (2024c), à partir du modèle E3ME de Cambridge Econometrics.

qui entrave leur accès à des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et de travail décent. De même, le déficit de compétences numériques perdure, en particulier chez les femmes, ce qui concorde avec les inégalités de genre dans les filières des STEM, comme abordé précédemment dans cette note (Rubiano-Matulevich *et al.*, 2019). Ce panorama souligne l'importance d'identifier à la fois les compétences techniques et les compétences fondamentales recherchées afin d'élaborer les programmes de formation et les services postformation.

Malgré leur rôle essentiel, les services publics de l'emploi (SPE) se heurtent à un large éventail de contraintes, telles que la disponibilité des ressources, l'amplitude horaire du personnel, l'orientation politique et les exigences réglementaires. En raison de ressources contraintes et de modèles de services souvent dépassés, les SPE ont souvent du mal à œuvrer efficacement au service des demandeurs d'emploi et des employeurs. Cette situation explique que les employeurs mieux dotés en ressources et les travailleurs très qualifiés soient plus enclins à se tourner vers des canaux de recrutement privés (OIT, 2023b), laissant les SPE s'occuper principalement des groupes de population les plus difficiles à employer, mais avec des outils insuffisants. Face à ces difficultés, il existe des exemples prometteurs de réforme. Les approches intégrées qui combinent formation et services de l'emploi se sont notamment avérées très fructueuses pour les groupes vulnérables, tels que les jeunes en situation de NEET (*ibid.*).

Une stratégie cohérente et tournée vers l'avenir en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie doit faire partie intégrante de stratégies de croissance plus larges, soutenant l'emploi, la productivité et l'innovation grâce à une main-d'œuvre adaptable et qualifiée. Pourtant, les discussions sur la stabilité macroéconomique, les politiques industrielles,

commerciales et d'investissement, l'éducation, le développement des compétences et les politiques du marché du travail sont souvent gérées par différents ministères, avec une coordination minimale, voire inexistante. Cette approche cloisonnée entraîne une duplication des efforts et une utilisation inefficace des ressources publiques. En raison du manque de coordination avec les politiques industrielles, les programmes d'enseignement et de développement des compétences ne répondent souvent pas aux besoins de l'industrie ni aux stratégies de croissance du pays. L'absence de mécanismes de coordination complique également l'implication des partenaires sociaux dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.

Il est de plus en plus admis que les systèmes de compétences doivent être structurellement et financièrement intégrés dans des stratégies nationales de développement plus larges. Des pays comme la Pologne et le Rwanda ont ancré le développement des compétences dans des stratégies de promotion des investissements et de modernisation industrielle. Les organismes sectoriels chargés du développement des compétences, comme on en trouve par exemple en Afrique du Sud, au Bangladesh, en Inde et en Nouvelle-Zélande, proposent des plateformes intéressantes visant à réunir les pouvoirs publics, les secteurs d'activité et les travailleurs pour élaborer des systèmes de formation axés sur la demande. Des recherches récentes confirment que la cohérence des politiques et la coordination des parties prenantes sont essentielles pour s'assurer que les initiatives stratégiques bénéficient d'un soutien politique et d'un financement adéquats. À l'inverse, la fragmentation persistante demeure l'un des principaux obstacles à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies efficaces en matière de compétences (Banque mondiale, UNESCO et OIT, 2023).

► **Priorités politiques pour que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour tous**

► Une **approche politique globale et intégrée** est nécessaire pour répondre aux problèmes et aux perspectives multiformes que nous venons de décrire. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, reconnaît que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont fondamentales et devraient faire partie intégrante des politiques et programmes économiques, fiscaux, sociaux et du marché du travail pour une croissance économique durable, la création d'emplois et le

développement social. Rappelant la convention n° 142, la recommandation n° 195 et d'autres normes internationales du travail relatives au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030, adoptée par les mandants de l'OIT en 2022, définit les **cinq piliers** d'un système efficace et inclusif de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie:

► **Note d'information**

Accroître l'autonomie des individus, renforcer les sociétés: investir dans les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

- **Pilier 1:** Des politiques, une gouvernance et un financement renforcés au service de systèmes efficaces de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.
- **Pilier 2:** Des données plus complètes sur les besoins de compétences.
- **Pilier 3:** Des programmes et des parcours de formation souples et novateurs.
- **Pilier 4:** Des programmes de développement des compétences inclusifs pour répondre aux différents besoins des marchés du travail.
- **Pilier 5:** Des apprentissages et des formations en situation de travail de qualité pour l'employabilité, la productivité et les entreprises durables.

En outre, la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, reconnaît que la promotion et le développement d'apprentissages de qualité peuvent conduire au travail décent, contribuer à apporter des réponses efficaces et efficientes aux défis du monde du travail, et offrir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Sur la base de ces normes internationales du travail et de ces cadres stratégiques, il est recommandé d'examiner les priorités politiques suivantes, qui se renforcent mutuellement.

- **Placer les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie au cœur des politiques macroéconomiques et de l'emploi.** Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie doivent être pleinement intégrés dans les politiques macroéconomiques, fiscales, industrielles et de l'emploi comme un facteur essentiel de compétitivité, de productivité et de croissance inclusive. Les pouvoirs publics doivent veiller à ce que les politiques nationales et sectorielles soient alignées sur l'objectif de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, tout en s'assurant qu'une solide base de compétences est accessible.
- **Investir dans une éducation de qualité et des systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.** En fonction de leurs objectifs nationaux de développement, les gouvernements et les partenaires sociaux doivent fixer des cibles spécifiques en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, assorties d'un chiffrage clair des dépenses et de mécanismes de financement efficaces, afin de faciliter la planification coordonnée et les investissements nécessaires. Les gouvernements doivent proposer des mécanismes innovants afin d'inciter le secteur privé et les travailleurs à investir dans les compétences, comme des chèques-formation ciblés, des comptes

individuels de formation, des programmes de transferts d'espèces ou des taxes pour financer la formation (OIT, 2021c).

- **Collecter des données plus complètes sur les compétences pour anticiper les besoins.** Les besoins de compétences ne cessent de changer. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent donc institutionnaliser les processus d'anticipation des besoins et d'analyse des informations relatives au marché du travail, en mettant en particulier l'accent sur la demande de nouvelles compétences induite par la numérisation et la transition verte. Des approches novatrices peuvent contribuer à cet objectif, telles que l'utilisation de données en temps réel sur le marché du travail, les prévisions et la prospective concernant les compétences nécessaires dans divers scénarios. Les politiques et les programmes doivent s'appuyer sur les informations recueillies par le biais d'un mécanisme bien coordonné et faire l'objet d'une large communication auprès du public.
- **Moderniser les SPE et les politiques actives du marché du travail grâce à un modèle de service intégré.** Il convient de moderniser et de développer les SPE comme des plateformes reliant les travailleurs aux possibilités de travail décent et les employeurs aux talents, tout en renforçant les politiques actives du marché du travail afin de soutenir les personnes menacées d'exclusion. Pour que l'accessibilité et la qualité des SPE s'améliorent, les services doivent atteindre les zones rurales comme les zones urbaines et répondre aux besoins des différents groupes d'utilisateurs.
- **Mobiliser les talents grâce à des stratégies de développement des compétences inclusives et adaptables aux réalités démographiques changeantes.** Compte tenu de l'urgence de relever les défis mondiaux en matière d'emploi, les politiques relatives aux compétences doivent tenir compte des changements démographiques et de la diversité de la population, y compris en ce qui concerne le genre. Dans les pays où les jeunes sont de plus en plus nombreux, il faut redoubler d'efforts pour élargir l'accès à un enseignement et à une formation professionnels de qualité, à l'apprentissage et au soutien postformation afin de faciliter la transition entre l'école et le monde du travail. Dans les sociétés vieillissantes, il est urgent de mettre en place des mesures ciblées d'actualisation et de perfectionnement des compétences, et de les intégrer à la protection sociale et aux politiques actives du marché du travail. Il est essentiel de veiller à ce que les travailleurs aient accès à un congé-formation payé, conformément à la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974. La coopération internationale en matière de

► **Note d'information**

Accroître l'autonomie des individus, renforcer les sociétés: investir dans les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

développement des compétences – notamment les partenariats transfrontaliers destinés à attirer les talents – peut contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre, tout en veillant à ce que les cadres de mobilité des ressources humaines soient équitables et bénéfiques pour les pays d'origine et de destination.

- **Exploiter les technologies numériques et l'intelligence artificielle pour un développement inclusif des compétences.** Les pays peuvent

s'appuyer sur la numérisation des programmes d'EFTP et des systèmes de compétences pour soutenir l'apprentissage tout au long de la vie, tout en déployant des efforts concertés visant à réduire la fracture numérique (OIT, 2025). Pour ce faire, il faut investir dans les infrastructures, en particulier dans les régions rurales et mal desservies, soutenir l'accès aux infrastructures numériques et améliorer l'accès aux formations aux compétences numériques pour les femmes, les filles et les groupes à faible revenu.

► **Références**

- Banque mondiale et UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2024. [Suivi du financement de l'éducation 2024](#).
- , UNESCO et OIT. 2023. [Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries](#). Washington D.C., Paris et Genève.
- Deming, David J. 2017. «[The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market](#)», *The Quarterly Journal of Economics*, 132 (4): 1593-1640.
- Gammarano, Rosina. 2024. «[Le sort des travailleurs âgés dans la sous-utilisation de la main-d'œuvre](#)», blog ILOSTAT, 1^{er} octobre 2024.
- Manpower Group. 2025. «[2025 Global Talent Shortage](#)».
- Mazzeo Ortolani, Giovanna, Aregawi G. Gebremariam et Federico Biagi. 2024. «[Old-Age Workers Transition into Retirement and Risk of Poverty: Evidence from 25 European Union Countries Using SHARE Data](#)», ILO-EC Background Paper No. 19.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2024a. «[Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives: Stepping Up Not Stepping Out](#)», Ageing and Employment Policies. Paris: Éditions OCDE.
- . 2024b. «[Promoting Better Career Mobility for Longer Working Lives in the United Kingdom](#)», Ageing and Employment Policies. Paris: Éditions OCDE.
- OIT. 2019. [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#).
- . 2021a. [Compétences et apprentissage tout au long de la vie: repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail](#), ILC.109/ Rapport VI. Genève: BIT.
- . 2021b. [Global Framework on Core Skills for Life and Work in the 21st Century](#). Genève: BIT.
- . 2021c. «[Financing and Incentives for Skills Development: Making Lifelong Learning a Reality?](#)», ILO Policy Brief. Juin 2021.
- . 2022. [Suivi de la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 109e session \(2021\): stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030](#), GB.346/INS/4.
- . 2023a. «[Les apprentis dans les pays où l'économie informelle est importante](#)», Note d'information de l'OIT, août 2023.
- . 2023b. [Public Employment Services and Active Labour Market Policies for Transitions: Global Report Part I – Responses to Mega Trends and Crises](#). Genève: BIT.

- . 2024a. [Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures](#). Résumé analytique en français: «Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2024: des emplois décents pour un avenir meilleur». Genève: BIT.
- . 2024b. «[Skills for Gender Equality](#)», 19 septembre 2024.
- . 2024c. «[Navigating the Future. Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions: Scenario-Based Insights](#)», ILO Brief, novembre 2024.
- . 2025. [Digitalisation and Blending of Training Programmes](#). Genève: BIT.
- Paccagnella, Marco. 2016. «[Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills](#)», OECD Education Working Paper No. 132.
- Rubiano-Matulevich, Eliana, Alicia Hammond, Kathleen Beegle, Sai Krishna Kumaraswamy et Sergio Rivera. 2019. «[Faciliter l'accès des femmes et des filles aux carrières scientifiques](#)», Banque mondiale Blogs, 11 février 2019.
- Stoevska, Valentina. 2021. «[La moitié seulement des travailleurs dans le monde occupent un emploi correspondant à leur niveau d'éducation](#)», blog ILOSTAT, 17 septembre 2021.
- . 2024. «[Aperçu de la participation des jeunes à l'apprentissage basé sur le travail](#)», blog ILOSTAT, 24 janvier 2024.
- UNESCO. 2024. [Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2024/5, Leadership dans l'éducation: diriger pour l'apprentissage](#). Paris.

Contact

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Service des compétences et de l'employabilité
Courriel: skills@ilo.org

DOI: doi.org/10.54394/ZCCW7535



Cette note est mise à disposition dans le cadre d'une licence [CC BY 4.0](#) qui autorise la reproduction, le partage et l'adaptation (y compris la traduction) du contenu, quel qu'en soit le motif. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source originale.