

G20



International
Labour
Office

Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée

Une stratégie de formation du G20

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENEVE, NOVEMBRE 2010

Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée

Une stratégie de formation du G20

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée à : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée : une stratégie de formation du G20

Bureau international du Travail - Genève, 2010

ISBN : 978-92-2-224277-1 (imprimé)

ISBN : 978-92-2-224278-8 (pdf sur le Web)

politique de formation / formation professionnelle / enseignement professionnel / critères de qualification / relation formation-emploi / reprise économique / croissance économique
06.02

Données de catalogage des publications du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT dans de nombreux pays. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web : www.ilo.org/publns.

Preface

Le nombre des femmes et des hommes qui occupent un emploi comme leur niveau de productivité au travail sont étroitement liés à l'offre de perspectives d'acquisition et d'entretien des qualifications appropriées. A tous les niveaux – pays, entreprises ou personnes –, la formation professionnelle est perçue comme stratégique, et l'on cherche par conséquent à accroître les investissements dans ce secteur. Toutes les initiatives visant à réaliser le potentiel de la formation professionnelle doivent faire face à des problèmes communs.

Pittsburgh, en septembre 2009, les dirigeants du G20 ont appelé à placer le travail de qualité au cœur de la reprise, et ils se sont engagés à mettre en œuvre des plans de redressement qui favorisent le travail décent, aident à préserver l'emploi et privilégient sa croissance. A cet effet, ils ont accueilli favorablement le Pacte mondial pour l'emploi proposé par le BIT et reconnu qu'il importait d'établir un cadre de la future croissance économique orienté vers l'emploi.

Ces dirigeants ont adopté un cadre de croissance forte, durable et équilibrée comme instrument de leur action coopérative. Ils ont reconnu le rôle de la formation professionnelle à l'intérieur de ce cadre et déclaré que « chacun de nos pays aura besoin, par une politique nationale spécifique, de renforcer la capacité de nos travailleurs de s'adapter à l'évolution de la demande des marchés et de bénéficier de l'innovation et des investissements dans les technologies nouvelles, les énergies propres, l'environnement, la santé et les infrastructures ».

Ils ont demandé à l'OIT, en partenariat avec d'autres organisations, et avec les employeurs et les travailleurs, d'élaborer une stratégie de formation qui leur serait soumise pour examen.

L'OIT a préparé une stratégie de ce type, qui a été présentée aux dirigeants et accueillie favorablement par ceux-ci lors du Sommet du G20 à Toronto en juin 2010. A Séoul, en novembre 2010, ils se sont engagés à maintenir leur soutien aux stratégies nationales de développement des compétences en s'appuyant sur la Stratégie de formation du G20.

Pour élaborer cette stratégie, l'OIT a étroitement collaboré avec les employeurs et les travailleurs, qu'elle a largement consultés. Elle s'est inspirée des *Conclusions sur*

les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2008.

L'OIT a établi une interaction à grande échelle avec des organisations et institutions internationales, régionales et nationales. Sa stratégie a bénéficié d'une collaboration intensive avec l'OCDE, ainsi que des apports de celle-ci. Des experts appartenant à de nombreuses agences internationales, régionales et nationales ont généreusement partagé leurs points de vue, leur expérience et leurs conclusions, notamment ceux de la Banque asiatique de développement, du Groupe de travail sur le développement des ressources humaines de la Coopération économique pour l'Asie-Pacifique (APEC), de la Fondation européenne pour la formation, du groupe d'experts de l'UE auteurs du rapport *De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois*, de l'UNESCO et de la Banque mondiale ; ainsi que du Centre international de formation de l'OIT à Turin et de l'Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training (OIT-CINTERFOR). Le Groupe de travail interinstitutions sur l'enseignement et la formation techniques et professionnelles a également été mobilisé pour cette initiative.

Une première version de la stratégie de formation a été examinée lors de la réunion des ministres de l'Emploi et du Travail du G20 organisée à Washington DC en avril 2010, qui a recommandé de privilégier l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle et les stratégies de développement des compétences liées à des stratégies de croissance.

Les larges consultations que nous avons menées et la somme de données que nous avons examinées font ressortir un certain nombre d'éléments cruciaux.

Le premier est qu'une éducation de qualité est la base de la formation future. L'éducation pour tous et la présence des enfants à l'école et non au travail en sont des piliers essentiels.

Un deuxième élément est la nécessité de jeter des ponts solides entre le monde du travail et les prestataires de formation afin d'harmoniser l'offre de compétences avec les besoins des entreprises, ce qui se réalise souvent dans les meilleures conditions au niveau sectoriel, où la participation directe des employeurs et des travailleurs, conjointement avec les pouvoirs publics et les prestataires de formation, peut assurer la pertinence de la formation.

Un troisième élément est que la formation continue sur les lieux de travail et l'apprentissage tout au long de la vie permettent aux travailleurs et aux entreprises de s'adapter au rythme accéléré du changement.

Le quatrième réside dans l'anticipation et le développement de compétences qui répondront aux besoins futurs. Un dialogue soutenu entre employeurs et formateurs, la coordination entre les institutions gouvernementales, l'information sur le marché du travail, les services de l'emploi et l'étude des comportements professionnels sont autant de contributions à une identification précoce des besoins de formation.

Le cinquième consiste à assurer un large accès aux possibilités de formation, pour les femmes comme pour les hommes, et notamment pour les groupes qui doivent

faire face aux plus grandes difficultés, en particulier les jeunes, les travailleurs faiblement qualifiés, les travailleurs handicapés et les communautés rurales.

Le travail décent, qui répond à une aspiration universelle, est la meilleure voie vers l'autopromotion des femmes et des hommes. Il sous-tend la stabilité des communautés et des familles. Cette composante fait partie intégrante des stratégies de croissance et de développement durables. Et les compétences jouent un rôle central dans les stratégies pour un travail décent.

La stratégie de formation en vue d'une croissance forte, durable et équilibrée s'applique aussi bien aux questions stratégiques qu'aux arrangements pratiques. Elle constitue une plate-forme pour la poursuite d'échanges d'idées et d'expérience dans un large éventail d'institutions, d'entreprises et d'experts de tous les pays. Elle renforcera la coopération entre les institutions internationales et informera le travail de l'OIT.

Nous sommes heureux d'assurer une vaste diffusion à cette stratégie de formation du G20. Je suis convaincu que vous en apprécierez l'utilité pour orienter vos évaluations personnelles concernant les voies qui permettront de dispenser efficacement et de rendre largement disponibles des formations offrant des compétences appropriées, et qui conduiront en définitive à un travail décent dans des entreprises durables.

Juan Somavia
Directeur général,
Bureau international du Travail

Table des matières

Préface	iii
Messages clés	1
Introduction	5
Investir dans les compétences de la main-d'œuvre : un objectif largement partagé	6
Définition générale de la formation et des compétences	6
Avantages d'un investissement adéquat dans la qualité de l'éducation et des compétences	7
Des principes directeurs largement reconnus liant les compétences et l'emploi	7
Maintenir la pertinence de l'éducation pour le monde du travail	8
Le contenu de ce rapport	9
PREMIÈRE PARTIE : Les moteurs mondiaux du changement - perspectives et problèmes de la formation et du développement des compétences	11
L'évolution démographique	11
Le niveau d'instruction	12
Équité et croissance inclusive	14
La mondialisation des marchés	15
Technologie et innovation	17
Changement climatique et transition vers l'économie verte	18

DEUXIÈME PARTIE : Un cadre stratégique pour le rapprochement de la formation et du monde du travail	21
Réalités diverses, problèmes communs et spécifiques	21
Un cadre commun pour le développement des compétences	24
<i>Répondre aux besoins de compétences d'aujourd'hui et de demain.</i>	24
<i>Une approche holistique</i>	25
<i>Une perspective de cycle de vie.</i>	26
<i>La convergence entre les politiques</i>	27
TROISIÈME PARTIE : Les éléments essentiels de solides stratégies de formation et de développement des compétences	29
Anticiper les besoins de compétences futurs	29
La participation des partenaires sociaux	31
Les approches sectorielles	35
L'information sur le marché du travail et les services de l'emploi	35
Qualité et pertinence de la formation	37
L'égalité entre les genres	38
Un large accès à la formation	39
<i>La jeunesse</i>	39
<i>Les personnes handicapées</i>	41
<i>Les travailleurs migrants.</i>	41
<i>Petites entreprises, travail indépendant et économie informelle</i>	41
<i>Non seulement acquérir une formation, mais en faire usage</i>	42
Financer la formation	43
Evaluer l'efficacité des politiques	45
Illustrations d'applications récentes de politiques de la formation	45
<i>Des compétences pour la reprise économique</i>	45
<i>Des compétences pour les emplois verts</i>	47

Le partage de savoir et d'expérience	51
La formation et la coopération pour le développement	51
Conclusion	53
Quelques références.	55

Messages clés

Doter la main-d'œuvre des compétences requises pour les emplois d'aujourd'hui et pour ceux de demain constitue une préoccupation stratégique dans les perspectives nationales de croissance et de développement de tous les pays du G20. Les dirigeants du G20 se sont, d'un commun accord, engagés à appuyer de solides stratégies de formation pour faire face aux problèmes que l'on rencontre, dans chaque pays et à l'échelle mondiale, pour favoriser une croissance forte, durable et équilibrée.

La mondialisation des marchés accélère la diffusion de la technologie et le rythme de l'innovation. De nouvelles professions font leur apparition et en remplacent d'autres. Au sein de chaque profession, les capacités et les compétences requises évoluent avec l'augmentation du niveau de savoir lié aux processus et aux services de production.

Dans tous les pays du G20, un problème majeur qui se pose est de renforcer la réactivité des systèmes d'éducation et de formation face à cette évolution des qualifications requises tout en améliorant l'accès à la formation et au développement des compétences.

Un grand nombre de pays du G20 ont en recours à la formation et au recyclage pour répondre aux problèmes de l'emploi suscités par la crise financière mondiale de 2008. Les enseignements tirés de l'expérience depuis cette époque sont en cours d'application à une plus vaste échelle.

En définitive, la prospérité de chaque pays dépend de la proportion de ses habitants qui sont au travail et de leur niveau de productivité, ces facteurs eux-mêmes étant dépendants des compétences qu'ils possèdent et de l'efficacité avec laquelle elles sont utilisées. Les compétences constituent l'une des bases du travail décent.

Un cadre stratégique pour le développement des compétences

Les pierres angulaires d'un cadre décisionnel pour le développement d'une main-d'œuvre possédant une qualification appropriée sont : une large disponibilité d'un enseignement de qualité en tant que base de la formation future ; une harmonisation étroite de l'offre de compétences avec les besoins des entreprises et les marchés du travail ; la possibilité donnée aux travailleurs comme aux entreprises de s'adapter aux changements qui interviennent dans la technologie et sur les marchés ; et

enfin l'anticipation des besoins futurs en compétences et la préparation à leur apporter des réponses.

Appliquée efficacement, cette approche entretient un cercle vertueux dans lequel une offre accrue et une meilleure qualité de l'éducation et de la formation alimentent l'innovation, l'investissement, la diversification économique et la compétitivité, ainsi que la mobilité sociale et professionnelle – et par conséquent la création d'emplois plus nombreux, mais aussi plus productifs et plus rémunérateurs.

Un enseignement primaire et secondaire de bonne qualité, complété par une offre de formation professionnelle et de développement des compétences appropriée, prépare les générations futures à leur vie active en les dotant des aptitudes fondamentales qui leur permettront de poursuivre leur apprentissage.

Les jeunes gens qui recherchent un premier emploi sont mieux préparés à une transition sans heurts de la scolarité vers le travail lorsqu'on leur offre des perspectives d'enseignement et de formation professionnels appropriées, y compris l'apprentissage en cours d'emploi et l'expérience « sur le tas ».

Les femmes et les hommes au travail ont périodiquement besoin de pouvoir actualiser leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles. La formation tout au long de la vie en vue d'assurer une employabilité permanente constitue le principe directeur de cette politique.

Appuyer des politiques et des systèmes de formation vigoureux

La vigueur des politiques et des systèmes de formation est déterminée par les caractéristiques et les institutions de chaque pays. On peut cependant discerner un certain nombre d'éléments fondamentaux communs. Un bon système de développement des compétences devra être en mesure : d'anticiper les besoins de compétences ; d'engager les employeurs et les travailleurs dans les décisions relatives à l'offre de formation, y compris dans des secteurs spécifiques ; de maintenir la qualité et la pertinence de la formation ; de la rendre accessible à tous les secteurs de la société ; d'assurer l'existence de mécanismes de financement viables et équitables ; et d'évaluer de manière continue les résultats économiques et sociaux de la formation.

Pour maintenir la pertinence de la formation, des arrangements institutionnels et financiers doivent lancer des ponts solides entre le monde de la formation et le monde du travail. Rapprocher l'entreprise et le travail, les pouvoirs publics et les prestataires de formation aux niveaux local, sectoriel et national est un moyen efficace de garantir l'adéquation de la formation aux changements intervenus dans les besoins des entreprises et des marchés du travail.

L'existence d'institutions chargées d'entretenir l'implication des employeurs et des travailleurs, ainsi que de leurs organisations représentatives, contribue de manière décisive à assurer la pertinence de la formation et un partage équitable des coûts de la formation et de l'amélioration des gains de productivité.

Le maintien d'une relation étroite entre les politiques de la formation et les politiques de l'emploi associe efficacement les mondes de la formation et du travail.

Les politiques visant à améliorer les compétences combinées avec celles qui visent à soutenir la croissance et l'investissement, à faciliter la recherche d'emplois et à favoriser l'entrée et le retour sur le marché du travail peuvent conduire à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Offrir à toutes les femmes et les hommes un large accès à des possibilités de formation et d'acquisition de compétences présente des avantages multiples. Des mesures spéciales peuvent aider à surmonter les difficultés que rencontrent certains groupes pour accéder à des compétences, comme dans le cas des personnes handicapées, appartenant à des groupes minoritaires ou ayant besoin d'une deuxième chance.

Partager le savoir et l'expérience

Il existe une latitude considérable pour la poursuite et l'approfondissement des échanges de savoir et d'expérience entre les pays concernant les politiques et les systèmes de formation et de développement des compétences. Il est particulièrement utile aux différents pays de partager leurs expériences du traitement des difficultés majeures rencontrées dans le maintien de l'adéquation de l'éducation et de la formation au monde du travail, ainsi que dans le passage des principes décisionnels à leur application.

On peut également envisager d'étudier de près les interconnexions existant entre les politiques en matière de compétences, les systèmes de formation et le développement, en examinant la manière dont le savoir et l'expérience des stratégies et des politiques de formation peuvent aider les pays à faible revenu à aborder leurs problèmes de croissance et de développement.

Introduction

A Pittsburgh, en 2009, les dirigeants du G20 se sont engagés à « appuyer les initiatives vigoureuses en faveur de la formation dans [leurs] stratégies de croissance et leurs investissements » dans le contexte d'un cadre de croissance forte, durable et équilibrée.

A cet effet, ils ont appelé « l'OIT, en partenariat avec d'autres organisations, à réunir ses mandants et les ONG afin d'élaborer une stratégie de formation qui [leur] serait soumise ».¹

L'OIT a travaillé, en coopération avec d'autres organisations, dont l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et des institutions de formation régionales, à élaborer une stratégie de la formation. Des consultations étroites ont été menées avec des représentants des entreprises et des travailleurs, ainsi qu'avec des experts provenant du G20 et d'autres pays.²

Une version préliminaire de cette stratégie de formation a été soumise à la réunion des ministres de l'Emploi et du Travail du G20 convoquée à Washington, DC en avril 2010. Lors de leur Sommet de Toronto, les dirigeants ont accueilli favorablement la Stratégie de formation du G20.

Cette stratégie a bénéficié des opinions exprimées par les ministres, ainsi que de consultations complémentaires avec les représentants des travailleurs et des employeurs et des organisations et experts internationaux.

¹ Ce document a été préparé avec une contribution substantielle de l'OCDE.

² Des consultations formelles ont été menées comme suit : *Meeting of Experts on Skills on Global Training Strategy*, Turin, 15-17 mars 2010, avec des participants appartenant à des institutions gouvernementales, des organisations de travailleurs et d'employeurs, des universités et des laboratoires d'idées ; *Upskilling out of the downturn : Global Dialogue Forum on Strategies for Sectoral Training and Employment Security*, Genève, 29-30 mars 2010 ; *Seguimiento a la « Carta de Brasilia » : Estrategia de Formación G20*, Lima, 4-5 mars 2010, organisée par l'OIT/CINTERFOR (Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training) ; réunion spéciale du Groupe de travail interinstitutions sur l'éducation et la formation techniques et professionnelles, Genève, février 2010 (impliquant l'UNESCO, l'OCDE, la Banque mondiale, la Fondation européenne pour la formation et la Banque asiatique de développement).

Investir dans les compétences de la main-d'œuvre : un objectif largement partagé

Tous les pays du G20 ont identifié le développement des compétences comme un objectif stratégique. Tous intensifient les investissements dans les compétences. L'Inde a adopté en 2009 une ambitieuse Politique nationale de développement des compétences. L'Afrique du Sud ajuste ses stratégies de formation sous l'autorité du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation récemment créé.

Les Nations Unies se sont engagées à atteindre l'Objectif du Millénaire pour le développement consistant à assurer l'éducation primaire pour tous : d'ici à 2015, donner à tous les enfants, garçons et filles, partout dans le monde, les moyens d'achever un cycle complet d'études primaires. L'UNESCO, venant appuyer la campagne en faveur de l'Éducation pour tous, a récemment adopté de nouveaux principes directeurs relatifs à l'éducation et à la formation techniques et professionnelles.

En 2008, les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs à la Conférence internationale du Travail ont adopté une série de conclusions sur le développement des compétences en vue d'améliorer la productivité, la croissance de l'emploi et le développement (BIT, 2008a).

L'OCDE a produit plusieurs rapports importants sur l'éducation et la formation professionnelles et sur les transitions de l'école au travail (OCDE, 2009 ; OCDE, 2010a).

La Commission européenne a lancé l'initiative « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux » (CE, 2010).

La Banque mondiale prépare une nouvelle stratégie en matière de compétences axée sur l'employabilité et la productivité.

Définition générale de la formation et des compétences

La formation et le développement des compétences sont compris dans une large acception et s'appliquent à toute la séquence des étapes de la vie.

L'éducation de base donne à chaque individu l'assise du développement de son potentiel, posant ainsi les fondations de l'employabilité.

La formation initiale apporte les aptitudes fondamentales au travail, les connaissances générales et les compétences sectorielles et professionnelles qui faciliteront la transition de l'éducation vers le monde du travail.

L'apprentissage tout au long de la vie entretient les aptitudes et les compétences individuelles en fonction de l'évolution du travail, de la technologie et des qualifications exigées.

Des pays différents se focalisent sur des éléments différents, dans la mesure où ils perçoivent les points forts et les faiblesses relatifs de leurs propres systèmes de développement des compétences et où ils sont mieux informés des innovations et des expériences en cours dans d'autres pays.

Avantages d'un investissement adéquat dans la qualité de l'éducation et des compétences

Le développement des compétences renforce les capacités de travail des personnes tout en élargissant leurs perspectives de travail, leur ouvrant ainsi le champ de la créativité et de la satisfaction au travail.

Dans tous les pays, la prospérité future dépend en définitive du pourcentage de personnes titulaires d'un emploi et de leur niveau de productivité. Il existe une abondante documentation sur les liens existant entre l'éducation, les compétences, la productivité et la croissance économique.

Selon des estimations concernant les pays européens, une augmentation de 1 pour cent du nombre de jours de formation entraîne une augmentation de 3 pour cent de la productivité, et la part de la croissance globale de la productivité imputable à la formation se situe autour de 16 pour cent (CEDEFOP, 2007).

Les éléments dont on dispose permettent d'établir avec certitude que la combinaison d'une éducation de qualité avec une bonne formation appropriée au marché du travail

- autonomise les individus, qui peuvent développer pleinement leurs capacités et saisir les occasions économiques et sociales ;
- accroît la productivité des travailleurs comme des entreprises ;
- stimule l'innovation et le développement dans l'avenir ;
- encourage l'investissement, aussi bien intérieur qu'étranger, et par conséquent la croissance de l'emploi, réduisant ainsi le chômage et le sous-emploi ;
- favorise l'augmentation des salaires ;
- élargit les perspectives du marché de l'emploi et réduit les inégalités sociales lorsqu'elle est largement accessible.

Des principes directeurs largement reconnus liant les compétences et l'emploi

Une éducation de base de qualité pour tous est un objectif reconnu et un préalable essentiel au développement ultérieur des compétences.

Lancer des ponts solides entre l'enseignement professionnel, la formation et le développement des compétences, d'une part, et d'autre part le monde du travail peut renforcer les chances qu'auront les travailleurs d'acquérir les « bonnes » compétences, à savoir celles qui sont exigées par l'évolution de la demande des marchés du travail, des entreprises et des lieux de travail des différents secteurs économiques et branches d'activité.

L'établissement de partenariats entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions et prestataires de formation est crucial pour l'ancrage du monde de l'apprentissage dans celui du travail.

Un large accès permanent de tous les intéressés à la formation et au développement des compétences ouvre les perspectives et renforce les avantages de l'apprentissage initial comme de la formation tout au long de la vie, permettant ainsi aux femmes et aux hommes de tout âge, dans les zones aussi bien urbaines que rurales, de satisfaire leurs aspirations.

Des politiques et des mesures spécifiques sont nécessaires pour faciliter l'accès à la formation et au développement des compétences pour des individus et des groupes qui se heurtent à toutes sortes d'obstacles, parmi lesquels la pauvreté et les faibles revenus, l'origine ethnique, le handicap et la situation de migrant.

Les politiques relatives à l'éducation et à la formation sont plus efficaces si elles sont bien coordonnées avec les politiques de l'emploi, de la protection sociale, de l'investissement industriel et des échanges commerciaux.

En ayant recours à une information actualisée, ceux qui dispensent l'éducation et la formation peuvent évaluer le degré d'harmonisation des compétences qu'ils enseignent avec celles qui sont exigées sur les lieux de travail.

Quand cette information est mise à la disposition des jeunes gens et des travailleurs par les services de l'emploi et de l'orientation professionnelle, elle peut les aider à former des choix mieux informés en matière d'éducation et de formation.

Maintenir la pertinence de l'éducation pour le monde du travail

Les différents pays partagent nombre des difficultés rencontrées pour assurer l'efficacité de l'apprentissage, sa durabilité et sa pertinence pour le monde du travail.

Les budgets de l'enseignement général représentent une part importante de l'ensemble des dépenses publiques. Cependant, le niveau des acquis scolaires varie largement d'un pays à l'autre comme à l'intérieur de chaque pays. Là où l'enseignement général n'atteint pas l'objectif de base qu'est l'amélioration des capacités cognitives de la population, les coûts sociaux et économiques de cette carence peuvent être élevés. Dans certains pays, d'éventuelles réductions des dépenses consacrées à l'éducation et à la formation dans le cadre de politiques de consolidation budgétaire risqueraient d'entraver considérablement le développement ultérieur. Il importe d'autant plus de gérer efficacement les ressources publiques de la formation, étant donné leur importance en tant que moteur essentiel d'une croissance à long terme.

Au cours de la crise financière qui a commencé en 2008, la formation et l'éducation sont apparues comme des composantes clés des ensembles de stimulus adoptés par un grand nombre de pays du G20. Aujourd'hui, alors que certains de ces pays s'engagent sur la voie de la consolidation budgétaire, il importe de réserver pour affectation les budgets de l'éducation et de la formation. Réduire ces dépenses sociales

peut compromettre les perspectives de croissance à long terme et aggraver les problèmes budgétaires au lieu de les atténuer.

Le fossé qui sépare le monde de la formation de celui du travail peut être large. Le premier a souvent un caractère scolaire et universitaire, alors que le second est dominé par les exigences pratiques des processus de production, des échéances et de l'organisation du travail. Le changement intervient rapidement dans le monde du travail, dû par l'innovation et par l'évolution de la technologie et des marchés. Suivre son rythme est un enjeu constant pour les institutions de formation. La participation active de représentants des employeurs et des travailleurs aux institutions d'éducation et de formation professionnelles est essentielle pour combler ce fossé. Le franchir peut être particulièrement difficile pour les femmes, les personnes handicapées, les communautés des zones rurales reculées et les autres personnes qui n'ont pas accès à une éducation de qualité.

Alors que la plupart des pays ont connu une expansion sans précédent de leur base d'éducation et de formation au cours des dernières décennies, il existe un fossé persistant entre les types de savoir et de compétences qui font l'objet de la plus forte demande sur les lieux de travail et ceux que les systèmes d'éducation et de formation continuent de dispenser. La facilité avec laquelle les jeunes gens peuvent entrer sur le marché du travail est un bon indicateur du degré de pertinence de la formation professionnelle qu'ils ont reçue.

Évaluer la persistance de la pertinence et de la qualité des institutions et des programmes de formation en regard de leur coût est une tâche difficile. Les outils et les méthodes utilisés, y compris les comparaisons internationales, demandent à être plus élaborés.

Il importe de noter que les compétences en elles-mêmes ne conduisent pas automatiquement à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les politiques de la formation doivent faire partie d'un large ensemble décisionnel qui soit de nature à favoriser des taux élevés de croissance et d'investissement, dont l'investissement dans l'éducation de base, les soins de santé et les infrastructures matérielles, une forte croissance d'un emploi de qualité et le respect des droits des travailleurs.

Le contenu de ce rapport

Ce rapport se compose de trois éléments : les raisons pour lesquelles une stratégie de développement des compétences est nécessaire ; le cadre conceptuel de cette stratégie ; et des recommandations relatives à sa mise en œuvre effective. Ces éléments correspondent aux trois parties du rapport, qui aborde successivement les raisons, le contenu et les méthodes de l'apport de compétences qui doit être proposé à la main-d'œuvre pour assurer une croissance forte, durable et équilibrée.

La première partie décrit un certain nombre de moteurs du changement à long terme qui stimulent les systèmes de développement des compétences nationaux et motivent l'engagement en faveur de leur amélioration.

La deuxième partie propose un cadre conceptuel pour une stratégie de développement des compétences, avec référence aux objectifs des politiques nationales, qui soit appropriée à la diversité des réalités et des besoins de chaque pays.

La troisième partie réunit les éléments constitutifs essentiels d'une stratégie de formation vigoureuse, conforme à l'appel des dirigeants du G20, avec référence à une série d'illustrations fournies par des exemples nationaux.

*perspectives et problèmes de la formation
et du développement des compétences*

Les tendances mondiales qui affectent toutes les régions déterminent le contexte de l'éducation et de la formation, aujourd'hui comme dans l'avenir. Un certain nombre de moteurs mondiaux du changement seront examinés ici : les problèmes d'offre et de demande posés par l'évolution démographique, le niveau d'instruction et les engagements en faveur d'une croissance inclusive, et les enjeux, en matière de demande, de la mondialisation des marchés, de l'innovation technologique et du changement climatique.

L'évolution démographique

A l'échelle mondiale, le taux de croissance démographique est en déclin, bien qu'il demeure élevé dans certains pays et régions. Certains pays doivent faire face au vieillissement de leur population, alors que d'autres connaissent un essor de leur population jeune.

Considérée globalement, la démographie mondiale est marquée par une baisse de la fécondité et une augmentation de l'espérance de vie. La conséquence première de ces deux tendances est le vieillissement de la population. Le pourcentage de la population âgée de 60 ans et plus passera dans les régions les plus développées de 22 pour cent en 2010 à 33 pour cent en 2050, et dans les régions les moins développées de 9 pour cent à 20 pour cent.³

La population en âge de travailler (25-59 ans) diminuera dans les régions les plus développées entre 2010 et 2050, que ce soit en termes absolus ou relatifs, passant de 49 à 41 pour cent de l'ensemble de la population. Par contre, la population en âge de travailler des régions moins développées augmentera lentement en pourcentage de l'ensemble, passant de 43 pour cent en 2010 à 46 pour cent en 2050.⁴

Ces tendances ont trois implications majeures en matière d'éducation, de compétences et de formation.

³ Organisation des Nations Unies, World Population Prospects : The 2008 revision (New York, Département des affaires économiques et sociales, 2008).

⁴ Ibid.

Premièrement, la croissance économique dépendra plus largement encore qu'aujourd'hui de la productivité de la main-d'œuvre, à laquelle viendra s'ajouter l'augmentation des taux de participation à la population active, notamment parmi les femmes et les travailleurs âgés. L'enjeu de l'apprentissage tout au long de la vie, notamment parmi les personnes vieillissantes mais économiquement actives, revêtera une importance croissante correspondant à cette évolution. Ainsi, la Chine connaîtra un vieillissement démographique rapide au cours des prochaines décennies et devra donc entretenir et actualiser les compétences d'une masse croissante de travailleurs d'âge moyen ou plus âgés, tout en réalisant de nouveaux progrès en matière d'éducation formelle.

Deuxièmement, dans plusieurs régions, l'accroissement de la cohorte des jeunes continuera de poser de problèmes aussi bien en matière de capacités d'éducation et de formation que de taux de création d'emplois, au fur et à mesure de l'entrée d'un nombre croissant de jeunes dans le monde du travail. Partout, les jeunes à faible niveau de qualification éprouvent des difficultés à obtenir des emplois.

Troisièmement, les flux internationaux de travailleurs migrants continueront de croître, suscitant des problèmes liés à un accès équitable à la formation et aux déficits de compétences à combler dans certains pays sans en créer d'autres ailleurs.

Le niveau d'instruction

L'éducation a été définie comme un déterminant majeur de la croissance économique. Un niveau d'instruction plus élevé induit une amélioration des compétences et de la productivité de la main-d'œuvre, qui assurera avec plus d'efficacité une qualité supérieure des biens et des services, laquelle constituera à son tour la base d'une croissance économique accélérée et d'une élévation du niveau de vie.

A mesure que l'on progresse vers l'objectif de l'éducation primaire pour tous – progression stimulée par cet Objectif du Millénaire pour le développement et par l'initiative de l'Éducation pour tous conduite par l'UNESCO –, on voit augmenter la demande d'enseignement secondaire, y compris l'enseignement et la formation professionnels. Des pays de toutes les régions et de tout niveau de développement cherchent à assurer à l'éducation de base une qualité suffisante pour préparer efficacement les élèves à la formation et au perfectionnement professionnels.⁵

⁵ Des données comparatives concernant les taux de scolarisation sont publiées par l'UNESCO. Des évaluations de la qualité de l'éducation sont également disponibles, générées par des tests de mesure des acquisitions comparables au niveau international. Parmi ces dernières figurent l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), menée par Statistique Canada et l'OCDE ; les enquêtes PISA effectuées tous les trois ans par l'OCDE, et qui évaluent le niveau en lecture, en mathématiques et en science des élèves âgés de 15 ans ; et les Tendances de l'enquête internationale sur la mathématique et les sciences, qui en est maintenant à son troisième cycle (il a débuté en 2003 ; les cycles précédents ont commencé en 1995 et 1999), et qui couvre 49 pays. À partir de 2011, le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) recueillera des données comparables au niveau international sur les compétences de la main-d'œuvre adulte et sur la manière dont celles-ci ont été utilisées sur les lieux de travail.

Des données émanant de l'Institut de statistique de l'UNESCO, réunies par Barro et Lee, indiquent une progression considérable du niveau d'instruction dans le temps, mais aussi des différences majeures entre pays. La durée moyenne de la scolarité des personnes âgées de 15 à 24 ans dans les pays en développement est passée de 3,15 ans en 1950 à plus de 8,5 ans en 2010. Au cours de même période, la durée moyenne de la scolarité des personnes âgées de 15 à 24 ans dans les pays industrialisés est passée de près de sept ans à plus de dix ans. En 2010, le nombre moyen d'années de scolarité des filles a atteint 84 pour cent de celui des garçons dans les pays en développement et 98 pour cent dans les pays avancés.⁶

La qualité de l'éducation de base est étroitement corrélée à la croissance économique, bien que qu'aucun rapport de causalité ne puisse être affirmé avec certitude. Cette éducation est le fondement du développement ultérieur des compétences dans l'emploi productif, que ce soit au stade initial ou tout au long de la vie d'adulte. De plus, une large distribution du niveau d'instruction dans l'ensemble de la société est un meilleur indicateur de probabilité d'une croissance économique ultérieure qu'un niveau moyen élevé. La capacité d'un pays d'acquérir des technologies nouvelles et de les utiliser à son avantage économique est plus forte si son système d'éducation et de formation crée une large base d'individus pourvus d'une éducation adéquate, aptes à poursuivre leur apprentissage tout au long de leur carrière. Les taux d'alphabétisation, qui constituent un indicateur de base de la couverture du système éducatif, varient largement entre les pays du G20 (tableau 1). Un faible taux d'alphabétisation indique un système d'éducation qui ne prépare pas la société tout entière à la poursuite de l'apprentissage et au travail productif.

Il est de plus en plus reconnu que la formation et le développement des compétences, que ce soit dans les écoles ou ailleurs, apportent un complément essentiel à l'enseignement général en préparant les intéressés à saisir les occasions qui se présentent dans le monde du travail.

⁶ Robert Barro et Jong-Wha Lee, « A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010 », Working Paper 15902, National Bureau of Economic Research, avril 2010.

Tableau 1 : Proportion of students attaining basic literacy, based on average test scores in mathematics and science from the beginning of primary to the end of secondary schooling (PISA scale).

Pays	%
Afrique du Sud	35,3
Allemagne	90,6
Arabie Saoudite	33,1
Argentine	49,2
Australie	93,8
Brésil	33,8
Canada	94,8
Chine	93,5
Corée, République de	96,2
Etats-Unis	92,9
Fédération de Russie	88,4
France	92,6
Inde	92,2
Indonésie	46,7
Italie	87,5
Japon	96,7
Mexique	48,9
Royaume-Uni	91,8
Turquie	58,2

Source : OECD, 2010b, tableau A3.

Equité et croissance inclusive

Les engagements des pays du G20 en faveur d'une croissance inclusive et équilibrée, comme ceux de la communauté internationale concernant une réduction mondiale de la pauvreté, sont également des moteurs des initiatives visant à élargir la disponibilité d'une éducation et d'une formation de qualité.

L'augmentation des taux de participation des femmes au marché formel de l'emploi comme l'élévation de leur niveau d'instruction contribuent à établir davantage d'égalité sociale entre les femmes et les hommes. Le niveau d'instruction des femmes est généralement supérieur à celui des hommes. Toutefois, les femmes qui cherchent à atteindre l'objectif de l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi doivent affronter bien des obstacles. Acquérir des compétences nouvelles et de haut niveau peut à la fois aider les femmes à accéder au marché du travail et contribuer à une atténuation des disparités de genre sur ce même marché.

Il est préférable de focaliser les initiatives visant à combattre la marginalisation dans la vie au travail sur l'éducation précoce et l'emploi des jeunes. Les jeunes gens qui ne sont pas intégrés assez tôt sur le marché du travail sont exposés à long terme à un

risque élevé de bas salaires et d'insécurité de l'emploi, et les taux d'emploi des jeunes tendent à être inversement proportionnels au niveau d'instruction.

Dans de nombreux pays, la transition de l'école au travail représente un seuil critique. La réussite de la transition est largement facilitée par la facilité d'accès à l'enseignement et à la formation professionnels et à l'expérience en cours d'emploi.

Au niveau mondial, 80 pour cent des personnes handicapées vivent en dessous du seuil de pauvreté. Les déficits de compétences parmi ces personnes sont particulièrement apparents dans les pays où il est impossible de satisfaire aux quotas pour l'emploi des handicapés à cause de leur faible niveau d'instruction et de compétences.

La mondialisation des marchés

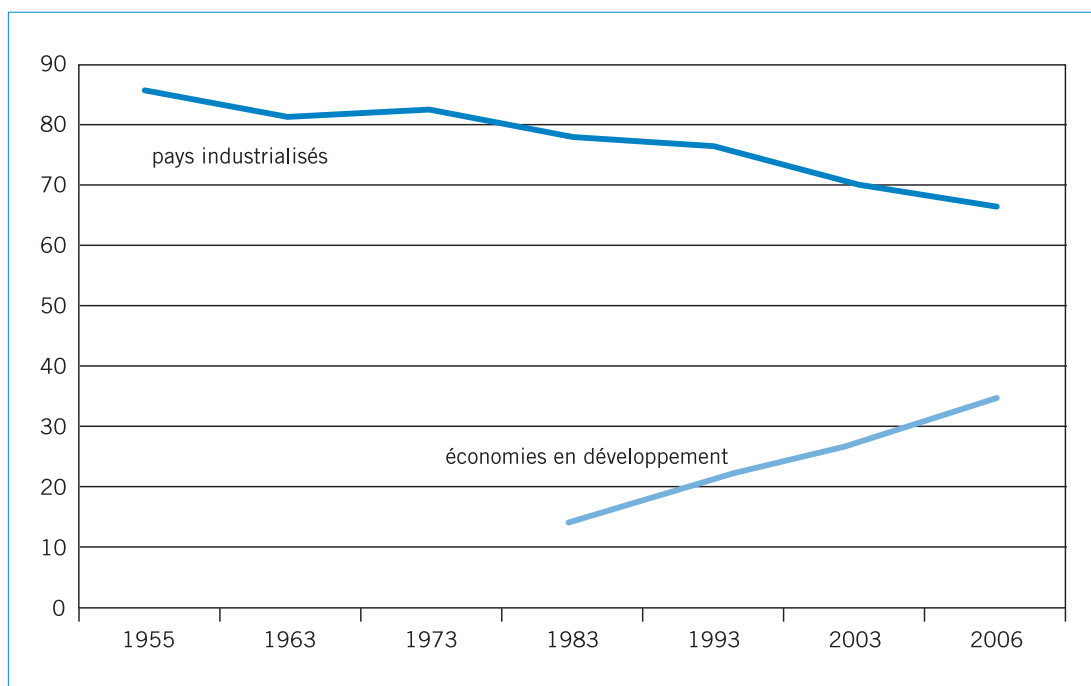
Les cinquante dernières années de croissance économique mondiale ont été caractérisées par une intégration plus étroite des marchés des différentes régions, ce que l'on observe très distinctement dans le développement du commerce mondial, l'investissement direct à l'étranger (IDE) et la migration.

Le commerce mondial a augmenté 1,6 fois plus vite que le PIB entre 1950 et 2007. Au cours de la dernière partie de cette période, les échanges se sont accrus annuellement de 5 pour cent, contre seulement 2,9 pour cent pour le PIB. Entre 1950-1973 et 1974-2007, l'IDE mondial en pourcentage du PIB mondial a augmenté selon un facteur de cinq, atteignant plus de 25 pour cent au cours de la période la plus récente.⁷

Avec le développement des échanges mondiaux, la structure des exportations a changé. La part des pays industrialisés dans les exportations mondiales de produits manufacturés a diminué depuis les années 1950, et de manière plus accentuée depuis les années 1980. Ce déclin reflète la spécialisation croissante des pays industrialisés dans les services. Le corollaire en est l'accroissement de la part des pays en développement dans les exportations de produits manufacturés, qui se situait à plus d'un tiers en 2006, soit deux fois le niveau qu'elle atteignait 25 ans plus tôt (figure 1).

Les déplacements affectant les origines géographiques et la composition des échanges ont des conséquences majeures en matière de besoins de compétences. La transformation économique, par exemple la transition de l'agriculture à la production manufacturière et aux services, ou les changements intervenus au sein d'un secteur économique, par exemple le passage d'une production à plus forte intensité de main-d'œuvre à une production à plus forte valeur ajoutée, modifient les besoins en compétences. Partout, que ce soit dans un pays, une zone locale ou une seule entreprise, l'ajustement des compétences de la main-d'œuvre à l'évolution de ces besoins constitue un défi permanent.

⁷ Organisation mondiale du commerce, *World Trade Report 2008 : Trade in a globalizing world* (Genève, OMC, 2008).

Figure 1 : Répartition des exportations de produits manufacturés dans le monde, % (1955-2006)

Source : Organisation mondiale du commerce, *World Trade Report 2008: Trade in a globalizing world*. (Genève, OMC, 2008).

Les mouvements internationaux de main-d'œuvre, du Sud au Nord mais aussi à l'intérieur du Sud et du Nord, constituent un autre caractère majeur de la mondialisation. Le nombre total des migrants internationaux a augmenté régulièrement pour atteindre en 2010 214 millions, dont l'OIT estime que la moitié sont des travailleurs économiquement actifs ou migrants.

Cet accroissement de la migration à l'intérieur des pays et entre ceux-ci appelle à prévoir des arrangements spéciaux pour l'éducation et la formation professionnelle des immigrants, et pour la reconnaissance des compétences qu'ils apportent avec eux. Il appelle également des politiques visant à retenir le capital humain et à éviter la « fuite des cerveaux ». Une autre préoccupation distincte est liée au fait que les restrictions des mouvements de main-d'œuvre qualifiée exerceront des contraintes sur la croissance et l'innovation :⁸ cette question fait l'objet d'une attention accrue dans les pays aux sociétés vieillissantes et où l'on prévoit des pénuries de main-d'œuvre.

⁸ Forum économique mondial, Global Redesign Initiative on Skill Gaps, 2010.

Technologie et innovation

L'innovation et le changement technologique sont de puissants moteurs de la croissance économique. Ce qui a déjà été vrai dans le passé constitue un trait saillant du monde actuel qui se perpétuera sans nul doute dans l'avenir. Ce qui est particulièrement remarquable dans l'environnement actuel, c'est la rapidité avec laquelle les innovations se répandent pour une utilisation de masse.

Il existe peu de secteurs de la vie moderne, de la santé aux transports, et peu de lieux de travail et de processus de production, de l'agriculture à la construction, où les biens comme les services n'aient pas fait l'objet d'innovations et d'améliorations constantes.

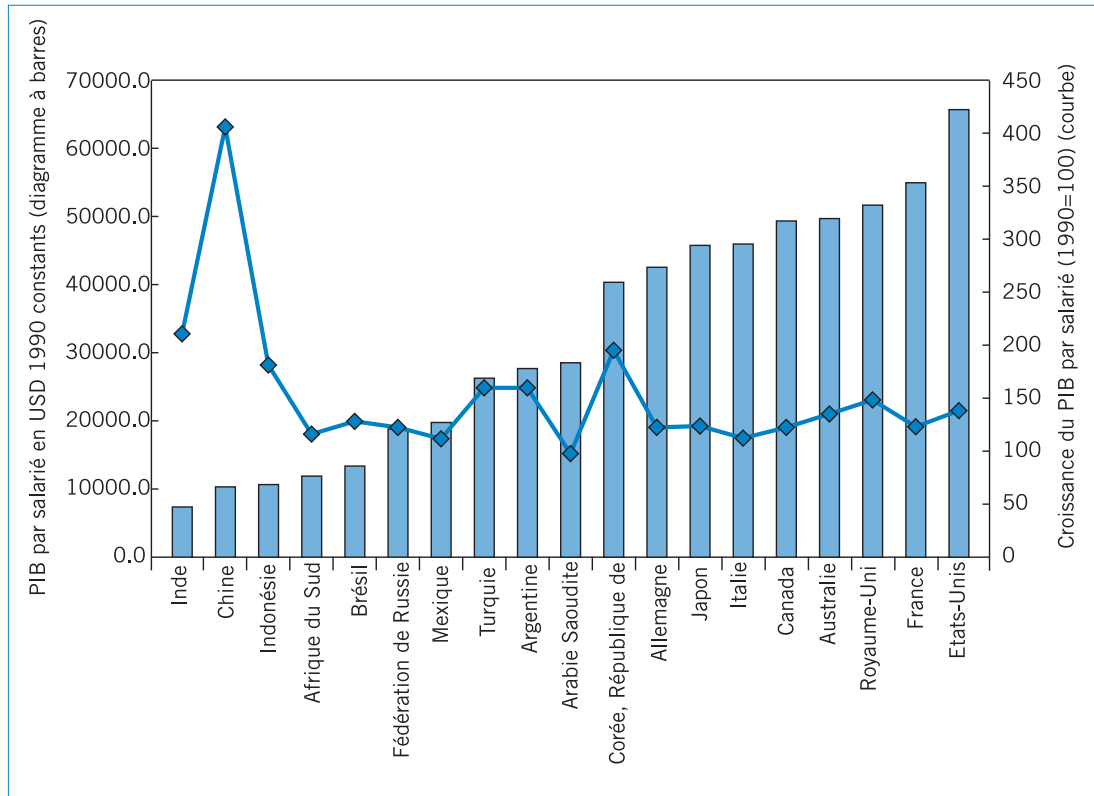
Peut-être les innovations les plus emblématiques de ces dernières années sont-elles celles qui sont liées aux puces de microprocesseurs. Le téléphone mobile est apparu au début des années 1980. L'Union internationale des télécommunications estime qu'en 2008, le téléphone mobile et le taux de pénétration du haut débit fixe avaient atteint, dans les pays en développement, le niveau observé en Suède seulement une décennie plus tôt. En 2009, on estimait que 26 pour cent de la population mondiale (1,7 milliard de personnes) utilisait l'Internet.

Ces tendances se reflètent dans la production comme dans les échanges. La valeur des échanges mondiaux en biens relevant de la technologie de l'information et de la communication (TIC) est passée de 1 milliard de dollars des États-Unis en 1996 à plus de 3,5 milliards de dollars en 2007. Les pays extérieurs à l'OCDE représentaient près de la moitié de ce total de 2007, contre seulement 15 pour cent une décennie plus tôt (OCDE, 2008).

L'innovation et la technologie se traduisent en investissements en capital fixe et en main-d'œuvre et compétences entrepreneuriales, lesquels conduisent à leur tour à une productivité accrue. Les pays à moindre niveau de développement économique présentent en conséquence des niveaux inférieurs de rendement par travailleur. Toutefois, ces pays ont également tendance à enregistrer des augmentations de production plus rapides (figure 2).

La rapidité de l'innovation continuera de caractériser les investissements au fur et à mesure de l'expansion des entreprises dans des produits et des services nouveaux. Si le rythme du changement peut être plus rapide dans des économies émergentes, les pays plus avancés chercheront à conserver leur compétitivité en investissant dans l'innovation.

Dans tous les pays, les implications pour le développement des compétences sont considérables. Un grand nombre des emplois qui seront générés au cours de deux prochaines décennies n'existent pas aujourd'hui ; pourtant, la majorité de la main-d'œuvre qui sera active au cours de ces années suit déjà un enseignement ou une formation. Malgré tout, la nécessité d'actualiser les compétences ne s'applique pas seulement aux jeunes gens des écoles, des universités et des institutions de formation, mais aussi à la génération actuelle de travailleurs.

Figure 2 : PIB par personne employée, 2008 (USD 1990 constants à PPA), et évolution depuis 1990

Source : base de données des statistiques du travail de l'OIT, *Les indicateurs clés du marché du travail*, 6^e édition (Genève, BIT, 2009).

Changement climatique et transition vers l'économie verte

Le changement climatique est un moteur essentiel de l'évolution et de l'innovation technologiques dans la recherche de mesures et de politiques visant à en atténuer les effets ou à aider à s'y adapter. Le développement durable et l'intégration de la protection de l'environnement dans les objectifs du développement économique et social figurent parmi les problèmes majeurs sur l'agenda des politiques nationales et internationales.

Le niveau et la structure de l'emploi et des besoins de compétences à l'échelle mondiale seront affectés aussi bien par l'impact direct du réchauffement climatique (notamment dans les secteurs de l'agriculture, de la pêche, du tourisme et de l'extraction minière) que par les politiques adoptées aux niveaux local, national et international pour réduire les émissions de dioxyde de carbone.

La notion d'« emplois verts » est devenue un emblème d'une économie et d'une société plus durables. Dans tous les secteurs économiques, les emplois sont sujets au « verdissement », mais six d'entre eux ont une importance particulière à cet égard : la production d'énergie, et notamment d'énergies renouvelables ; la construction ; les

transports ; l'industrie lourde ; l'agriculture ; et l'exploitation forestière. Des millions d'emplois verts existent déjà à travers le monde. Le rapport qui a lancé l'initiative Emplois verts en a dénombré au moins 2,3 millions dans le seul secteur des énergies renouvelables dans seulement six des pays du G20⁹. Ce même rapport a estimé que les mesures visant à réduire la consommation d'énergie et les émissions de CO₂ dans le secteur de la construction résidentielle pourraient générer 3,5 millions d'emplois nouveaux d'ici à 2050.

Il est alarmant que le défaut de compétences appropriées puisse se révéler comme un facteur de blocage du « verdissement » de l'économie. Il existe un besoin urgent d'assurer des formations dans toute la gamme complémentaire de compétences requises par un large éventail d'emplois, à la fois pour permettre la poursuite de ce « verdissement » et pour réaliser la croissance potentielle de l'emploi qu'autorise ce processus.

Les enseignements des expériences de transition antérieures donnent à penser que la transition vers des énergies plus « propres » exige des mesures proactives facilitant l'ajustement des marchés du travail, que ce soit pour optimiser les perspectives de création de nouveaux emplois ou pour traiter les problèmes associés à des pertes d'emplois potentielles. Le développement des compétences jouera un rôle de premier plan dans les deux aspects de cette entreprise.

Plusieurs pays ont déjà signalé l'existence d'un « déficit de compétences » entre les travailleurs disponibles et les besoins des industries vertes. Une enquête menée en 2007 sur l'industrie des énergies renouvelables en Allemagne a conclu que les entreprises souffrent d'une pénurie de salariés qualifiés, notamment dans les professions à forte intensité de savoir. La Confédération de l'industrie britannique a exprimé des préoccupations semblables concernant les secteurs en voie de « verdissement » qui s'efforcent de trouver des spécialistes techniques, qu'il s'agisse de concepteurs, d'ingénieurs ou d'électriciens. Aux États-Unis, le Laboratoire national des énergies renouvelables a défini la pénurie de compétences et de formation comme un obstacle majeur à une croissance économe en énergie. Au Brésil, le développement de grandes raffineries de biocarburant est entravé par l'insuffisance de personnel hautement qualifié (PNUE, BIT, OIE, CSI, 2008).

⁹ Les « emplois verts » sont définis comme étant des formes de travail décent contribuant à la préservation ou à la restauration de la qualité de l'environnement (initiative Emplois verts : Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), BIT, Organisation internationale des employeurs (OIE) et Confédération syndicale internationale (CSI), *Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone*, Genève, 2008).

*... pour le rapprochement de la
formation et du monde du travail*

Tous les pays ont de bonnes raisons, qui varient inévitablement en fonction de leurs situations nationales respectives, d'affiner leurs stratégies de développement des compétences en vue d'obtenir de meilleurs résultats. A partir d'expériences nationales riches et diverses, il est possible d'articuler le cadre d'une stratégie de développement des compétences qui puisse être efficace sur un registre étendu de situations économiques et sociales.

Réalités diverses, problèmes communs et spécifiques

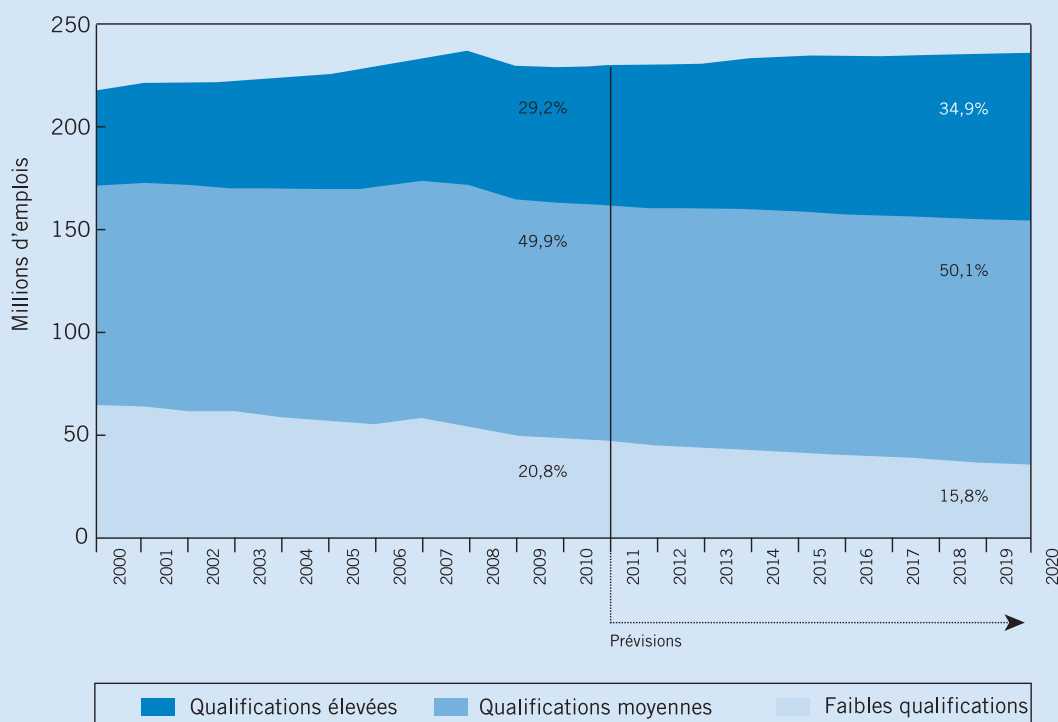
Les différences relatives à la démographie, aux structures économiques et aux niveaux de développement économique informent dans chaque pays des politiques différentes en matière de formation et de développement des compétences.

Un problème clé de politique générale qui se pose aux *pays les plus développés* et de maintenir la pertinence des qualifications des nouveaux embauchés comme des travailleurs en activité tout au long de leur carrière. Les déficits de compétences peuvent freiner la croissance des entreprises et compromettre l'employabilité des travailleurs. Les changements économiques structurels et l'intensification de la concurrence entre les entreprises réduisent le nombre des emplois disponibles exigeant seulement une faible qualification.

Ces difficultés rendent nécessaire un élargissement de l'accès à la formation au point d'entrée sur le marché de l'emploi, une amélioration de la pertinence et de la qualité de cette formation, et l'extension des perspectives d'apprentissage tout au long de la vie, le tout combiné avec des politiques déterminées du marché de l'emploi. Une part importante de la population active a besoin de compétences plus complètes et d'un meilleur niveau (encadré 1). Outre les qualifications spécifiques, les aptitudes transversales et les « compétences douces » jouent un rôle de plus en plus important, parmi lesquelles la capacité d'engagement et d'interaction efficace avec les autres, l'aptitude à établir un consensus et à prêter assistance, à orienter et à diriger en cas de besoin. Avec l'accroissement de la mobilité de l'emploi et de la main-d'œuvre, la portabilité des compétences et la migration internationale des talents deviennent des questions importantes.

Encadré 1 : Les besoins de compétences en Europa d'ici à 2020

Les projections établies pour les 27 pays de l'UE, plus la Norvège et la Suisse, indiquent qu'entre 2010 et 2020, quelque 80 millions d'offres d'emploi devraient se présenter, dont près de 7 millions de nouveaux emplois supplémentaires. L'essentiel de l'augmentation nette de l'emploi devrait concerner des professions de niveau supérieur. Au cours de la décennie, le pourcentage des personnes affectées à des emplois hautement qualifiés devrait passer, selon les projections, de 29 à 35 pour cent. Le pourcentage des emplois exigeant une qualification de niveau moyen continuera de représenter environ la moitié du total des emplois, et celui des emplois à faible qualification devrait diminuer de 21 à 15 pour cent.



Source: CEDEFOP, Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020, févr., CEDEFOP, 2010

Dans les pays d'*Europe centrale et orientale*, les initiatives visant à renforcer les systèmes de développement des compétences ont cherché à restructurer les systèmes d'éducation et de formation afin de les harmoniser avec la demande de la nouvelle économie de marché, à utiliser les institutions du marché du travail pour atténuer les effets négatifs de la restructuration économique, et à cibler la formation et l'apprentissage tout au long de la vie sur l'accroissement de l'adaptabilité et de la mobilité de la main-d'œuvre. De nombreux pays partagent l'expérience consistant à devenir à la fois pays d'origine et pays d'accueil du flux de travailleurs migrants.

Encadré 2 : La qualification des travailleurs en Chine et en Inde – les problèmes du développement

La **Chine** ne considère que 4 pour cent de sa main-d'œuvre comme hautement qualifiés. Seulement 36 pour cent des travailleurs possèdent une qualification du niveau du premier cycle du secondaire. Les 60 pour cent restants ont des compétences faibles ou inexistantes et sont considérés comme des « travailleurs élémentaires » ; parmi eux figurent quelque 200 millions de migrants des zones rurales vers les zones urbaines. Quatre entreprises allemandes sur cinq établies en Chine considèrent le manque de travailleurs qualifiés comme le plus grand obstacle à la croissance et à la compétitivité*. Toutefois, les estimations indiquent qu'un tiers de l'ensemble des diplômés de l'enseignement professionnel secondaire ne parviennent pas à trouver des emplois appropriés, et qu'environ un tiers des diplômés universitaires ne trouvent pas de travail au cours de la première année qui suit l'obtention de leur diplôme.

Les éléments clés de l'« Avis relatif à la poursuite du renforcement des efforts de formation de travailleurs hautement qualifiés » publié par le gouvernement en 2006 incluent : l'encouragement à une plus grande diversification de l'offre de formation ainsi qu'à l'amélioration des programmes d'études et de l'évaluation ; des incitations à embaucher davantage de travailleurs hautement qualifiés adressées aux employeurs ; des systèmes de rémunération spéciaux ciblés sur les travailleurs hautement qualifiés ; une formation élargie pour les travailleurs migrants et pour les start-ups ; et des investissements accrus dans les installations des centres de formation et dans la profession enseignante.

En **Inde**, la croissance de l'emploi est presque exclusivement concentrée dans l'économie informelle, dans laquelle plus de 90 pour cent des travailleurs indiens sont employés à de faibles niveaux de productivité et de revenu. La moitié de la population du pays âgée de plus de 25 ans ne possède aucune instruction, et un autre tiers a, dans le meilleur des cas, suivi une scolarité primaire. Sur cinq personnes qui entrent dans la population active, quatre n'ont jamais eu l'occasion de recevoir une formation professionnelle. Si les inscriptions dans les institutions d'enseignement technique ont augmenté (de 2,1 millions en 2000 à quelque 3,8 millions en 2005), on observe un taux d'abandons très important dans ces institutions. Il existe une énorme pénurie de personnel enseignant dans les écoles d'ingénieurs. En même temps, d'importantes pénuries de compétences sont signalées dans l'ensemble de l'économie formelle. Dans le seul secteur de la technologie de l'information, le déficit actuel en ingénieurs est estimé à environ un demi-million.

Pour relever ces défis, l'Inde a adopté en 2009 une ambitieuse Politique nationale de développement des compétences. Son but essentiel, selon les termes du ministre de l'Union pour le Travail et l'Emploi, est d'autonomiser tous les individus par l'amélioration de leurs compétences et de leurs connaissances, et par l'acquisition de qualifications internationalement reconnues, afin de leur donner accès à un emploi décent et de promouvoir une croissance nationale inclusive. Il est entre autres envisagé de porter la capacité de formation professionnelle à 15 millions d'élèves au cours du 11^e Plan quinquennal (2007-2012).

* Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ China) 2009.

Une caractéristique importante de nombreux pays d'Asie et d'Amérique latine réside dans la combinaison d'une croissance et d'une productivité élevées dans certains secteurs et régions avec une faible productivité et une pauvreté persistante dans les

économies informelles rurales et urbaines. Éviter les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs à forte croissance exige une meilleure coordination entre les employeurs éventuels et les prestataires d'éducation et de formation, une amélioration de l'offre publique de formation et l'encouragement de l'apprentissage sur les lieux de travail. Dans certains pays, comme la Chine et l'Inde, la pénurie de travailleurs hautement qualifiés peut rendre difficile le maintien de taux de croissance économique élevés (encadré 2).

Le rôle de la formation dans la promotion du transfert des activités de l'économie informelle à l'économie formelle inclut l'élargissement de l'accès à l'éducation de base, l'appui aux moyens informels de développement des compétences et la combinaison de la formation professionnelle et entrepreneuriale en vue de faciliter la formalisation des petites entreprises.

Dans les *pays arabes*, l'investissement dans l'éducation et la formation a été sensiblement accru. Toutefois, les jeunes éprouvent encore des difficultés à passer de l'école au travail, alors que les entreprises ont souvent de la peine à trouver assez de personnes possédant les compétences nécessaires à leur expansion ou à l'adoption de nouvelles technologies. Préparer la main-d'œuvre au marché du travail de l'avenir demeure un défi à relever.

Dans les *pays en développement à faible revenu*, notamment en *Afrique subsaharienne* et dans certaines régions d'*Asie*, on ne sort que lentement du cercle vicieux du faible niveau d'instruction et de compétences, d'une productivité médiocre et de la pauvreté. En Afrique subsaharienne, un cinquième seulement des garçons et des filles en âge de scolarisation dans l'enseignement secondaire fréquentent l'école.

Ici, les priorités incluent l'élargissement de l'accès à l'éducation et à la formation ; l'amélioration de la qualité des apprentissages ; une meilleure harmonisation de la formation assurée par les institutions publiques avec les besoins des entreprises, par le renforcement de la coordination et l'établissement de partenariats avec le secteur privé ; et la combinaison de l'éducation et de la formation en institution avec l'apprentissage en entreprise.

Un cadre commun pour le développement des compétences

Répondre aux besoins de compétences d'aujourd'hui et de demain

L'expérience internationale montre que les pays qui ont réussi à lier le développement des compétences aux gains de productivité, à l'emploi et au développement ont ciblé leur politique de développement des compétences sur trois objectifs essentiels :

- harmoniser l'offre avec la demande actuelle de compétences ;
- aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement ; et
- développer et entretenir des compétences en prévision des besoins futurs du marché du travail.

Le premier de ces objectifs est relatif à la pertinence et à la qualité de la formation. Harmoniser l'offre de compétences avec la demande du marché du travail exige des systèmes d'information sur le marché du travail permettant de générer, d'analyser et de diffuser une information sectorielle et professionnelle fiable, et des institutions qui puissent mettre les employeurs en relation avec les prestataires de services. Il s'agit aussi d'assurer l'égalité des chances d'accès à l'éducation, à la formation, aux services pour l'emploi et à l'emploi lui-même, afin de répondre à la demande de formation émanant de tous les secteurs de la société.

Le deuxième objectif consiste à faciliter le mouvement des travailleurs et des entreprises des activités et des secteurs en déclin ou à faible productivité vers les activités et les secteurs en expansion et à plus forte productivité. L'acquisition de compétences nouvelles tout comme le perfectionnement de celles qui sont acquises et l'apprentissage tout au long de la vie peuvent aider les travailleurs à préserver leur employabilité et les entreprises à s'adapter et à rester compétitives.

Le troisième objectif implique d'adopter une perspective à long terme, d'anticiper les compétences qui seront nécessaires dans l'avenir et de générer un cercle vertueux dans lequel l'amélioration quantitative et qualitative de l'éducation et de la formation alimentera l'innovation, l'investissement, le changement technologique, la diversification économique et la compétitivité, et par conséquent la croissance de l'emploi.

Une approche holistique

En 2008, lors de sa 97^e session, la Conférence internationale du Travail a appelé à adopter une approche holistique du développement des compétences comportant les caractéristiques suivantes :

- (1) des *parcours d'apprentissage continu et sans heurts*, commençant avec une éducation préscolaire et primaire qui prépare de manière adéquate les jeunes à l'enseignement secondaire et supérieur et à la formation professionnelle, et se poursuivant en proposant une orientation de carrière, des informations sur le marché du travail et des conseils à l'intention des jeunes gens qui arrivent sur ce marché, et en offrant aux travailleurs et aux entrepreneurs des possibilités de formation continue pour perfectionner leurs compétences et acquérir de nouvelles qualifications tout au long de leurs vies ;
- (2) le développement des *compétences de base* – dont la littératie, la numératie, les capacités de communication, le travail d'équipe, l'aptitude à résoudre les problèmes et l'aptitude à apprendre – qui, tout comme la sensibilité aux droits des travailleurs et la compréhension de l'entrepreneuriat, ne sont pas liées aux résultats obtenus dans l'exercice de professions spécifiques, mais constituent les fondements de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'adaptabilité au changement ;

- (3) le développement de *compétences de haut niveau* – professionnelles, techniques et liées aux ressources humaines – permettant aux travailleurs de mettre à profit les occasions d'emplois de qualité et/ou fortement rémunérés, ou d'en créer ;
- (4) la *portabilité des compétences*, basée en premier lieu sur les compétences de base, grâce à laquelle les travailleurs peuvent appliquer le savoir et l'expérience dont ils disposent à des professions ou à des branches d'activité nouvelles, et en second lieu sur des systèmes qui codifient, standardisent, évaluent et certifient les qualifications, de sorte que les niveaux de compétence puissent être facilement reconnus par les partenaires sociaux dans des secteurs d'emploi différents sur les marchés du travail nationaux, régionaux ou internationaux ; et
- (5) l'*employabilité* (pour le travail salarié ou indépendant), qui résulte de l'ensemble de ces facteurs – une base composée de compétences fondamentales, d'accès à l'éducation, de disponibilité des possibilités de formation, de motivation, d'aptitude à tirer parti des occasions de formation continue et d'appui dans ces démarches, et de reconnaissance des compétences acquises.

Une perspective de cycle de vie

Il peut être bénéfique d'envisager le développement des compétences selon une perspective de cycle de vie de l'acquisition, du maintien et de l'amélioration des compétences. Les interventions de politique générale doivent être conçues dans cette optique. Les étapes essentielles de ce cycle peuvent être résumées comme suit :

- *Enfants* : faire acquérir les compétences de base importantes par l'éducation de la première enfance et l'éducation initiale, en n'oubliant pas que les avantages de ces investissements seront recueillis à long terme.
- *Jeunes gens* : consolider les compétences de base et acquérir des compétences et une expérience importantes sur les lieux de travail en vue d'une transition réussie de l'école vers l'emploi.
- *Travailleurs d'âge mûr et plus âgés* : maintenir et actualiser les compétences existantes et en acquérir de nouvelles, tout en certifiant les qualifications et les compétences acquises durant la vie active.

Il importe également de reconnaître que les compétences prennent appui l'une sur l'autre, et que l'acquisition de compétences de base en littératie et numératie tout comme le fait d'« apprendre à apprendre » sont absolument essentiels pour l'acquisition de qualifications et de compétences ultérieures.

Etant donné l'inévitable limitation des ressources, des compromis délicats devront être établis entre les différents objectifs de politique générale quand on déterminera les priorités des investissements publics dans le développement des compétences.

La convergence entre les politiques

Les politiques relatives aux qualifications et à l'emploi doivent être considérées simultanément. La pleine valeur d'une de ces politiques est avérée lorsqu'elle appuie les objectifs de l'autre.

L'un des enjeux majeurs des politiques publiques est de favoriser les arrangements institutionnels grâce auxquels les départements ministériels, les employeurs, les travailleurs et les institutions de formation peuvent répondre efficacement aux changements qui interviennent dans les besoins de qualifications et de formation, et jouer effectivement un rôle stratégique et prospectif dans l'anticipation des besoins futurs. Pour que les investissements dans la formation apportent un maximum d'avantages aux travailleurs, aux entreprises et aux systèmes économiques, la capacité de coordination des pays est particulièrement importante dans trois domaines :

- (1) établir des connexions entre l'éducation de base et la formation technique, entre la formation technique et l'entrée sur le marché du travail, et entre l'entrée sur le marché du travail à l'apprentissage sur les lieux de travail et tout au long de la vie ;
- (2) assurer une communication continue entre les employeurs et les prestataires de formation, afin que la formation réponde aux besoins et aux aspirations des travailleurs et des entreprises ; et
- (3) intégrer les politiques de développement des compétences avec d'autres domaines décisionnels – non seulement les politiques relatives au marché du travail et à la protection sociale, mais aussi celles qui s'appliquent à l'industrie, à l'investissement, au commerce et à la technologie, ainsi que les politiques de développement régional ou local.

Les pays ont recours à divers mécanismes de coordination : organismes interministériels nationaux ; organismes sectoriels réunissant des institutions et prestataires de formation avec des représentants des employeurs et des travailleurs ; et organismes locaux décentralisés. Ces mécanismes impliquent des investissements substantiels de temps et d'argent, et ils ne fonctionnent que lorsque toutes les parties prenantes peuvent constater que leurs propres objectifs sont appuyés par d'autres. Par exemple :

- les ministères de tutelle responsables des infrastructures publiques, de la recherche et de l'innovation, de la protection de l'environnement, de la compétitivité internationale et de l'intégration régionale – pour n'en citer que quelques-uns – s'appuient sur une main-d'œuvre qualifiée ;
- les employeurs recherchent une main-d'œuvre bien formée capable de poursuivre son apprentissage, afin que leurs entreprises puissent mettre à profit les technologies nouvelles et s'adapter à l'évolution de la situation du marché ; et
- les travailleurs et leurs syndicats savent que le temps consacré à acquérir des compétences conduit à une amélioration de l'emploi et du niveau de vie.

En somme, l'utilisation efficace des compétences sur les lieux de travail est à la fois dépendante et constitutive des situations incitant à l'innovation et au développement des entreprises ; de l'efficacité des services d'orientation et de médiation sur le marché du travail ; et de décisions bien informées sur les politiques de l'éducation et de la formation.

... de solides stratégies de formation et de développement des compétences

Les stratégies et les politiques solides en matière de formation et de développement des compétences sont construites à partir d'un certain nombre d'éléments essentiels, parmi lesquels figurent l'anticipation des besoins de compétences ; la participation des partenaires sociaux ; les approches sectorielles » ; l'information sur le marché du travail et les services de l'emploi ; la qualité et la pertinence de la formation ; l'égalité entre les genres ; un large accès à la formation ; le financement de la formation ; et l'évaluation de l'efficacité des politiques.

Anticiper les besoins de compétences futurs

Les dirigeants du G20 ont souligné à Pittsburgh qu'« [i]l ne suffit plus de former les travailleurs pour répondre à leurs besoins spécifiques actuels ; nous devons assurer l'accès à des programmes de formation qui appuient le développement des compétences tout au long de la vie et se focalisent sur les besoins futurs du marché ».

Il est par conséquent essentiel d'être en mesure d'anticiper les besoins de compétences et d'harmoniser l'offre de formation avec l'évolution des besoins sur le marché du travail. Cela s'applique aux changements affectant aussi bien les types et les niveaux de compétences nécessaires que les secteurs professionnels et techniques.

Globalement, on observe une augmentation de la demande de compétences analytiques non courantes faisant intervenir la créativité, la résolution de problèmes, la communication, le travail d'équipe et l'entrepreneuriat – toutes compétences qui aident les travailleurs à maintenir leur employabilité et les entreprises leur réactivité face au changement. Inversement, la demande diminue pour les compétences relevant davantage des tâches de routine dans les fonctions soumises à l'automatisation, à la numérisation et à l'externalisation.

Un certain nombre de méthodes sont utilisées pour prévoir les besoins de compétences futurs. Parmi celles-ci figurent la prévision des profils des professions et des compétences ventilée à différents niveaux ; le dialogue social ; les systèmes d'information sur le marché du travail et les services de l'emploi ; et l'analyse des résultats des institutions de formation, y compris les études de suivi.

Un élément important de l'initiative de la Commission européenne « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux » réside dans sa focalisation sur la prévision des besoins de compétences futurs. Cette tâche inclut la prévision de l'offre et de la demande de compétences au niveau de l'UE jusqu'en 2020, l'amélioration des systèmes prévisionnels des États membres eux-mêmes, et la production d'évaluations des besoins de compétences dans 18 secteurs. Le but est de bénéficier d'une meilleure coopération avec les partenaires sociaux et d'utiliser un langage commun en matière de compétences (en termes de niveau d'instruction et de contenu des emplois) afin d'améliorer l'harmonisation des travailleurs avec les emplois sur les marchés du travail actuels et de les préparer à de futurs emplois. La Commission estime que si tous les citoyens étaient dotés des compétences adéquates, le PIB connaîtrait à long terme une augmentation pouvant atteindre 10 pour cent (CE, 2010).

L'expérience vécue par différents pays nous dispense des enseignements importants sur les limites de la prospective appliquée aux compétences : l'aspect crucial est qu'il vaut mieux se concentrer sur l'apport de compétences fondamentales transversales adaptables, et notamment sur le renforcement des capacités d'apprentissage, que sur la planification de formations destinées à répondre à des prévisions détaillées de besoins de compétences techniques, car ces derniers peuvent évoluer avant que les programmes d'études ne puissent s'adapter. Les cours de formation plus brefs, qui s'appuient sur de solides compétences techniques et fondamentales d'ordre général, peuvent minimiser le temps de réaction entre l'émergence de besoins de compétences et l'offre de formations appropriées. L'analyse quantitative basée sur l'information concernant le marché du travail est utile, mais elle n'est fiable que si elle est complétée par une information qualitative provenant des employeurs et des travailleurs.

Parallèlement au processus complexe d'anticipation des compétences qui seront nécessaires, il importe de prendre en compte les aspirations des individus eux-mêmes en matière d'éducation et de carrière. Les attentes sociales et les stigmates liés à différents types et niveaux de formation, ainsi qu'à la qualité des emplois auxquels ils conduisent, peuvent l'emporter sur les meilleures analyses de l'offre et de la demande. Certains systèmes économiques commencent à percevoir les conséquences involontaires de leurs efforts pour améliorer le niveau d'instruction, alors que d'autres établissent un équilibre entre les types et niveaux d'éducation en offrant des formations de qualité dans des domaines extérieurs aux études classiques et en assurant une bonne rémunération et une appréciation sociale pour les emplois connexes.

Encadré 3 : Anticiper les besoins de compétences et stimuler la croissance

- En **Irlande**, le Groupe d'experts des besoins futurs en main-d'œuvre qualifiée (EGFSN) analyse les besoins de compétences futurs et élabore des propositions relative à la manière de les satisfaire, bénéficiant pour cela d'une large participation de représentants des entreprises, de spécialistes de l'éducation, de syndicalistes et de décideurs politiques. L'ampleur de cette participation permet à l'EGFSN de déterminer les profils professionnels en évolution au sein de chaque secteur et les changements affectant la demande pour diverses professions. L'EGFSN identifie les éléments clés à inclure dans un portefeuille générique de compétences pour l'avenir : les compétences de base ou fondamentales (littératie, numératie, TIC) ; les compétences interpersonnelles (ex. : communication, travail en équipe) ; et les compétences conceptuelles/spéculatives (collecte et organisation de l'information, résolution des problèmes, planification et organisation, « apprendre à apprendre », capacités d'innovation et de création). Il dispense des conseils sur la manière de sensibiliser les demandeurs d'emplois aux secteurs dans lesquels il existe une demande de compétences, ainsi qu'aux qualifications requises.
- La large réplique de l'institution de formation nationale du **Brésil**, le SENAI, est un bon indicateur de sa réussite. Le SENAI est dirigé par une association d'industries, financée par une taxe sur les salaires de l'industrie, et a des institutions sœurs affectées au service de différents secteurs (ex. : agriculture, petites entreprises, secteur des services). Son « modèle prospectif » ajuste les prévisions en matière de formation sur la base de l'analyse de la demande de technologies émergentes et de formes nouvelles d'organisation du travail. Ce modèle génère des estimations des conditions d'emploi sur une période de cinq ans en s'appuyant sur des études de prospective technologique et organisationnelle, sur le suivi des professions émergentes et sur l'analyse des tendances de la demande de formation professionnelle. Toutefois, le pourcentage des jeunes gens qui peuvent mettre à profit les possibilités de formation est limité par la qualité de l'éducation de base.
- Au cœur du scénario de croissance soutenue de la **République de Corée** se trouve une stratégie de développement des compétences dirigée par les pouvoirs publics. Les progrès rapides réalisés pour combler le déficit de productivité reflètent une stratégie de développement économique basée sur l'investissement et sur la recherche et développement. L'investissement dans une main-d'œuvre instruite et hautement qualifiée a fait partie intégrante des initiatives d'encouragement à l'adoption de technologies nouvelles. Une des tâches actuelles consiste à éviter les pénuries dans les professions hautement qualifiées en rendant plus attractives les filières de développement des compétences extérieures aux études classiques.

La participation des partenaires sociaux

Le monde de la formation et le monde du travail sont distincts. L'un dispense des compétences ; l'autre produit des biens et des services. Mais aucun des deux ne peut prospérer sans l'autre. L'art des politiques de la formation qui connaissent le succès consiste à lancer des ponts solides entre ces deux mondes pour le service de l'un comme de l'autre.

Un partenariat affirmé entre pouvoirs publics, employeurs et travailleurs est l'une des caractéristiques essentielles d'une liaison efficace et durable entre le monde de la

formation et le monde du travail. Il implique des arrangements judicieux en matière de financement, qui inciteront opportunément toutes les parties à investir en temps utile dans la combinaison de compétences appropriée (encadré 4). Ce partenariat implique également la participation de représentants des employeurs et des travailleurs à la conception, à l'exécution et à l'évaluation des politiques de la formation. Cette participation peut revêtir un certain nombre de formes institutionnelles, parmi lesquelles celles de conseils, de commissions ou de comités nationaux, régionaux ou sectoriels.

Le dialogue social et la négociation collective au niveau local de l'entreprise, sectoriel et/ou national contribuent très efficacement à créer des incitations à l'investissement dans les compétences et le savoir. Ces processus peuvent susciter un large engagement en faveur de l'éducation et de la formation et d'une culture de l'apprentissage, renforcer l'appui à la réforme des systèmes de formation et offrir des canaux d'échanges continus d'informations entre les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics. Outre la promotion du développement des connaissances, le dialogue social et la négociation collective peuvent également contribuer à assurer une répartition équitable et efficiente des avantages d'une productivité accrue.

Les employeurs sont d'importants prestataires de formation. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail acquièrent à la fois des compétences techniques et un aperçu du monde du travail grâce aux systèmes d'apprentissage formels et informels, aux stages et à d'autres types d'expérience sur les lieux de travail. Les employeurs ont la responsabilité de proposer des occasions d'apprentissage tout au long de la vie, et les salariés la responsabilité de les saisir, que ce soit en cours d'emploi ou par l'intermédiaire de prestataires de formation, afin de contribuer au maintien de la productivité et de l'employabilité face au changement.

Les accords entre employeurs et travailleurs sont d'importants moyens de promouvoir l'apprentissage sur les lieux de travail et d'assurer que l'amélioration des compétences génère une plus forte productivité, bénéfique pour les employeurs comme pour les travailleurs (encadré 5).

Le document de stratégie sur l'apprentissage tout au long de la vie préparé par les représentants des employeurs pour le G20 a souligné l'importance de la contribution des employeurs aux politiques de développement des compétences dans les secteurs suivants : offre de formation ; harmonisation de l'éducation et de la formation avec les besoins du marché du travail ; encouragement et soutien de l'apprentissage tout au long de la vie ; et maintien de la pertinence de l'éducation et de la formation grâce à une évaluation continue et à des améliorations du système.¹⁰

Le dialogue social joue aussi un rôle clé dans les processus de réforme des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et dans l'élaboration des stratégies nationales de développement des compétences. En tant que processus amenant tous les acteurs à partager l'engagement de travailler en vue d'atteindre un objectif commun, le dialogue favorise la réussite de la réforme.

¹⁰ OIE et Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), *Lifelong learning strategy*, document préparé pour la réunion du G20, Johannesburg, mars 2010.

Encadré 4 : Les acteurs du marché du travail et leur rôle dans la formation

La Recommandation de l'OIT sur le développement des ressources humaines, 2004 (n° 195) détermine le partage des responsabilités dans le développement des compétences :

- Les *gouvernements* sont les premiers responsables de l'éducation, de la formation avant l'emploi, des compétences de base et de la formation des chômeurs et des personnes ayant des besoins spéciaux.
- Les *partenaires sociaux* jouent un rôle important dans la formation complémentaire, l'apprentissage sur les lieux de travail et la formation en cours d'emploi.
- Les *individus* ont besoin de mettre à profit les possibilités offertes en matière d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie.

Encadré 5 : Exemples de dialogue social en vue du développement des compétences

- En **Allemagne**, la formation permanente concerne tous les partenaires au niveau de l'entreprise et fait l'objet de négociations collectives. Les comités d'entreprise ont des droits de participation légalement définis aux dispositifs de formation professionnelle, par exemple à la mise en œuvre de systèmes de formation au niveau de l'entreprise, notamment quand les mesures prises par les employeurs nécessitent une mise à niveau des compétences, et aux consultations relatives à la participation des travailleurs à des centres de formation extérieurs. Le système allemand bien connu de formation par alternance, qui combine l'enseignement en salle de cours et l'apprentissage sur les lieux de travail, implique une large participation des entreprises.
- En **Australie**, des mécanismes consultatifs relatifs aux besoins de compétences de l'industrie contribuent à l'identification des besoins et à l'évaluation du système de formation, comme à la certification et à l'accréditation. Le National Quality Council veille au respect des normes de l'industrie et conseille les pouvoirs publics et le Groupe d'action pour la promotion des compétences et de la main-d'œuvre, composé de ministres au niveau fédéral et à celui des États. Au niveau des États ou des Territoires, des comités consultatifs de l'industrie collaborent avec les autorités chargées de la formation pour superviser la réglementation, la politique, la diffusion et le financement de la formation, et sont appuyés par des comités consultatifs de la formation composés de représentants des entreprises et des travailleurs. Des conseils des qualifications de l'industrie élaborent des ensembles de formation sur la base des besoins et des résultats professionnels observés dans 11 secteurs industriels, couvrant chacun une branche d'activités, qui travaillent en collaboration avec des associations d'entreprises. Les *individus* ont besoin de mettre à profit les possibilités offertes en matière d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie.

Encadré 6 : Le développement des compétences aux Pays-Bas - secteurs et partenaires sociaux

Aux **Pays-Bas**, l'enseignement professionnel est une priorité partagée des pouvoirs publics, des entreprises et des travailleurs. La popularité et l'efficacité du système de formation néerlandais peuvent être en partie attribuées au rôle important joué par les partenaires sociaux dans la formation initiale et l'apprentissage tout au long de la vie, tous deux largement organisés par le secteur industriel.

La **formation initiale** est organisée en trois niveaux : premier cycle du secondaire, qui combine l'enseignement général et l'enseignement professionnel élémentaire ; niveau intermédiaire, centré sur les qualifications liées au marché du travail, qui fait alterner l'enseignement en salle de cours et l'apprentissage sur les lieux de travail ; et enseignement tertiaire. Les coûts assumés par les employeurs incluent les allocations d'études, le temps de mentorat des formateurs d'entreprise, la formation de formateurs, les enseignants invités dans les écoles, éventuellement aussi la fourniture d'équipements aux écoles, et la contribution à l'élaboration des programmes scolaires. Le système d'apprentissage est financé en partie par les pouvoirs publics et pour une autre partie par les entreprises, du fait qu'il sert des intérêts à la fois publics et privés. Il existe 17 centres d'experts nationaux pour la formation professionnelle et l'entrepreneuriat, financés par les pouvoirs publics et organisés par secteur (ex. : construction, soins de santé, ingénierie, professions administratives, logistique et transports, et agriculture). Les conseils d'administration de ces centres sont composés d'éducateurs, d'employeurs et de syndicalistes. Habituellement, leurs tâches consistent à conseiller les pouvoirs publics sur la structure des qualifications et le profil des compétences du secteur, à former des formateurs d'entreprise et à assurer le suivi des changements intervenus dans la demande de compétences.

L'apprentissage tout au long de la vie est appuyé par une centaine de fonds bipartites sectoriels pour la formation et le développement. La plupart sont financés selon des accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux du secteur, généralement à hauteur de 0,5 à 1,0 pour cent de la masse salariale des entreprises. Les fonds sont de plus en plus souvent investis dans des domaines tels que la recherche sur les nouveaux besoins de compétences, l'information sur l'orientation des carrières et les matériels de formation appropriés au secteur. Ce financement est particulièrement important pour les petites et moyennes entreprises (PME), qui ne disposent généralement pas de professionnels de la formation en interne.

Les secteurs clés de la compétitivité et de la croissance potentielle à long terme pour l'économie néerlandaise ont été identifiés selon un processus ascendant organisé par la Plate-forme d'innovation, comité de haut niveau présidé par le Premier ministre. L'implication des partenaires sociaux sectoriels n'est pas limitée à une partie spécifique du système, car elle commence avec l'enseignement professionnel initial et inclut l'apprentissage tout au long de la vie et les secteurs clés pour l'innovation et la compétitivité.

Les approches sectorielles

Un Forum tripartite mondial organisé par l'OIT sur les stratégies de formation professionnelle et de sécurité de l'emploi¹¹ s'est conclu sur les recommandations sectorielles suivantes, visant à assurer aux approches sectorielles la plus grande efficacité :

- Fonder les approches sectorielles sur une étroite collaboration entre les partenaires sociaux aux niveaux national et local.
- Utiliser les comités sectoriels bipartites ou tripartites pour harmoniser la demande de compétences dans les différents secteurs avec l'offre de formation, anticiper les besoins futurs en termes de marché du travail et de compétences, et évaluer la qualité et la pertinence des programmes de formation.
- Reconnaître le rôle, les droits et les responsabilités de chaque partie prenante dans la promotion d'une approche de l'apprentissage tout au long de la vie en vue de répondre aux besoins de compétences des différents secteurs.
- Inscrire les approches sectorielles du développement des compétences dans les stratégies nationales de croissance à long terme, liant ainsi les approches de la formation descendantes (nationales) et ascendantes (sectorielles).

L'existence de bonnes compétences de la main-d'œuvre constitue aussi une condition fondamentale de l'émergence de « grappes » d'entreprises – réseaux d'entreprises qui renforcent leurs avantages en matière de performances grâce à leur proximité mutuelle. Des compétences spécialisées sont développées aussi bien à l'intérieur des entreprises qu'entre celles-ci, offrant ainsi un avantage concurrentiel aux participants au réseau. En jouant un rôle proactif dans l'établissement de liens avec des entreprises multinationales pour favoriser le développement de ces réseaux, et dans l'appui apporté à la coopération interentreprises à l'intérieur de celles-ci, les pouvoirs publics peuvent aider à stimuler l'adoption de technologies et de programmes de revalorisation des compétences.

L'information sur le marché du travail et les services de l'emploi

Les systèmes d'information sur le marché du travail génèrent, actualisent et diffusent des informations sur les besoins de compétences actuels et futurs. Cette offre d'information cruciale en temps opportun ne représente qu'une partie de leur rôle.

L'autre partie réside dans les mécanismes de transmission qui mettent ce flux continu d'information opportune à la disposition des institutions d'éducation et de formation, des formateurs du secteur privé, des employeurs, des syndicats, des jeunes et de leurs familles, et des travailleurs déplacés.

¹¹ BIT, *Le perfectionnement professionnel pour surmonter la crise : Forum de dialogue mondial sur les stratégies pour la formation et la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel*, Genève, 29-30 mars 2010.

Encadré 7 : Les services de l'emploi

Au **Canada**, Ressources humaines et développement des compétences Canada (HRSDC) aide les étudiants, les travailleurs et les employeurs à anticiper les compétences qui seront nécessaires dans l'avenir. CanLearn est une ressource d'éducation en ligne post-secondaire qui fournit des informations sur l'offre d'éducation et de formation, des outils permettant d'évaluer le degré d'adéquation de cette offre avec les aspirations individuelles, ainsi que des données relatives au financement de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie. La Stratégie emploi jeunesse (SEJ) aide les jeunes à risque, les étudiants du post-secondaire et les diplômés à acquérir les compétences et l'expérience du travail nécessaires à une meilleure réussite sur le marché du travail. Dans une initiative visant à aider les employeurs à retenir leurs travailleurs qualifiés en période de ralentissement économique, le programme de travail partagé du Canada fournit des prestations d'assurance chômage pour compléter les salaires des travailleurs atteints par des réductions d'horaires.

Au **Mexique**, le Service national de l'emploi (SNE) gère des programmes d'urgence destinés à aider les travailleurs et les employeurs qui doivent faire face à des épreuves économiques ou autres. Pour répondre à ces besoins, le SNE s'est diversifié, se positionnant comme un instrument de la politique de l'emploi qui permet d'accélérer l'ajustement au marché du travail pour les travailleurs comme pour les entreprises. Il a élargi sa couverture aux travailleurs dont l'emploi est menacé, aux chômeurs et aux personnes en situation de sous-emploi.

Les services publics de l'emploi (SPE) ont un rôle crucial à jouer dans la mise à disposition de l'information sous la forme d'orientation de carrière, d'accompagnement professionnel et de documentation sur les services de formation et de placement. Les SPE aident les travailleurs et les employeurs à effectuer des transitions sur le marché de l'emploi grâce à des programmes de placement, d'information et d'accès au marché du travail (concernant, par exemple, la formation professionnelle ou le recyclage, le travail indépendant et le lancement d'une entreprise) ; et ils aident les demandeurs d'emploi à choisir les meilleures options pour améliorer leur employabilité individuelle, grâce à la diffusion d'informations fiables sur le marché du travail, à l'orientation de carrière et à l'accompagnement professionnel, et à une série d'outils et de techniques d'aide à la recherche d'emplois. De nombreux SPE administrent également des programmes d'assurance chômage destinés à apporter un appui financier temporaire aux travailleurs.

Les agences de l'emploi privées ont à jouer un rôle croissant dans l'amélioration des fonctions du marché de l'emploi grâce à leurs fonctions de placement et de conseil. De nombreux pays ont amélioré la réglementation de ces agences pour faciliter et contrôler la conformité de leur action avec les normes du travail (y compris dans le domaine de l'égalité des chances) et les mobiliser en faveur de la lutte contre la traite des êtres humains et du développement des services de formation.

Qualité et pertinence de la formation

Des efforts considérables s'imposent pour assurer que les systèmes de développement des compétences fournissent bien la formation requise, en quantité comme en qualité. Cela implique en premier lieu une offre adéquate de personnels qualifiés : enseignants, formateurs, directeurs des institutions de formation et maîtres d'apprentissage ; la possibilité donnée à ceux-ci de revaloriser périodiquement leurs propres compétences ; et des conditions de travail comparables à celles de l'industrie afin d'attirer les plus talentueux.

Encadré 8 : Améliorer les systèmes de développement des compétences

- En **Espagne**, les pouvoirs publics cherchent à rapprocher le nombre des étudiants inscrits en formation professionnelle de la moyenne des autres pays européens, à réduire les taux d'abandon scolaire et à préparer les travailleurs à de nouveaux emplois dans des secteurs émergents. Parmi les initiatives visant à accroître la demande de formation figurent l'offre de bourses à un plus grand nombre de jeunes gens, l'amélioration de l'offre de formation par des engagements pris avec les entreprises et l'établissement de liens plus étroits entre la formation et leurs besoins, et l'amélioration de la perception sociale de la formation professionnelle. Ces mesures parmi d'autres constituent la « feuille de route » des pouvoirs publics en vue d'une réforme plus rapide et d'une augmentation des taux d'obtention de diplômes. La loi sur l'économie durable (2009) comporte un chapitre consacré à la formation professionnelle visant à éviter les déficits de compétences qui ralentiraient la transition vers une économie à moindre taux d'émissions de carbone tout en réalisant le potentiel d'une croissance substantielle des emplois.
- Dans de nombreux pays d'**Amérique latine**, les systèmes de développement des compétences sont ancrés dans des institutions de formation nationales dont les structures de gestion réunissent des représentants des ministères du Travail et de l'Éducation, des associations d'employeurs et de travailleurs, et des organismes sectoriels et régionaux. Des institutions comme le Service national d'apprentissage industriel (SENAI) du Brésil et ses organisations sœurs dans des secteurs spécifiques sont chargées de mettre en œuvre les politiques nationales de développement des ressources humaines ; elles sont financées grâce aux taxes acquittées par les employeurs et aux budgets nationaux selon les dispositions de la loi.
- En **Arabie Saoudite**, les étrangers constituent un peu moins de la moitié de la main-d'œuvre. L'un des objectifs de la politique nationale de développement des compétences a été appelé la « saoudisation » de la main-d'œuvre. Des secteurs à croissance rapide comme l'électronique, les TIC, la construction, la réfrigération et la climatisation ou le tourisme créent des professions nouvelles. L'une des stratégies adoptées pour attirer les Saoudiens vers ces professions nouvelles et pour assurer une formation de qualité a commencé par l'amélioration de la qualité de l'EFTP et la revalorisation du statut général de la profession enseignante, obtenues par exemple en créant des instituts de formation pédagogique et en combinant la préparation universitaire, la théorie et la pratique pédagogiques et l'expérience de l'industrie pour les enseignants nouveaux et existants.

Des institutions de financement bien dotées en personnel et financées de manière adéquate sont essentielles pour les stratégies et les politiques de développement des compétences. Des examens périodiques peuvent être nécessaires pour évaluer l'efficacité avec laquelle elles atteignent leurs objectifs, ainsi que leur efficacité dans l'utilisation de ressources limitées.

Pour se maintenir au niveau des nouvelles technologies et méthodes d'apprentissage, les infrastructures de formation existantes ont besoin d'innover constamment. La flexibilité et l'agilité sont essentielles pour assurer qu'elles restent capables de répondre à l'évolution des défis suscités par la dynamique des marchés du travail. Les institutions de formation doivent avoir la capacité d'adapter périodiquement leurs programmes d'études et d'actualiser les compétences des enseignants et des formateurs en fonction de l'évolution des besoins du monde du travail.

La qualité des résultats de la formation dépend aussi du maintien de celle du contenu de la formation, de ses méthodes, des installations et du matériel dont elle dispose. Ce sont les apprentissages, et plus généralement la combinaison de la formation en salle de cours et sur les lieux de travail, qui donnent les meilleurs résultats. Des normes de compétences devraient être fixées et testées en impliquant les parties prenantes dans le processus.

L'apprentissage tout au long de la vie dépend de manière cruciale d'une forte intégration entre l'éducation, la formation et le travail.

Un système de qualification basé sur les compétences peut ménager de multiples passerelles à travers l'éducation, comme entre l'éducation et le travail.

La flexibilité des arrangements relatifs à la formation et à l'apprentissage sur les lieux de travail incite au développement d'un large éventail de compétences. La formation sur les lieux de travail permet aux stagiaires non seulement d'acquérir les compétences techniques liées à un emploi particulier, mais aussi de développer des compétences transversales, comme en matière de communication, de TIC, de travail d'équipe, de résolution des problèmes et d'aptitude à apprendre, qui deviennent encore plus cruciales dans un contexte d'évolution des marchés.

L'égalité entre les genres

La formation est un moyen important d'atteindre l'objectif global de l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes dans leur emploi et leur profession. Les possibilités offertes sur le marché du travail sont pour les femmes un moyen important d'accéder à davantage d'égalité avec les hommes ; et plus la main-d'œuvre féminine sera qualifiée, plus large sera le choix offert aux femmes sur le marché du travail, et plus elles auront de chances de s'assurer une égalité de traitement.

Pour surmonter les difficultés que rencontrent les femmes pour accéder à l'éducation et à la formation et pour utiliser cette formation afin d'obtenir un meilleur emploi, il convient d'adopter une approche du cycle de vie. Celle-ci implique

d'améliorer l'accès des filles à l'éducation de base ; de surmonter les obstacles logistiques, économiques et culturels aux apprentissages et à l'enseignement secondaire et professionnel pour les jeunes femmes – notamment dans les professions non traditionnelles ; de prendre en compte les responsabilités familiales et domestiques des femmes pour l'ordonnancement de l'apprentissage sur les lieux de travail et de la formation à l'entrepreneuriat ; et de répondre aux besoins de formation des femmes qui reviennent sur le marché du travail et d'autres femmes plus âgées qui n'ont pas bénéficié de l'égalité d'accès aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Un large accès à la formation

L'égalité d'accès pour tous à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'apprentissage sur les lieux de travail est un principe fondamental des sociétés cohésives. Une attention constante est nécessaire pour assurer son application réelle.

Pour bénéficier de possibilités de développer leurs capacités grâce à l'éducation et à la formation, certains groupes de personnes peuvent exiger davantage d'attention que d'autres. Parmi ceux-ci figurent les groupes sous-représentés ; les minorités ; les personnes handicapées ; les immigrants ; les personnes originaires de communautés particulièrement défavorisées ; les chômeurs de longue durée ; et les personnes impliquées dans des réductions d'effectifs à grande échelle à la suite d'une restructuration.

La jeunesse

Partout, les jeunes sans emploi, ou qui n'ont été employés que pendant de courtes périodes, ayant quitté l'école trop tôt et avec des compétences inadéquates, sont exposés à un risque élevé de marginalisation économique et d'exclusion sociale. Il est nécessaire de revaloriser leurs compétences pour les aider à accéder au marché du travail, ou à y revenir. Plus la formation aux perspectives d'emploi dans l'avenir – y compris la formation sur les lieux de travail – est pertinente, meilleurs sont ses résultats.

Les jeunes ont été frappés avec une force particulière par la récente crise économique, qui a exacerbé les problèmes structurels existants posés par le niveau élevé du chômage des jeunes et par les difficultés rencontrées en maints endroits pour accéder au marché du travail. Alors que les jeunes de 15 à 24 ans représentent 25 pour cent de la population mondiale en âge de travailler, leur part dans le nombre total de chômeurs a atteint 40 pour cent pendant la crise. L'étude de l'OCDE *Jobs for Youth* indique que l'amélioration des compétences des jeunes, et par suite de leurs perspectives de carrière à long terme, exige une action sur trois fronts : (1) faire tout ce qui est possible pour éviter l'abandon scolaire ; (2) promouvoir la combinaison du travail et des études ; et (3) offrir à tous les jeunes une « deuxième chance » d'obtenir une qualification. Le programme élaboré au Royaume-Uni pour maintenir la scolarisation et la formation des jeunes et les actions menées en Australie et en France pendant la récession économique donnent des exemples de cette approche (encadré 9).

Encadré 9 : Maintenir la scolarisation des jeunes et leur engagement sur la voie de l'em

Au **Royaume-Uni**, les contrats d'études (*learning agreements*) visent à accroître la participation à l'éducation et à la formation des jeunes de 16-17 ans dépourvus d'instruction secondaire du premier degré. Ils comportent deux éléments :

- Le contrat d'études proprement dit : un accord négocié et personnalisés centré sur les besoins d'apprentissage et de soutien de l'intéressé. Ce contrat implique aussi l'engagement et l'appui des employeurs, qui faciliteront le retour à l'emploi de leurs jeunes salariés après leurs études.
- Des incitations financières destinées à encourager les salariés à accepter l'offre de contrat d'études. Une série d'incitations de ce type, parmi lesquelles figurent par exemple des primes de fin d'études, est actuellement mise à l'épreuve.

Le modèle du contrat d'études s'adresse à tous les jeunes de 16-17 des zones pilotes qui ont un emploi mais ne possèdent pas de qualification certifiée. Une priorité est donnée à ceux qui sont dépourvus d'instruction secondaire du premier degré et à ceux qui travaillent 16 heures par semaine ou plus. Toutes les zones pilotes ont dû établir un contrat avec le programme national Train to Gain, lancé en 2006, qui offre aux employeurs des services gratuits de courtage de compétences afin de cerner les déficits de qualification de leur main-d'œuvre et les meilleures formules d'offre et de financement disponibles pour y remédier.

En **Australie**, les mesures visant à améliorer les compétences des jeunes tout en combattant le chômage mettent l'accent sur la nécessité de promouvoir l'éducation et la formation plutôt que de laisser ces derniers se morfondre en vivant d'allocations. Les États et Territoires d'Australie ont accepté en avril 2009 de repousser à 2015 l'objectif de 90 pour cent des personnes âgées de moins de 25 ans ayant obtenu l'équivalent d'une qualification du niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (ISCED 3). Le gouvernement fédéral s'est engagé à faire de la participation à l'éducation et à la formation la première condition préalable de l'octroi d'une aide financière pour les jeunes de 15 à 20 ans. Les employeurs seront encouragés financièrement à recruter et à retenir de nouveaux apprentis et stagiaires par un système de primes de fin d'études entrant dans le cadre des subventions salariales de l'initiative « Securing Apprenticeships ».

En **France**, des mesures ciblées de manière comparable ont été lancées en avril 2009 dans le cadre d'un plan d'urgence pour l'emploi des jeunes avec les objectifs suivants : (1) faciliter la transition de l'école au travail en promouvant les apprentissages et les possibilités de combiner travail et formation ; (2) promouvoir la transformation des stages en contrats d'emploi permanents ; et (3) offrir des possibilités supplémentaires de formation et d'emploi aux jeunes qui sont détachés du marché du travail. En septembre 2009, ces mesures pour l'emploi ont été renforcées dans le cadre plus large de la stratégie du plan « Agir pour la jeunesse », qui vise aussi à améliorer l'orientation professionnelle dans les écoles ; à lutter contre l'abandon scolaire des jeunes de 17-18 ans ; à aider les jeunes à devenir financièrement autonomes ; et à les encourager à devenir de meilleurs citoyens.

En **Amérique latine**, une génération de programmes multiservices pour la jeunesse a combiné l'éducation, la formation à l'emploi axée sur la demande et les stages. Après leur lancement au Chili au début des années 1990, des programmes Jóvenes ont été introduit en Argentine, en Colombie, en République dominicaine, en Haïti, au Panama, au Paraguay, au Pérou, en Uruguay et au Venezuela. Le programme Chile Joven a été créé pour répondre aux effets négatifs à long terme de la récession économique de la décennie antérieure. Les programmes lancés ultérieurement dans d'autres pays de l'Amérique latine ont été conçus pour traiter les problèmes rencontrés par les jeunes peu instruits issus de milieux à faible revenu qui essaient d'entrer sur le marché du travail. Généralement, les effets des programmes d'Amérique latine sur l'emploi sont positifs ; leur impact le plus notable s'exerce sur l'amélioration de l'engagement dans l'emploi formel ou dans des emplois offrant des avantages non salariaux. Des effets sensiblement positifs sur l'emploi et les revenus des femmes ont été observés dans les programmes Projovent du Pérou, ProCaJoven de Panama et Jóvenes en Acción de Colombie.

Les incitations à employer et à former des jeunes incluent les subventions salariales et/ou les dispositions relatives à des salaires inférieurs aux normes, qui sont souvent nécessaires pour encourager les employeurs à embaucher des apprentis en prévoyant une compensation pour le temps consacré à la formation en cours d'emploi. Dans 12 pays de l'OCDE sur les 22 qui prévoient un salaire minimum national, il existe des salaires inférieurs aux normes pour les jeunes et les nouveaux venus sur le marché du travail.

Dans les régions moins développées, une éducation de meilleure qualité devrait être plus largement disponible pour permettre aux jeunes d'acquérir des compétences de base, puis de poursuivre avec l'acquisition d'aptitudes professionnelles et de compétences de travail. Des politiques spécifiques sont nécessaires pour améliorer les services de formation et d'emploi offerts aux jeunes défavorisés, notamment ceux qui ont été soustraits au travail des enfants, qui vivent dans des zones rurales ou dont les familles travaillent dans l'économie informelle, afin de les aider à entrer sur le marché du travail formel et d'améliorer leur employabilité à long terme.

Les personnes handicapées

A travers le monde, quatre personnes handicapées sur cinq vivent en dessous du seuil de pauvreté. Quand elles ne sont pas en mesure de contribuer au développement national, il y a là une perte massive pour elles-mêmes comme pour leur pays. Les interventions publiques peuvent aider à inclure les personnes handicapées dans les programmes de formation ordinaires. La formation en cours d'emploi et la formation ciblée dans des environnements de travail de transition ou dans des centres spéciaux peuvent être nécessaires à certaines personnes handicapées, mais ces dispositifs doivent être bien conçus et accompagnés par les services de l'emploi appropriés si l'on veut qu'ils aident ces personnes à continuer d'obtenir des emplois classiques productifs.

Les travailleurs migrants

Le potentiel de contribution de la migration de main-d'œuvre aux objectifs du développement dans les pays d'origine comme de destination peut être exploré par des moyens divers, dont les arrangements bilatéraux et multilatéraux. Offrir des chances égales aux travailleurs migrants et répondre à leurs besoins de formation, puis éviter la discrimination dans l'éducation et la formation pour leurs enfants, est un problème de plus en plus sensible, en particulier dans les pays à population vieillissante.

Petites entreprises, travail indépendant et économie informelle

Les personnes qui travaillent dans de petites entreprises ou les travailleurs indépendants, y compris ceux des zones rurales et de l'économie informelle, ainsi que les personnes effectuant un travail irrégulier ou occupant un emploi précaire, devraient également avoir accès à des programmes de développement des compétences et

d'apprentissage tout au long de la vie. Les programmes de « deuxième chance », tout comme la prévention de l'abandon scolaire à un stade antérieur, contribuent à l'inclusion sociale. Les services d'orientation professionnelle et de l'emploi peuvent souvent être améliorés pour mieux harmoniser les personnes avec les possibilités de formation et affecter les personnes formées à des emplois. Des politiques spécifiques et ciblées sont nécessaires pour aider les petites entreprises à investir dans les compétences requises.

Les solutions coopératives, comme la mise en commun de l'information et des mécanismes d'appui, offrent une bonne approche du développement des compétences pour les petites entreprises. La formation à base communautaire combinée avec l'appui à l'entrepreneuriat après formation et l'accès au crédit et aux marchés de produits peut favoriser les entreprises locales. L'investissement avant formation dans la littératie (notamment pour les femmes), et dans les outils de planification participative au sein des communautés afin d'identifier les services et les produits ayant un potentiel de croissance, est également nécessaire.

L'éducation et la formation professionnelle font logiquement partie d'une approche globale visant à faciliter la transition des activités informelles vers l'économie formelle. La reconnaissance des compétences acquises grâce à la formation informelle et à l'expérience en cours d'emploi peut aider les travailleurs à obtenir de meilleurs emplois. Revaloriser la qualité technique des apprentissages informels, en se préoccupant de la manière dont ce type de formation peut ouvrir des perspectives nouvelles, en particulier pour les jeunes filles dans les professions non traditionnelles, et en améliorant les conditions de travail et les pratiques en matière de santé et de sécurité, peut aider les jeunes non seulement à acquérir des compétences, mais aussi à accéder à l'économie formelle.

Non seulement acquérir une formation, mais en faire usage

L'intérêt des initiatives de toute nature décrites ci-dessus se manifeste par un surcroît d'estime de soi de la part des travailleurs et par un accroissement de la productivité et de la polyvalence des lieux de travail. Pour aider à maintenir l'actualité des compétences et l'employabilité des travailleurs, la formation doit être accompagnée par les politiques et par les services de l'emploi. Pour que le potentiel de l'éducation et de la formation soit pleinement réalisé, des politiques complémentaires doivent intervenir pour aider les familles à équilibrer vie au travail et vie familiale, pour faciliter le maintien des travailleurs plus âgés dans l'emploi productif, et pour permettre au jeunes de tirer profit de leur formation.

Pour être efficace, une stratégie de développement des compétences ne peut donc pas être élaborée dans l'isolement : elle doit être inscrite dans le contexte plus large des politiques économiques et sociales. Ainsi, il existe dans presque tous les pays de larges écarts dans la participation à la formation entre les personnes plus âgées et plus jeunes, et entre les moins instruites et celles qui le sont davantage. En outre, de nombreuses personnes possèdent déjà des compétences qui sont inemployées ou sous-employées :

il en va notamment ainsi parmi les migrants, les femmes et les travailleurs âgés. Pour aborder ces problèmes, il faut adopter une approche plus large et dépasser une focalisation étroite sur les politiques de l'éducation et de la formation pour incorporer d'autres politiques du marché du travail et d'ordre social (ex. : politiques des retraites, dispositifs de fixation des salaires et politiques de l'emploi favorables aux familles) qui peuvent également jouer un rôle important. C'est ainsi que la réforme des dispositions relatives à la retraite anticipée peut améliorer les effets attendus de la formation de travailleurs plus âgés, et que l'offre d'arrangements plus souples pour combiner l'étude et le travail peut permettre aux personnes soumises à des contraintes de temps, notamment les femmes ayant de jeunes enfants, de participer à la formation.

Financer la formation

L'éducation et la formation initiales et l'apprentissage tout au long de la vie sont bénéfiques pour les individus, pour les employeurs et pour la société tout entière. Les principes économiques imposent que les coûts des services apportant des avantages publics et privés soient partagés entre les financements public et privé, à défaut de quoi la formation proposée ou demandée sera insuffisante. Si les pouvoirs publics sont un investisseur clé, l'implication des entreprises est également nécessaire, que ce soit pour assurer des moyens stables et durables de financer la formation ou pour garantir sa pertinence. Les systèmes de financement sont donc établis au mieux par le dialogue social, conformément aux bons principes exposés dans la Recommandation sur les ressources humaines (voir encadré 4 ci-dessus). Les mécanismes qui permettent d'y parvenir varient selon la situation économique et politique des pays et selon le degré et le niveau du dialogue social établi.

Le financement du développement des compétences est traité de manières différentes selon les pays, des moyens divers pouvant être combinés.

Les pouvoirs publics

Ils ont la responsabilité de la formation initiale dans le cadre de l'éducation universelle, et du recyclage centré sur les chômeurs ou les travailleurs dont l'emploi est menacé pendant les crises économiques. Les autorités nationales, régionales et/ou locales peuvent financer directement la formation et/ou promouvoir le cofinancement en créant à l'intention des employeurs et des individus des incitations à investir dans la formation. Ces incitations peuvent comporter des subventions à la formation sous la forme d'allocations budgétaires aux institutions de formation ; d'aides provenant des recettes générales ; du paiement de frais et de droits de scolarité ; du financement de formations en cours d'emploi ; de bons de formation et de prêts accordés aux stagiaires ; d'exemptions des employeurs des taxes salariales pendant la durée d'une formation ; et de subventions proposées à des entreprises pour qu'elles assument certaines formes déterminées de formation aussi bien en cours d'emploi qu'en alternance.

Les employeurs

Le financement direct ou indirect de la formation par les employeurs indique clairement l'importance de l'éducation permanente et de la formation continue pour le maintien et l'accroissement de la productivité, de la compétitivité et de la polyvalence. Les redevances et taxes sur les salaires peuvent être efficaces lorsqu'elles sont combinées avec des mécanismes de gouvernance et de communication assurant les employeurs que la formation conserve sa pertinence. Les employeurs peuvent être exemptés de taxes salariales ou imposés à taux réduit en fonction de la formation qu'ils dispensent à leurs salariés, en externe comme en interne. Dans d'autres arrangements, les employeurs peuvent fournir des aides aux institutions de formation ou appeler plusieurs prestataires de services à concourir pour des cours de formation financés par un ou plusieurs employeurs. Des petites entreprises peuvent se rapprocher pour organiser des formations en commun afin de réaliser des économies d'échelle au sein de groupements ou de communautés.

Les individus

Les travailleurs investissent du temps et de l'argent dans l'entretien de leurs qualifications et de leurs compétences et assument la responsabilité du maintien de leur employabilité face au changement économique. Certains systèmes impliquent qu'ils renoncent à leur salaire en cours de formation en échange d'un revenu plus élevé après l'achèvement de celle-ci ; cela peut être réalisable dans certains cas, en particulier quand le coût de la formation justifie des crédits/déductions d'impôt, ou que des prêts subventionnés sont disponibles pour la formation. Toutefois, ces systèmes ne suffisent pas pour permettre aux travailleurs à faible revenu, à ceux qui ont charge de famille ou qui sont actifs dans l'économie informelle de participer à l'apprentissage tout au long de la vie ; dans leur cas, il est nécessaire que les employeurs ou les pouvoirs publics assurent la formation.

Encadré 10 : Le financement d'incitations à la formation en Argentine

L'Argentine utilise son système de crédit d'impôt pour cibler les incitations adressées aux PME afin qu'elles investissent dans la formation de leurs travailleurs. Dans le cadre de ce régime, les PME peuvent financer des projets de formation jusqu'à hauteur de 8 pour cent du total des rémunérations. Elles peuvent aussi obtenir le remboursement des dépenses engagées pour entreprendre l'évaluation et la certification des compétences en complément de la formation proprement dite, ce qui incite à favoriser la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle ou en cours d'emploi. Cet aspect contribue à l'attractivité du programme (lancé en 2007) pour les PME, qui comptent 70 pour cent de bénéficiaires.

Évaluer l'efficacité des politiques

Il n'est pas simple d'évaluer les effets des systèmes de développement des compétences. Il est plus aisé de repérer les résultats médiocres sous la forme d'inadéquations, de pénuries ou de lacunes. Les bons résultats sont facilement amalgamés avec d'autres indicateurs, comme un faible taux de chômage ou une augmentation de la productivité, des exportations ou des investissements.

Il est néanmoins essentiel d'évaluer l'impact des systèmes et des politiques de développement des compétences pour en assurer le suivi et améliorer leur efficacité et leur pertinence. Les quatre éléments clés d'un processus d'évaluation fiable sont :

- une assurance qualité basée sur le retour d'informations des employeurs et des stagiaires, afin d'appréhender les effets de la formation sur le marché du travail ; cela représente le suivi des performances dont les institutions de formation, les stagiaires, leurs familles, leurs employeurs potentiels et les contribuables ont le plus grand besoin ;
- une information régulière et opportune du marché du travail sur la demande actuelle, détaillée par profession et par niveau de qualification, comportant l'identification précoce des tendances sectorielles et des changements intervenus dans la technologie et les activités professionnelles qui conduisent à une évolution de la composition des compétences ;
- la prévision quantitative et qualitative de la demande future de compétences ;
- la canalisation de l'information vers les prestataires de formation, l'orientation professionnelle et les services de l'emploi, afin de leur permettre d'adapter l'offre de formation à l'évolution de la demande.

Illustrations d'applications récentes de politiques de la formation

Des compétences pour la reprise économique

En réponse à la crise économique mondiale, tous les pays du G20 ont accru les investissements dans la formation. Parmi les mesures largement adoptées figure une extension de la formation, combinée avec une réduction des horaires de travail, des prestations de chômage à temps partiel, la mise à niveau des compétences des travailleurs qui changent d'emploi et la formation initiale des jeunes qui accèdent au marché du travail.

Lors de sa 98^e session, en juin 2009, la Conférence internationale du Travail a adopté le Pacte mondial pour l'emploi en vue d'orienter les gouvernements dans la poursuite d'une reprise orientée vers l'emploi. Le Pacte mondial pour l'emploi reconnaît le rôle clé des services de la formation et de l'emploi dans la réponse immédiate à la crise comme dans le développement à plus long terme.

Le Pacte mondial pour l'emploi a encouragé les pays à investir dans la formation en vue de :

- (1) préparer les travailleurs déplacés aux différents types d'emploi attendus dans la période de reprise après la crise ;
- (2) utiliser le temps d'arrêt pour investir dans la mise à niveau des compétences des salariés et améliorer ainsi à la fois leur employabilité et la productivité des employeurs ; et
- (3) cibler la formation pour éviter les contraintes en matière de compétences dans la mise en œuvre de programmes d'incitation.

Des exemples de réponses nationales sont donnés dans l'encadré 11.

Encadré 11 : Dispenser des formations pour accélérer la reprise de l'emploi

Former/recycler les travailleurs déplacés

Au **Canada**, la plupart des mesures d'activation de l'emploi ont été confiées aux pouvoirs publics provinciaux et territoriaux et aux organisations communautaires, afin de mieux répondre aux besoins locaux tout en évitant la duplication des initiatives à des niveaux administratifs différents. Les programmes déjà utilisés qui avaient fait leurs preuves ont été élargis afin d'appuyer la formation des travailleurs à des emplois nouveaux. C'est ainsi que dans la province de l'Ontario, le programme Deuxième carrière apporte aux ouvriers licenciés des formations à des métiers considérés comme faisant l'objet d'une forte demande en prenant en charge, pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans, les frais de formation et de subsistance.

De même, en **Indonésie**, le recyclage des travailleurs déplacés a été largement décentralisé au niveau des autorités locales. Le ministère de la Main-d'œuvre et de la Transmigration a alloué 300 milliards de roupies indonésiennes (environ 31,5 millions de dollars des États-Unis) à l'amélioration des qualifications des travailleurs et de leur employabilité, en ciblant la formation des demandeurs d'emplois et des travailleurs migrants et en améliorant les infrastructures des centres de formation. Les régions fortement affectées par le chômage et comptant un grand nombre de travailleurs licenciés ont bénéficié d'un financement alloué à la formation, qu'elles ont pu cibler en fonction de la demande locale. Trois éléments ont renforcé l'efficacité et la pertinence de la formation : les partenariats avec des entreprises locales ; l'intégration de l'entrepreneuriat dans la formation ; et l'utilisation de centres de formation mobiles pour atteindre les travailleurs licenciés qui étaient retournés dans des communautés rurales.

Revaloriser la qualification des salariés

Dans des pays comme l'**Allemagne** et le **Canada**, des programmes de partage du travail aident à éviter les licenciements pendant les récessions temporaires en proposant une aide au revenu pour compenser les pertes de salaire subies lorsque les employeurs choisissent de réduire le temps de travail plutôt que les effectifs de leur personnel. L'aide au revenu est généralement fournie sous la forme de prestations d'assurance chômage ou d'autres programmes de revenus sociaux. Le dialogue social en vue d'établir un consensus sur ces dispositifs est essentiel. En **Allemagne**, les remboursements sur les cotisations de sécurité sociale des employeurs passent à 100 pour cent si l'employeur consacre le temps d'arrêt à la formation du personnel. Au **Canada**, les plans de formation individuelle vont de la revalorisation des qualifications pour les emplois actuels à la préparation à des promotions, voire même à la formation à des emplois en dehors de l'entreprise. Les travailleurs restent salariés – ce qui aide à soutenir la demande globale dans les communautés durement touchées – et acquièrent des compétences nouvelles, cependant que les employeurs sont en mesure de conserver leur personnel et d'éviter d'avoir à former de nouveaux travailleurs quand les marchés se redressent.

Encadré 11: Dispenser des formations pour accélérer la reprise de l'emploi (continue)

En **France**, les pouvoirs publics nationaux et notamment régionaux ont apporté aux entreprises un financement généreux pour les aider à former ou à recycler des travailleurs, souvent en combinaison avec une réduction des horaires de travail, mais sans perte de salaire, comme solution alternative aux licenciements. Un Fonds d'investissement social financé par l'État, le Fonds social européen (5 milliards d'euros) et les partenaires sociaux (500 millions d'euros) a été créé pour financer des mesures destinées à promouvoir l'emploi des jeunes, à permettre aux travailleurs licenciés de revenir sur le marché du travail et à faciliter l'accès à la formation professionnelle.

En **Russie**, les mesures prises en réaction à la crise ont inclus un apport de 36,3 milliards de roubles russes du budget fédéral pour l'exécution de programmes régionaux destinés à améliorer la qualité de la main-d'œuvre en offrant une formation professionnelle à près de 150.000 personnes et une formation sur les lieux de travail à 85.000 diplômés.

Intégrer la formation dans les programmes d'investissement publics

Aux **États-Unis**, les politiques de la formation visant à la prévention de la pauvreté parmi les travailleurs peu qualifiés et à faible revenu ont été l'un des points focaux essentiels de l'American Recovery and Reinvestment Act (la « Loi de 2009 »). Quelque 4 milliards de dollars des États-Unis ont été affectés en 2009 à l'extension des programmes de formation professionnelle existants et à l'offre de subventions à la formation et à la recherche d'emploi dans des secteurs industriels à forte croissance et émergents, tels que les énergies renouvelables et les soins de santé. Cent cinquante millions de dollars ont été attribués à Pathways Out Of Poverty, qui subventionne des formations orientées vers l'industrie des énergies propres pour les personnes vivant en dessous ou à proximité du seuil de pauvreté. Les évaluations de compétences ont représenté environ 0,6 pour cent du total de 118 millions de dollars investi dans la stimulation d'activités considérées comme importantes pour le « verdissement » de l'économie.

Des compétences pour les emplois verts

L'objectif de la réduction des émissions de dioxyde de carbone pose de sérieux problèmes au monde du travail. Selon les estimations de l'OIT, l'emploi dans des secteurs à fortes émissions de carbone représente environ 38 pour cent des emplois à travers le monde, soit quelque 600 millions de travailleurs (*Rapport sur le travail dans le monde 2009*). De plus, comme pour tout autre changement structurel, la rapidité et l'ampleur de la transition vers une économie plus verte seront substantiellement affectées par le degré de réussite dans l'harmonisation des compétences techniques et entrepreneuriales avec les nouvelles conditions d'emploi, par la rapidité de l'extension des technologies nouvelles et par l'efficacité avec laquelle les politiques du marché du travail pourront aider les travailleurs et les entreprises à opérer cette transition.¹²

¹² Par exemple, des analyses de simulation indiquent que le déplacement de l'imposition du travail sur les émissions de CO₂ pourrait conduire à un gain net d'emplois de 2,6 millions dans les pays développés et de plus de 14 millions dans le monde (BIT, *Rapport sur le travail dans le monde 2009 : la crise de l'emploi et ses suites*, Genève, 2009).

Encadré 12 : Compétences pour les emplois verts - illustrations d'approches coordonnées

- En **Espagne**, le niveau élevé des prix du pétrole a compromis la compétitivité de l'industrie automobile en Navarre dans les années 1980 et 1990. Le chômage dans la région a atteint jusqu'à 13 pour cent en 1993. Le gouvernement régional, en accord avec l'industrie, a assuré la promotion de l'électricité éolienne comme source d'emploi de substitution tout autant que d'énergie nouvelle. Depuis lors, la Navarre, petite région d'Espagne dont la population ne dépasse pas le chiffre de 620.000 habitants, est devenue le sixième producteur d'énergie éolienne en Europe. La combinaison de politiques adoptée a incorporé des mesures relatives à l'environnement comme aux compétences afin de répondre à une crise économique immédiate grâce à une stratégie de développement à long terme. Dans le contexte actuel de ralentissement économique et de crise de l'emploi, la Navarre présente les taux de chômage les plus bas de toutes les régions du pays. Dans le Plan de formation environnementale de la Communauté autonome de Navarre, lancé en 2002, le gouvernement régional a réagi aux évaluations menées avec l'industrie régionale montrant que des déficits en compétences se faisaient jour dans des secteurs non couverts par la formation professionnelle initiale et étaient dans une large mesure spécifiques à certaines entreprises. Pour répondre à ces besoins, le gouvernement et les entreprises de la région ont créé un centre de formation public pour les énergies renouvelables.
- En **Afrique du Sud**, un programme de travaux publics traite le problème de la biodiversité et de la sécurité de l'eau. Le programme Working for Water, lancé en 1995 et administré par le Département de l'eau, collabore avec les communautés locales en matière d'emploi et de formation. Il travaille également en partenariat aux niveaux national et local avec les Départements de l'environnement, de l'agriculture, de la forêt et de la pêche, et du commerce et de l'industrie. Une formation technique concernant jusqu'à 30.000 personnes par an cible les groupes marginalisés, y compris les jeunes (40 pour cent) et les personnes handicapées (5 pour cent) ; elle est associée à une formation en compétences de base, en aptitudes de vie et en santé et sécurité. Bien que de nombreux emplois créés grâce à ce programme de travaux publics soient de courte durée, il attire l'attention sur les conditions de travail, les compétences transférables et les filières professionnelles à emprunter après être sorti du programme.
- En **France**, le Plan national de mobilisation des filières et des territoires pour les emplois et les métiers dans une croissance verte a pour objectif d'appuyer la création de 600.000 emplois verts d'ici à 2020. Le Plan de mobilisation est le fruit d'une collaboration entre les ministères, les régions, les prestataires de formation, les organes consultatifs, les partenaires sociaux et les agences pour l'emploi. Des comités sectoriels (les « comités de filières ») ont été mis en place dans les 11 secteurs considérés comme les plus prometteurs en termes de création d'emplois verts. Le plan d'exécution détaillé commence par l'identification des professions concernées, la définition des besoins de formation, l'établissement d'itinéraires de formation et de qualification, la formation des demandeurs d'emploi dans des professions souffrant de pénuries, et la promotion du plan de croissance verte.

Les réformes de la réglementation et les objectifs en matière d'émissions provoqueront la réduction des effectifs et la restructuration des industries à fortes émissions de carbone. D'un autre côté, une croissance de l'emploi peut être attendue dans le domaine des énergies renouvelables et des activités visant à appuyer l'efficacité énergétique, notamment dans la construction et les transports. Que faut-il pour transformer ce potentiel en emplois réels ? La réponse à cette question réside en partie dans la capacité de combler les déficits en compétences.

Si l'on estime que la croissance des emplois dans les activités à faibles émissions de carbone compensera les pertes d'emplois dans les activités à fortes émissions de carbone, les compétences qu'exigeront les nouveaux emplois verts ne seront pas nécessairement les mêmes que celles des emplois menacés dans d'autres secteurs. Le recyclage est la clé d'une transition équitable et sans heurts. Les compétences transversales comme les qualifications techniques spécifiques accroissent l'adaptabilité et la mobilité professionnelle.

Les politiques en matière de qualifications et d'environnement sont souvent encore traitées isolément les unes par rapport aux autres. L'une des marques de la réussite dans le déploiement des programmes de formation visant à accélérer la transition vers des activités à faibles émissions de carbone et à répondre à d'autres préoccupations environnementales (encadré 12) est d'avoir pu résoudre ce problème de coordination.

Le partage de savoir et d'expérience

Il existe un large consensus sur les grands principes qui façonnent les systèmes et les politiques de formation efficaces, mais aussi de vastes disparités dans leur application et leurs résultats.

Il est donc justifié de faciliter la poursuite des échanges d'expériences, d'analyses et de points de vue pour traiter certaines des difficultés les plus ardues rencontrées dans l'élaboration de politiques de la formation de bonne qualité et l'obtention de résultats satisfaisants. La base de données établie par l'Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training de l'OIT (OIT/CINTERFOR) fournit un exemple de réussite d'un réseau d'institutions de formation professionnelle établi dans toute l'Amérique latine et qui a maintenu cet échange d'informations pendant plus de quarante ans.¹³

La formation et la coopération pour le développement

L'engagement des dirigeants du G20 à appuyer les initiatives en faveur de la formation s'étend au-delà de leurs propres pays. Ils se sont également engagés à aider d'autres pays à entreprendre un développement des compétences efficace pour sortir de la pauvreté et progresser vers des systèmes économiques plus productifs et plus réactifs.

Selon les données de l'OCDE relatives à l'aide officielle au développement (AOD) de 2002 à 2008, les engagements financiers en faveur de l'éducation émanant des pays du Comité d'aide au développement (CAD) – les bailleurs de fonds bilatéraux – ont plus que doublé au cours de cette période pour atteindre 83 milliards de dollars des États-Unis. La part de l'AOD destinée à l'éducation a varié en moyenne annuelle entre 11 et 15 pour cent. Toutefois, l'EFTP n'a obtenu en moyenne que 2 pour cent du financement total alloué à l'éducation.

L'aide à l'éducation provenant de bailleurs multilatéraux (banques de développement et Nations Unies) représente environ un tiers du financement total provenant de bailleurs bilatéraux : elle atteignait environ 31 milliards de dollars des

¹³ Voir par exemple la base de données de bonnes pratiques de l'OIT/CINTERFOR dans les Amériques sur : <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/g20/index1.htm>.

États-Unis en 2008, dont l'EFTP recevait une part encore plus réduite, soit en moyenne 1 pour cent.

En moyenne, environ deux cinquièmes de l'AOD destinée à l'EFTP sont ciblés sur les pays à faible revenu (trois cinquièmes allant aux pays à revenu intermédiaire). L'AOD affectée à la formation a augmenté substantiellement depuis 2006, mais l'essentiel de ce gain est allé aux pays à revenu intermédiaire.

Il existe une latitude considérable d'enrichissement des programmes actuels de coopération pour le développement centrés sur les compétences. Parmi les initiatives fructueuses pourraient figurer l'engagement des institutions nationales dans la poursuite d'échanges d'expériences, notamment dans la promotion d'une stratégie de formation axée sur une croissance forte, durable et équilibrée ; l'intégration des qualifications dans les stratégies de développement nationales et sectorielles, en particulier grâce au système du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement ; une offre de développement des capacités et d'aide financière en vue d'améliorer la couverture et la qualité de l'éducation et de la formation proposées aux groupes défavorisés ; le perfectionnement des systèmes d'apprentissage informels qui sont le seul moyen d'acquérir des compétences mis à la disposition de la plupart des jeunes ; et l'intégration des qualifications dans les initiatives actuelles d'« aide contre échanges ».

S'ils constituent des formes d'appui moins directes, le partage du savoir et la recherche novatrice sont potentiellement tout aussi cruciaux. Les ministères tout comme les institutions universitaires continuent de travailler sur des problèmes ardues qui exigent de meilleurs outils de diagnostic et une meilleure compréhension de l'expérience des politiques : par exemple, maintenir les jeunes gens à l'école et au travail ; veiller à ce que l'éducation et la formation conduisent à une amélioration de l'employabilité ; et positionner l'apprentissage par rapport au travail de telle sorte qu'il attire les investissements et stimule la croissance de l'emploi. En répondant à ces impératifs parmi d'autres, les organisations internationales jouent un rôle important en aidant les pays à élaborer et à mettre en œuvre des politiques de développement des compétences et en évaluant leur efficacité.¹⁴

La poursuite de la collaboration interinstitutions, notamment entre l'OIT et OCDE, mais en conjonction avec d'autres agences clés dans le cadre du Groupe de travail interinstitutions sur l'EFTP, pourrait produire un condensé analytique de ce qui fonctionne bien dans l'application du cadre conceptuel et l'utilisation des éléments constitutifs d'un développement efficace des compétences en vue d'une croissance forte, durable et équilibrée.

¹⁴ Voir par exemple les publications de l'OCDE sur *Jobs for youth* (à paraître), *Learning for jobs* et *Skills beyond school* (à paraître) (concernant l'enseignement professionnel et la formation post-secondaires). Le BIT publiera des rapports importants sur les compétences pour les emplois verts (avec le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)) et sur la mise en œuvre et l'impact des cadres de qualifications (sur la base de recherches entreprises avec la Fondation européenne pour la formation (FEF)) en 2010, et sur les compétences et la technologie en 2011.

Conclusion

En résumé, les éléments fondamentaux de toute stratégie de développement des compétences doivent être l'existence de solides compétences de base et le renforcement des liens entre le monde de l'éducation et celui du travail.

Ces conditions elles-mêmes exigent une éducation de bonne qualité durant l'enfance ; une bonne information sur l'évolution de la demande de compétences ; des systèmes d'éducation et de formation qui soient réactifs aux changements structurels qui interviennent dans l'économie et dans la société ; et la reconnaissance des qualifications et des compétences, ainsi qu'une meilleure utilisation de celles-ci sur les lieux de travail. Pour être efficaces, les initiatives de politique générale dans ces domaines devront aussi être étroitement liées aux agendas économiques et sociaux.

Quelques références

- Bureau international du Travail (BIT). 2000. *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000 (Genève).
- 2008a. *Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008 (Genève).
 - 2008b. *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008 (Genève).
 - 2010a (à paraître). *Skills for green jobs* (Genève).
 - 2010b. *The implementation and impact of national qualifications frameworks in developing countries* (Genève).
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP). 2007. *Building a European VET area*, conférence Agora (Thessalonique).
- 2010. *Skills supply and demand in Europe : Medium-term forecast up to 2020*, févr. (Thessalonique).
- Commission européenne (CE). 2010. *New skills for new jobs : Action now*, rapport du Groupe d'experts, févr. (Bruxelles).
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2008. *Perspectives des technologies de l'information de l'OCDE 2008*, Paris. http://www.oecd.org/document/20/0,3343,en_2649_33757_41892820_1_1_1_1,00.html
- 2009. *Learning for jobs : OECD policy review of vocational education and training*, rapport initial, oct. (Paris). Disponible sur : <http://www.oecd.org/edu/learningforjobs>.
 - 2010a. *Learning for jobs: OECD policy review of vocational education and training* (Paris). Disponible sur : <http://www.oecd.org/edu/learningforjobs>.
 - 2010b. *The high cost of low educational performance : The long-run economic impact of improving PISA outcomes* (Paris).

- . 2010c. *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS* (Paris).
 - . 2010d (à paraître). *Jobs for youth : Synthesis report*, Paris.
- Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), BIT, Organisation internationale des employeurs (OIE) et Confédération syndicale internationale (CSI). 2008. *Emplois verts : Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* (Genève).



ISBN 978-92-2-124277- 2



9 789221 242772