

Compétences et employabilité

Les enjeux

Quel que soit leur niveau de développement, tous les pays considèrent que l'éducation et les compétences augmentent la capacité d'innovation et l'adoption de nouvelles technologies. C'est ce critère qui différencie la croissance pour tous de la croissance qui laisse des pans entiers de la société sur le bas côté. La main-d'œuvre qui a reçu une formation suffisante et qui continue d'apprendre inspire la confiance des investisseurs et partant, favorise la croissance de l'emploi.

Dans les pays à faibles revenus, la pénurie de travailleurs formés et compétents freine la croissance de l'économie formelle productive. Dans de nombreux pays à revenus moyens, la forte croissance de la productivité dans certains secteurs interfère avec la faible productivité et une pauvreté omniprésente dans le vaste secteur de l'économie informelle. Les jeunes, les travailleurs et les entrepreneurs qui détiennent une bonne éducation et une formation de qualité peuvent accélérer la transition vers l'économie formelle, mais cela seulement dans le cadre de politiques de croissance macroéconomiques centrées sur l'emploi, et d'un environnement propice au développement des entreprises.

Les tendances démographiques et l'intensification de la concurrence laissent craindre une pénurie de compétences et de talents ainsi que des décalages plus marqués dans de nombreux pays de l'OCDE, de l'Europe de l'Est et des pays de la CEI. L'un des défis à relever dans les sociétés vieillissantes consiste à encourager l'apprentissage tout au long de la vie et l'amélioration des politiques de migration. Les personnes faiblement qualifiées sont souvent privées des avantages que pourrait leur procurer la mondialisation.



Les discriminations fondées sur le genre, l'ascendance ethnique, l'isolement rural et l'âge empêche l'égalité d'accès à l'éducation, à la formation et aux services de l'emploi, qui préparent les jeunes à entrer sur le marché du travail.

La réponse de l'OIT

L'Agenda global pour l'emploi (2003) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable font ressortir l'importance décisive du développement des compétences pour améliorer la productivité, la création d'emplois et les niveaux de vie. La recommandation (n° 195) sur le développement des ressources humaines, 2004, propose des orientations sur le contenu et la réforme des politiques relatives aux compétences. Les Conclusions relatives aux compétences susceptibles d'améliorer la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, adoptées par la Conférence internationale du travail lors de sa 97e session en 2008, établissent une stratégie pour le renforcement des compétences (voir encadré). En 2009, les dirigeants réunis dans le cadre du G20, lors de leur Sommet de Pittsburgh, ont demandé à l'OIT de préparer une stratégie relative à la formation afin de préparer la main-d'œuvre aux exigences de la relance économique.

Les pays qui ont réussi à adapter les compétences à la productivité, à l'emploi et au développement, se sont donné trois objectifs principaux:

- apparier l'offre à la demande actuelle de compétences;
- aider les travailleurs et les entreprises à s'ajuster aux changements, et
- préparer les travailleurs et les entreprises à la nouvelle génération de technologies.

Pour atteindre ces objectifs, chacun a contribué à la coordination des politiques: les ministères du travail, de l'éducation et autres, les partenaires sociaux, les formateurs et les services de l'emploi ont coopéré pour prévoir les métiers et les compétences qui seront demandés à l'avenir, et définir les formations nécessaires. Leurs investissements dans l'éducation et la formation ont stimulé les avancées technologiques et la diversification de l'économie, qui ont à leur tour stimulé la croissance de la productivité et de l'emploi.

C'est cette approche holistique que porte le programme de l'OIT sur les compétences et l'employabilité:

La recherche et la gestion des connaissances sont centrées sur l'échange d'informations, les bonnes pratiques quant aux compétences nécessaires à l'employabilité, et l'explication des raisons pour lesquelles certaines politiques sont efficaces. Les objectifs actuels de recherche incluent:

- la mise au point de méthodes économiques et rationnelles et la création d'institutions durables chargées de déterminer les besoins de compétences et d'adapter l'offre de compétences aux secteurs présentant un potentiel de croissance, tout en renforçant les systèmes d'informations relatives au marché du travail et le dialogue social, et la mise en application immédiate de ces méthodes pour le redressement après la crise et la transition vers une économie pauvre en carbone;
- l'analyse des résultats obtenus par des pays qui ont élargi l'accès à l'éducation et à la formation – une initiative qui a servi de moteur à l'évolution vers des activités de plus haute valeur ajoutée;
- l'élargissement de la liste des approches pour la validation des acquis initiaux, la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et l'ajustement plus précis de l'offre de formation aux besoins des travailleurs et des employeurs.

Coopération technique: des projets de démonstration appliquent aux spécificités d'un pays les résultats de recherche et les enseignements tirés des évaluations, et créent une plate-forme d'enseignement pour les parties prenantes. Le dossier de projets inclut actuellement:

- L'appui aux initiatives nationales de réforme des compétences dans plusieurs pays d'Asie (par exemple le Bangladesh, l'Indonésie, le Viet Nam);
- La stimulation de la formation au niveau des communautés, par le Programme de formation pour la démarginalisation économique des populations rurales dans les pays d'Afrique et d'Asie – pour atteindre en particulier les jeunes et les femmes (p.ex. dans les pays suivants: Bénin, Burkina Faso, Libéria, Népal, Philippines, Sri Lanka, Zimbabwe);
- valorisation des apprentissages informels dans les pays d'Afrique, afin que ce système, qui est souvent la meilleure chance pour les jeunes d'acquérir des compétences, offre des formations de meilleure qualité, des conditions de travail plus sûres et un choix élargi de métiers pour les filles;
- reconstruction des systèmes de formation dans le cadre de stratégies de reconstruction après une crise (p.ex. Iraq, Sud-Liban, Soudan).

Il est porté une attention particulière à la levée des obstacles que rencontrent les **travailleuses** souhaitant accéder à une formation susceptible d'améliorer leurs chances d'emploi; ainsi qu'au développement des possibilités d'emploi dans les **communautés**

rurales éloignées, et au regroupement de plusieurs éléments – compétences fondamentales, formation, expérience professionnelle, services d'emploi et esprit d'entreprise – dans les interventions visant les **jeunes**.

Principaux outils et ressources

les instruments de l'OIT susmentionnés, il convient de noter:

OIT 1975. Convention (n°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

—. 2006. *Vocational education and training institutions: A management handbook and CD-ROM* (Geneva).

—. 2008. *Apprenticeship in the informal economy in Africa*, Rapport de l'atelier (Genève).

—. 2009. *Programme de formation pour la démarginalisation économique des populations rurales*. Manuel du programme (Genève).

Hansen G. B. 2009. *A guide to worker displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises* (Genève).

Les conclusions de la CIT 2008 sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement nécessitent une approche holistique du développement des compétences, à savoir:

- Intégrer le développement des compétences dans les stratégies nationales et sectorielles de développement.
- Utiliser le développement des compétences pour tirer parti des opportunités qui se présentent et atténuer l'impact négatif des facteurs mondiaux de changement, tels que la technologie, le commerce et le changement climatique.
- ouvrir des filières d'éducation harmonieuses rattachant l'instruction de base, la formation professionnelle, l'entrée sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie, tout en maintenant la communication sur les besoins et la qualité de la formation entre employeurs et formateurs.
- étendre aux couches défavorisées de la société l'accès à une éducation et une formation de qualité répondant aux besoins du marché du travail.



Christine Evans-Klock
Directrice, Département des
compétences et de l'employabilité

Nous contacter:
Département des compétences
et de l'employabilité
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Tél: +41 22 799 7512
Courriel: empskills@ilo.org
www.ilo.org/skills

Secteur de l'emploi