



12^e Réunion régionale africaine

Johannesburg, Afrique du Sud, 11-14 octobre 2011

AFRM.12/P.5

Discussion thématique parallèle

Thème 2: Investir dans des qualifications et des entreprises durables pour le travail décent

1. Contexte

L'acquisition, le développement, le maintien et la transférabilité des compétences constituent un enjeu majeur pour les individus, les entreprises et les organisations. S'il existe des définitions très diverses du terme «compétences», il y a au moins consensus sur deux points essentiels: d'une part, la compétence est la combinaison et la mise en œuvre de plusieurs savoirs et capacités de nature différente (savoirs théoriques, savoir-faire, aptitudes, comportements professionnel et personnel, etc.); d'autre part, la compétence ne se construit pas uniquement par la formation générale et professionnelle, mais aussi par l'expérience acquise au travail et par la manière dont ce travail est organisé dans les entreprises, et plus généralement dans les organisations et la société civile.

La question centrale est donc bien celle de la nature des actions propres à assurer le développement des compétences des actifs au regard de deux objectifs majeurs: d'une part, permettre l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi des travailleurs en faisant en sorte que leurs compétences soient plus lisibles et, d'autre part, favoriser la performance des entreprises en appuyant leurs initiatives au plan de la gestion des ressources humaines. Il ne s'agit pas simplement de renforcer les dispositifs d'enseignement et de formation professionnels et techniques initiaux et continus ni, non plus, de se préoccuper de la seule acquisition de diplômes et qualifications professionnels mais, plus fondamentalement, d'élaborer une stratégie d'ensemble dont la conception, la mise en œuvre et le suivi doivent être étroitement articulés avec la politique de l'emploi et, plus généralement, tant pour chaque pays concerné que pour leurs sous-régions, avec une stratégie de croissance accélérée et de développement durable.

La onzième Réunion régionale africaine, organisée par le BIT en avril 2007 à Addis-Abeba, a souligné que l'Afrique présentait un déficit en matière de qualifications professionnelles – ce qui était un frein pour la croissance et le développement de l'emploi. Il a également été convenu que les Etats de la région procéderaient à un examen de leur politique nationale d'enseignement et de formation professionnels et techniques, et mettraient en œuvre des mesures propres à faciliter l'intégration de ces politiques au marché du travail tout en établissant des mécanismes adaptés aux différents niveaux considérés¹.

¹ Propositions de programme et de budget pour 2010-11 présentées par le Directeur général, BIT, mars 2009, document GB.304/PFA/3.

De même, la Conférence internationale du Travail qui s'est tenue en 2008 a souligné très fortement «l'importance de l'éducation, de la formation professionnelle et de la formation tout au long de la vie comme piliers essentiels de l'employabilité et du développement durable des entreprises dans le cadre de l'Agenda du travail décent»². A cet égard, la Conférence a identifié les composantes principales d'une approche globale relativement au développement des compétences, à savoir: des voies d'accès à la formation continues et harmonieuses, le développement des compétences de base et des compétences de haut niveau (techniques, professionnelles et en ressources humaines), le transfert des compétences et l'employabilité, qui est le résultat de tous ces facteurs.

Enfin, dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi³ et des différentes mesures de politique qui y sont proposées, le développement des compétences augmente l'employabilité des travailleurs, renforce la compétitivité des entreprises et le caractère global de la croissance.

Cette orientation correspond aux axes principaux de la stratégie de formation du G20 élaborée par l'OIT et qui a été favorablement accueillie par le Sommet du G20 à Toronto (juin 2010) puis à Séoul (novembre 2010)⁴.

La stratégie de formation inclusive et holistique proposée dans le cadre du G20 met l'accent, à juste titre, sur la nécessité de mettre en place des partenariats entre les différentes organisations internationales compétentes par le développement d'une politique de FTP répondant à l'évolution des besoins en compétences des pays concernés. Il est également prévu que des pays pilotes se joignent à cet effort concerté en ménageant, pour chacun d'entre eux, une coopération étroite entre les différents départements ministériels concernés, les employeurs, les travailleurs, notamment au niveau sectoriel. Une telle approche devrait contribuer à soutenir la mise en œuvre des stratégies d'emploi nécessaires pour appuyer la croissance économique et le développement social.

2. Objectifs de la session

La présente session examinera les points suivants:

- la modernisation et l'ajustement des politiques et des dispositifs de développement des compétences dans le cadre des stratégies de croissance et de développement durable;
- l'amélioration des capacités, de la gouvernance et du financement des systèmes nationaux de développement des compétences;
- le renforcement de la participation des partenaires sociaux pour leur plus grande implication dans la mise en œuvre de la politique de développement des compétences, dans l'optique d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines;
- les dispositions à prendre pour améliorer l'accès aux initiatives en matière de formation, notamment pour les jeunes et les femmes en milieu rural ainsi que pour les travailleurs du secteur informel de l'économie.

² Conclusions sur les compétences pour une productivité améliorée, la croissance de l'emploi et le développement, CIT, 2008.

³ Un Pacte mondial pour l'emploi.

⁴ «Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée», BIT, Genève, nov. 2010.

3. Messages clés

L'amélioration de la qualité et du niveau des compétences est au cœur des préoccupations de tous les pays africains tant celle-ci est reconnue comme étant un puissant levier de réformes pour renforcer la compétitivité et l'intégration sociale, l'obtention d'un emploi décent et la lutte contre la pauvreté. D'une manière générale (et c'est un élément clé du programme de l'OIT pour le «travail décent»), le développement de compétences adéquates fait partie des instruments reconnus comme indispensables pour améliorer la productivité et les conditions de travail, mais aussi pour promouvoir un travail décent dans l'économie informelle – qui reste le premier pourvoyeur d'emplois en Afrique.

L'éducation et la formation, par ailleurs, peuvent également contribuer à la création de petites entreprises informelles et au développement d'activités génératrices de revenus – notamment en milieu rural –, à la réinsertion des travailleurs déplacés et des migrants et à la transition de l'école vers le monde du travail pour ceux qui ont décroché du système scolaire comme pour les diplômés. Il est donc logique que la dimension «développement des capacités» se retrouve dans les documents stratégiques de réduction de la pauvreté (DSRP) et les plans de développement national des différents pays de la région.

Plus globalement, investir dans le savoir et les compétences constitue le point d'appui pour le développement d'une main-d'œuvre compétente – ce qui ne peut qu'améliorer le climat de l'investissement. Les stratégies de promotion de la croissance nationale doivent, si l'on veut qu'elles aient un impact maximal, privilégier le développement des compétences dans les secteurs les plus prometteurs en termes d'emplois.

Ces dernières années, de nombreux pays de la région ont mis en œuvre des politiques de développement des compétences structurées et soutenues, susceptibles de promouvoir l'employabilité des femmes et des hommes ainsi que la productivité des entreprises, en mettant notamment l'accent sur les dimensions suivantes:

- **renforcer l'accès à la FTP**, notamment en milieu rural et dans le secteur informel de l'économie;
- **mieux adapter les programmes de formation** aux besoins réels en compétences des entreprises, et plus généralement de l'économie;
- **développer des actions de formation ciblées pour l'insertion dans l'emploi des jeunes** diplômés (par exemple en appuyant la création de partenariats avec les entreprises);
- **s'assurer de la pérennité financière et opérationnelle des stratégies de réforme en veillant à ce que les partenaires concernés jouent pleinement leur rôle et aient les capacités requises à cet égard**;
- **élargir l'accès aux différentes formes d'apprentissage** en prenant en compte le fait que les entreprises du secteur moderne sont susceptibles d'accueillir des apprentis en réexaminant, autant que de besoin, les dispositions réglementaires, pédagogiques et statutaires de cette filière de formation;
- **mettre l'accent sur la maîtrise des compétences et des savoir-faire** en dépassant le caractère très formel et scolaire de la formation technique et professionnelle (FTP) encore trop souvent orientée vers l'acquisition de diplômes;
- **renforcer les moyens financiers et humains** des établissements publics de FTP, notamment dans les filières industrielles;

-
- **développer une approche cohérente de la FTP**, en renforçant les interactions entre les différents organismes et acteurs institutionnels, économiques, sociaux et territoriaux impliqués dans la FTP;
 - **améliorer les dispositifs existants pour anticiper et répondre à l'évolution des besoins en compétences** et analyser la situation du marché du travail et de l'emploi à cet égard;
 - **renforcer la qualité du dialogue** social entre les partenaires économiques et sociaux pour améliorer la pertinence des politiques de FTP.

La mise en œuvre de ces politiques novatrices en matière de FTP va dans le sens des orientations identifiées par le BIT, tout particulièrement en ce qui concerne l'amélioration de l'employabilité en milieu rural, notamment des jeunes, des femmes et des groupes désavantagés. Ainsi, dans ce contexte, le BIT apporte son appui à tout un ensemble de projets relatifs au développement des compétences, par exemple dans le domaine de l'emploi des jeunes (Mali, Zimbabwe, Sierra Leone, Burkina Faso, Bénin), de la mise à niveau des systèmes d'apprentissage traditionnel/informel (République-Unie de Tanzanie, Niger, Zimbabwe, Burkina Faso, Bénin) ou de l'amélioration des systèmes d'information sur le marché du travail ainsi que des systèmes de gestion de l'emploi.

Dans cette même perspective de développement des compétences et de mise en place d'un dispositif de FTP plus orienté vers la demande du marché, le BIT apporte son soutien technique à la mise en place dans un certain nombre de pays de la région de fonds nationaux pour la promotion de la formation continue et de l'apprentissage. Enfin, le Programme TREE («Training for Rural Economic Empowerment»), centré sur la promotion des activités génératrices de revenus et sur le développement local, met l'accent sur la contribution des compétences à la création de nouvelles possibilités économiques et d'emplois durables pour les pauvres, les personnes sans emploi ou sous-employées, les travailleurs de l'économie informelle et les autres groupes vulnérables, en particulier en milieu rural (Libéria, Bénin, Burkina Faso, Zimbabwe, Pakistan, Philippines, Sri Lanka).

4. Questions possibles pour discussions

- Comment assurer une meilleure cohérence entre l'enseignement de base, la FTP, la formation tout au long de la vie et la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, en tenant compte notamment de l'impérieuse nécessité de mettre l'accent sur l'économie informelle, notamment en milieu rural? Comment peut-on renforcer la coordination entre les prestataires de formation publics et privés et le milieu des entreprises, et, plus généralement, les employeurs et les partenaires sociaux? Quelle peut être la contribution des partenaires techniques et financiers?
- Comment renforcer les interactions dans les pays de la région entre les politiques de développement des compétences, les dispositifs de formation technique et professionnelle avec les stratégies mises en œuvre pour renforcer une croissance durable créatrice d'emplois – notamment d'«emplois verts» –, en particulier en prenant en compte les créneaux porteurs de l'économie et l'importance de son secteur informel? Quelle peut être à cet égard la contribution des établissements de FTP privés, dans l'optique d'une mise en place de partenariats public-privé (PPP) de formation?

-
- Comment mettre en place, en coopération avec les partenaires sociaux, une gestion prévisionnelle des compétences impliquant, entre autres, une meilleure connaissance de l'emploi, des dispositifs d'information, d'analyse et d'anticipation de l'emploi bien conçus? Comment renforcer la flexibilité, la transparence et la pertinence des systèmes de validation et de reconnaissance des qualifications, y compris des compétences acquises dans l'exercice d'un métier?