

**Conclusions sur
les compétences en vue
de stimuler la productivité, la croissance
de l'emploi et le développement**

Conférence internationale du Travail, 2008

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008
Première édition 2008

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 envoyée à l'adresse suivante: 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.

Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 2008 / Organisation internationale du Travail. - Genève: OIT, 2008.

27 pp.

ISBN 978-92-2-221760-1 (print)

ISBN 978-92-2-221761-8 (web pdf)

productivité du travail/emploi/formation professionnelle/politique de formation/pays développés/pays en développement
12.07.3

Egalement disponible en anglais: *Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development*, International Labour Conference, 2008 (ISBN 978-92-2-121760-2), Geneva, 2008, et en espagnol: *Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008 (ISBN 978-92-2-321760-0), Ginebra, 2008.

Données de catalogue 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. 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.

Avant-propos

Investir dans l'éducation et les compétences pour les femmes et les hommes afin d'aider les économies à parvenir à une croissance dynamique tournée vers des emplois de qualité constitue une priorité pressante partout dans le monde.

Lors de la Conférence internationale du Travail de 2008, les mandants tripartites de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) ont adopté une série de conclusions uniquement centrées sur ce problème. Elles fournissent des directives pratiques en vue de renforcer l'éducation, la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie, qui constituent les piliers essentiels de l'employabilité des travailleurs et du développement durable des entreprises dans le cadre de l'Agenda du travail décent.

Les conclusions soulignent à quel point le développement des compétences peut être un puissant instrument pour faire reculer la pauvreté et l'exclusion, et améliorer la compétitivité et l'employabilité.

On admet de plus en plus l'existence d'un *cercle vicieux* caractérisé par un niveau d'instruction insuffisant, une formation médiocre, une productivité faible et de bas salaires, dans lequel se retrouvent pris au piège les travailleurs pauvres et qui exclut les jeunes et les travailleurs de toute participation à la croissance économique. Les conclusions envisagent de lui substituer un *cercle vertueux* dans lequel les améliorations de la qualité et de l'extension de la disponibilité de l'instruction et de la formation pour les femmes et les hommes stimuleraient l'innovation, l'investissement, le progrès technique, le développement des entreprises, la diversification de l'économie et la compétitivité nécessaires aux économies pour accélérer la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité ainsi que pour renforcer la cohésion sociale.

Les conclusions entendent:

- aider les pays à utiliser le développement des compétences pour tirer parti des opportunités qui se présentent et atténuer l'impact négatif des acteurs mondiaux du changement, tels que la technologie, le commerce et le changement climatique;
- intégrer le développement des compétences dans les stratégies de développement nationales et sectorielles;
- 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;
- étendre l'accès à l'éducation et à la formation aux couches défavorisées de la société.

Intégrer le développement des compétences dans les stratégies plus vastes axées sur la croissance, l'emploi et le développement requiert des gouvernements qu'ils assurent, en collaboration avec les partenaires sociaux, la cohérence politique du lien établi entre le développement de l'instruction et des compétences et les politiques du marché du

travail, technologiques, de l'investissement, commerciales et macroéconomiques, qui génèrent la croissance de l'emploi. Dans ce contexte, il est particulièrement important d'instaurer un dialogue social constructif, une coordination efficace entre les ministères et une meilleure communication entre employeurs et prestataires de formation.

Les conclusions ont cependant reconnu que le développement des compétences ne permettra pas à lui seul d'améliorer la productivité et l'emploi. D'autres facteurs importants y contribuent, comme les politiques de croissance de l'emploi et de la productivité pour influencer la demande sur le marché du travail, le respect des droits des travailleurs, l'égalité entre hommes et femmes, et les normes de sécurité et de santé; les bonnes relations professionnelles et le dialogue social; et une protection sociale efficace.

En bref, chacun a un rôle à tenir. Les conclusions permettent d'identifier les domaines d'action spécifiques incombant aux gouvernements, aux partenaires sociaux et à l'OIT. Le Bureau s'engage à apporter son soutien dans des domaines cruciaux comme la recherche, le partage des connaissances ou l'analyse politique, et à faciliter le dialogue et la collaboration.

Ces conclusions sont opportunes, stimulantes et pratiques. Elles peuvent aider les gouvernements et les sociétés à améliorer l'employabilité des travailleurs, à renforcer la productivité et la compétitivité des entreprises, et à promouvoir une croissance accessible à tous. Elles peuvent servir ainsi de catalyseur puissant à la réalisation de l'objectif universel du travail décent pour tous.

En raison de la période d'incertitude économique forte que nous traversons, ce défi revêt une urgence particulière.

Je vous invite à examiner les recommandations, à partager vos points de vue, et à poursuivre notre collaboration de manière tangible afin de promouvoir l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement.

Juan Somavia
Directeur général
BIT

Préface

La réflexion actuelle sur les questions liées au développement négocie un important tournant intellectuel et politique. La prise de conscience selon laquelle une croissance élevée et pérenne ne suffit pas à elle seule à réduire durablement la pauvreté joue un rôle majeur dans l'évolution des mentalités. Il faut également inscrire la bonne performance du marché du travail au cœur des politiques économiques et sociales afin de s'assurer que la croissance profite à tous et crée des emplois décents et productifs.

Cette prise de conscience résulte de deux causes: la déception engendrée par les nombreuses mesures politiques standardisées du passé centrées sur la stabilisation macroéconomique ou uniquement sur la croissance du PIB; et l'incapacité des pays, notamment ceux à forte croissance, de traduire cette croissance en une amélioration des résultats du marché du travail et du niveau de vie pour une large frange de la population.

Même dans les pays enregistrant une croissance économique forte et durable, les résultats du marché du travail ne se sont guère améliorés, la création d'emplois est restée limitée (appauvrissement du contenu en emplois de la croissance) et la majorité des emplois créés l'ont été dans l'économie informelle où les taux de productivité et les rémunérations sont faibles.

Le paradigme de réduction de la pauvreté sous-tendant les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) s'oriente également de plus en plus vers une approche centrée sur le marché du travail. Cette réorientation se fonde sur le raisonnement selon lequel le travail est le seul atout dont disposent les pauvres, et tout processus de croissance qui ne crée pas d'emplois en plus grand nombre, de meilleure qualité et sans garantie d'une protection sociale adéquate risque de n'avoir aucun effet sur la réduction de la pauvreté pour un grand nombre de personnes.

Une main-d'œuvre qualifiée et éduquée est une composante capitale de la nouvelle importance accordée aux marchés du travail et à leur performance. Depuis de nombreuses années, l'OIT conseille ses Etats Membres sur les politiques de développement des compétences et développe la recherche et l'analyse dans ce secteur. Les politiques de développement des compétences constituent un élément central de l'Agenda global pour l'emploi (GEA), qui est le cadre politique de l'OIT soutenant l'objectif de promotion de l'emploi de l'Agenda du travail décent. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, fournit des directives pour l'élaboration de politiques efficaces de développement de l'emploi et des compétences.

Attendu l'importance de ces questions, la discussion générale de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2008 de l'OIT, qui a porté sur la façon dont le développement des compétences pourrait mieux servir le double objectif lié à l'augmentation de la quantité de travailleurs employés et de la productivité de la main-d'œuvre, était opportune. Par la signature d'un accord tripartite entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, la CIT 2008 a adopté des conclusions qui constituent un cadre prospectif visant à renforcer les liens entre compétences, productivité, emploi,

développement et travail décent. Ces conclusions s'appuient sur le principe selon lequel les politiques efficaces de développement des compétences doivent être des composantes intégrantes des stratégies nationales de développement, afin de préparer la main-d'œuvre et les entreprises à de nouvelles opportunités et d'adopter une approche prospective pour s'adapter au changement. Afin de lier avec succès les compétences à la productivité, à l'emploi et au développement, les politiques de développement des compétences doivent se fixer trois objectifs: adapter l'offre à la demande actuelle de compétences; aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement; et enfin anticiper et acquérir les compétences qui seront demandées à l'avenir.

Le cadre adopté dans les conclusions répartit également les principales responsabilités incombant aux gouvernements et aux partenaires sociaux, et fixe les priorités pour l'appui de l'Organisation dans cinq secteurs: 1) accroître le développement des compétences sur le lieu de travail et tout au long des chaînes de valeur; 2) contribuer à la gestion des acteurs mondiaux du changement; 3) permettre l'identification à un stade précoce des besoins de qualifications actuels et futurs afin d'enrichir les stratégies nationales et sectorielles de développement; 4) établir un lien entre l'éducation, la mise en valeur des compétences, l'entrée sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie; et 5) promouvoir l'insertion sociale en étendant l'accès à l'éducation et à la formation aux personnes défavorisées de la société.

Les priorités fixées pour les nouvelles recherches comprennent une meilleure compréhension du recours au développement des compétences afin de faciliter la transition des activités de l'économie informelle vers l'économie formelle, de même que la détermination de l'impact des principaux acteurs du changement, tels que le commerce et le changement climatique, sur l'emploi et le développement des compétences. Parmi les priorités fixées pour les services consultatifs et la coopération technique figurent: 1) des outils pour prévoir les besoins de compétences, générer et utiliser les informations sur le marché du travail, et améliorer les services de l'emploi; 2) l'établissement de liens entre les employeurs et les prestataires de formation et le développement de l'apprentissage sur le lieu de travail; 3) le développement de systèmes régionaux de reconnaissance des compétences; et 4) l'accroissement de la disponibilité et de la qualité de la formation professionnelle pour tous, y compris celle dispensée dans les zones rurales et aux personnes handicapées des deux sexes.

En résumé, les conclusions constituent un cadre moderne pour le développement des compétences en vue de soutenir un processus de développement dynamique qui contribuera dans les prochaines années au plein emploi productif et au travail décent à travers le monde. La mise en œuvre des conclusions constituera un défi pour les mandants et le Bureau. Le renforcement de l'efficacité du processus de changement est inscrit dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée en 2008 par l'OIT, dans laquelle les politiques de développement des compétences occupent également une place importante en tant que domaine politique majeur œuvrant à la promotion de l'emploi.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Directeur exécutif
Secteur de l'emploi
BIT

Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement

1. A sa 295^e session de mars 2006, le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a retenu la question des compétences pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement comme thème de discussion de la 97^e session de la Conférence internationale du Travail, 2008. Le présent document contient les conclusions auxquelles est parvenue la commission [et que la Conférence a adoptées].

2. Le rôle important que joue le développement des compétences pour le développement social et économique et pour le travail décent est mis en lumière dans une série de discussions et de conclusions de l'OIT, en particulier les conclusions sur la mise en valeur des ressources humaines (89^e session de la Conférence internationale du Travail, 2000), la recommandation (n^o 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, l'Agenda global pour l'emploi adopté par le Conseil d'administration en mars 2003, les conclusions sur l'emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent (93^e session de la CIT, 2005) et les conclusions relatives à la promotion des entreprises durables (96^e session de la CIT, 2007). De plus, la convention (n^o 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977, telle que modifiée en 2000 et 2006) (Déclaration sur les entreprises multinationales) sont tout aussi pertinentes en ce qui concerne les possibilités de formation.

3. L'éducation, la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie constituent les piliers essentiels de l'employabilité, de l'emploi des travailleurs et du développement durable des entreprises dans le cadre de l'Agenda du travail décent, et contribuent par conséquent à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, notamment celui consistant à réduire la pauvreté. Le développement des compétences est essentiel pour stimuler un processus de développement durable et peut contribuer à faciliter la transition entre l'économie informelle et l'économie formelle. Le développement des compétences est tout aussi important pour aborder la question des opportunités et des défis afin de satisfaire les nouvelles demandes des économies en pleine évolution et des nouvelles technologies dans le contexte de la mondialisation. Les principes et valeurs du travail décent et les principes des entreprises durables, conformément aux conclusions relatives à la promotion des entreprises durables (96^e session de la CIT, 2007), servent d'orientations pour la préparation, la conception et la mise en œuvre du développement des compétences, et sont un moyen efficace de gérer des transitions respectueuses socialement justes. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont besoin de collaborer dans le cadre du dialogue social pour donner forme à

des programmes de développement des compétences nationaux, régionaux et internationaux qui peuvent promouvoir l'intégration des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable.

La contribution des compétences au travail décent, à la productivité, à la croissance de l'emploi et au développement

4. Une économie caractérisée par des qualifications médiocres, une productivité faible et de bas salaires n'est pas viable à long terme et est incompatible avec la réduction de la pauvreté. C'est le cercle vicieux, caractérisé par un niveau d'instruction insuffisant, une formation médiocre, une productivité faible, des emplois de mauvaise qualité et de bas salaires, dans lequel se retrouvent pris au piège les pauvres qui travaillent et qui exclut les travailleurs qui ne possèdent pas les qualifications pertinentes de toute participation à la croissance économique et au développement social dans le contexte de la mondialisation. Cela nuit également à la compétitivité des entreprises et à leurs capacités de contribuer au développement économique et social.

5. Une stratégie de développement internationale, nationale et régionale fondée sur l'amélioration de la qualité et sur l'accessibilité à l'éducation et à la formation peut, inversement, engendrer un cercle vertueux dans lequel le développement des compétences alimente l'innovation, la croissance de la productivité et le développement des entreprises, le changement technologique, les investissements, la diversification de l'économie et la compétitivité nécessaires pour soutenir et accélérer la création d'emplois meilleurs et plus nombreux dans le cadre de l'Agenda du travail décent, et pour améliorer la cohésion sociale.

6. Dans ce cercle vertueux, le développement des compétences est un facteur essentiel pour atteindre l'objectif du travail décent à la fois en augmentant la productivité et la durabilité de l'entreprise et en améliorant les conditions de travail et l'employabilité des travailleurs. Un développement efficace des compétences exige une approche globale. Cette approche comprend les éléments suivants:

- a) *des voies d'accès continues et harmonieuses à la formation* qui commencent par l'école maternelle et l'école primaire et préparent suffisamment les jeunes à l'enseignement secondaire, à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle, qui fournissent des services d'orientation professionnelle, des informations sur le marché du travail et des conseils lorsque les jeunes entrent dans la vie active, et qui permettent d'offrir aux travailleurs et aux chefs d'entreprise des possibilités de formation permanente afin qu'ils puissent actualiser leurs compétences et en acquérir de nouvelles tout au long de leur vie;
- b) le développement de *compétences de base* – notamment savoir lire et écrire, l'aptitude à la communication, l'aptitude à travailler en équipe et à résoudre des problèmes, et d'autres compétences pertinentes – ainsi que la sensibilisation aux droits des travailleurs et la compréhension de l'esprit d'entreprise, en tant que piliers sur lesquels peuvent venir s'appuyer la formation tout au long de la vie et la capacité d'adaptation au changement;
- c) le développement de *compétences de haut niveau* – professionnelles, techniques et en ressources humaines, pour tirer parti des opportunités d'emplois de qualité ou bien rémunérés, ou créer de telles opportunités;

- d) le *transfert des compétences*, basé en premier lieu sur des compétences de base permettant aux travailleurs de mettre en pratique leurs connaissances et leur expérience dans de nouveaux emplois ou de nouveaux secteurs d'activité et, en second lieu, sur des systèmes de codification, de normalisation, d'évaluation et de validation des compétences grâce auxquels les niveaux de compétence peuvent être facilement reconnus par les partenaires sociaux dans différents secteurs d'activité sur l'ensemble des marchés du travail nationaux, régionaux et même internationaux; et
- e) l'*employabilité* (pour les salariés ou les travailleurs indépendants) est le résultat de tous ces facteurs – sur laquelle se fondent les compétences de base, l'accès à l'éducation, des possibilités de formation, une bonne motivation et l'appui nécessaire pour tirer avantage des possibilités de formation continue, et la reconnaissance des compétences acquises – et est essentielle pour permettre aux travailleurs de trouver des emplois décents et de gérer le changement et aux entreprises d'adopter de nouvelles technologies et d'accéder à de nouveaux marchés.

7. L'amélioration de la productivité n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'améliorer la vie des travailleurs, la durabilité des entreprises, la cohésion sociale et le développement économique. L'amélioration continue de la productivité est également un préalable à la compétitivité et à la croissance économique. Les gains de productivité résultant du développement des compétences devraient être partagés entre les entreprises et les travailleurs – y compris par la négociation collective – et avec l'aide de la société, si l'on veut maintenir le cercle vertueux de l'amélioration de la productivité, de la croissance de l'emploi, du développement et du travail décent.

- a) Les travailleurs peuvent bénéficier du développement des compétences et des gains de productivité s'ils se traduisent par de meilleures conditions de travail, le respect des droits des travailleurs, des possibilités de formation complémentaire, une adaptabilité au changement, de meilleures perspectives d'emploi, des salaires plus élevés et d'autres facteurs qui contribuent à une meilleure qualité de vie.
- b) Les entreprises bénéficieront du développement des compétences et des gains de productivité en réinvestissant dans l'innovation (qu'il s'agisse de produits ou de procédés), en diversifiant leurs activités, et en maintenant et en améliorant leur compétitivité et leur part de marché.
- c) La société bénéficiera du développement des compétences et des gains de productivité en termes d'emplois de meilleure qualité, d'emplois plus nombreux, de services efficaces et de qualité, de réduction de la pauvreté, de respect des droits du travail, d'équité sociale et de compétitivité sur des marchés mondiaux en pleine évolution et dans des secteurs de croissance dynamiques.

8. Toutefois, le développement des compétences n'entraînera pas automatiquement une amélioration de la productivité ou la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, sauf si un environnement économique et social favorable permet que l'amélioration de la productivité se traduise par une croissance de l'emploi et le développement. D'autres facteurs critiques interviennent: le respect des droits des travailleurs, l'égalité des sexes, les normes de sécurité et de santé, de bonnes relations du travail, une protection sociale efficace, un bon leadership et des processus organisationnels de haut niveau, des politiques du marché du travail et des services de l'emploi efficaces et actifs.

9. De même, l'amélioration de la productivité ne saurait à elle seule donner un nouvel élan à l'emploi et au développement dans le contexte de l'Agenda du travail décent. D'autres facteurs sont eux aussi essentiels: des politiques dynamiques de croissance de l'emploi, un environnement durablement propice à l'entreprise, des partenaires sociaux forts et représentatifs, des investissements dans l'éducation et le développement des compétences, des services d'aide sociale, notamment des services de santé et une infrastructure matérielle, la création de zones industrielles ou d'agglomérats d'entreprises, des politiques locales de développement économique et social ciblées sur l'économie informelle et sur les petites et moyennes entreprises, des réseaux d'entreprises et de travailleurs, des services publics efficaces et un secteur des services bien développé, des politiques commerciales, d'investissement et macroéconomiques.

10. C'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité globale de créer, en consultation avec les partenaires sociaux, un *cadre propice* à la satisfaction des besoins actuels et futurs. L'expérience internationale montre que les pays, qui ont réussi à lier le développement des compétences à la productivité, à l'emploi, au développement et au travail décent, ont orienté leur politique de développement des compétences vers trois grands objectifs:

- a) l'adéquation de l'offre à la demande actuelle de compétences;
- b) les mesures permettant d'aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement; et
- c) l'acquisition et le maintien des compétences en vue de la satisfaction des futurs besoins du marché du travail.

11. Les deux premiers objectifs, l'adéquation des compétences et la facilitation de l'ajustement, s'inscrivent dans une perspective du marché à court et moyen termes pour réagir à l'évolution permanente des technologies et du marché. Pour atteindre le premier objectif, il faut des politiques et des institutions permettant une meilleure prévision et une meilleure adéquation des compétences disponibles aux besoins du marché du travail, ainsi qu'une meilleure généralisation de l'accès aux services de l'emploi, aux services d'orientation et aux services de formation.

12. Le deuxième objectif consiste à axer le développement des compétences sur ce qui est susceptible d'aider les travailleurs et les entreprises à passer d'activités et secteurs en déclin et à faible productivité à des activités et secteurs en croissance et à forte productivité, et à tirer parti des nouvelles technologies. La reconversion, la remise à niveau et la formation tout au long de la vie aident les travailleurs à conserver leur employabilité et les entreprises à s'adapter et à rester compétitives. Cela devrait être associé à des politiques du marché du travail actives pour appuyer la transition vers un nouvel emploi. Les travailleurs ne devraient pas subir les conséquences des coûts d'ajustement et des dispositions efficaces en matière de sécurité sociale ou une assurance-chômage, ainsi que des services d'orientation professionnelle, de formation et des services de l'emploi efficaces sont d'importants éléments du contrat social pour en atténuer les incidences.

13. Le troisième objectif s'appuie sur une perspective à long terme, axée sur l'anticipation et l'acquisition des compétences qui seront demandées à l'avenir par le biais de prévisions aux niveaux local, national, régional et international. Ce rôle stratégique du développement des compétences a pour but de favoriser un processus de développement durable visant à améliorer les conditions de travail et le développement des entreprises, de même que la capacité de l'économie à rester compétitive.

14. Pour répondre à ces trois objectifs, travailler avec les partenaires sociaux et les autres partenaires clés est important.

15. La situation économique et sociale n'est pas du tout la même selon les pays, et les niveaux d'éducation et de développement des compétences diffèrent eux aussi. Il n'en faut pas moins constamment promouvoir la créativité, l'innovation, la croissance de la productivité et la création d'emplois plus nombreux et mieux conçus à tous les stades du développement. La conception, le calendrier de mise en œuvre et l'orientation principale des politiques adoptées par les pays pour amorcer puis renforcer le cercle vertueux des compétences, de la productivité, de l'emploi et du travail décent doivent correspondre aux différents niveaux de développement.

16. La relation entre le développement des compétences, la productivité, la croissance de l'emploi et le développement est complexe. Pour que les politiques de développement des compétences soient efficaces, il faut que les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, veillent à leur cohérence en établissant un lien entre éducation, recherche et développement des compétences, d'une part, et marchés du travail, politique sociale, technologies, prestation de services publics, politiques liées au commerce, à l'investissement et aux politiques macroéconomiques, d'autre part.

17. L'éducation et le développement des compétences doivent être intégrés dans le cadre plus large du développement économique et social national si l'on veut parvenir à ce que leur potentiel contribue au cercle vertueux. Atteindre le cercle vertueux exige le passage de l'économie informelle à l'économie formelle, en créant des conditions qui incitent les entreprises informelles à se développer pour rejoindre l'économie formelle se caractérisant par des activités plus productives, de meilleures conditions de travail, l'accès à la protection sociale et le respect des droits des travailleurs. Cela est vrai dans tous les pays et en particulier dans les pays en développement.

Le développement des compétences sur le lieu de travail et tout au long des chaînes de valeur en vue de promouvoir la durabilité des entreprises et la croissance de l'emploi

18. Comme cela est convenu dans l'approche de l'OIT pour la Promotion d'entreprises durables (96^e session de la CIT, 2007), l'éducation, la formation et la formation tout au long de la vie sont des conditions fondamentales pour créer *un environnement favorable à des entreprises durables*. Les entreprises durables appliquent, sur le lieu de travail, des pratiques fondées sur le plein respect des principes fondamentaux, des droits au travail et des normes internationales du travail. Elles favorisent également de bonnes relations du travail qui permettent d'augmenter la productivité et de créer des emplois décents.

19. La formation dispensée dans un but d'acquisition de nouvelles compétences offre de meilleures possibilités de carrière (dans l'entreprise ou sur le marché du travail), des salaires plus élevés et une meilleure employabilité. En outre, il est admis que de nouvelles compétences sont nécessaires pour que les entreprises restent compétitives et puissent retenir leurs travailleurs.

20. Conformément au paragraphe 30 de la Déclaration sur les entreprises multinationales, les entreprises multinationales «devraient veiller ... à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays». Le développement des compétences *tout au long des chaînes*

de valeur au niveau mondial permet d'acquérir de nouvelles connaissances et de transférer des technologies étant donné que les grandes sociétés offrent des compétences aux fournisseurs en aval de la chaîne d'approvisionnement.

21. L'investissement étranger direct dans les zones franches d'exportation peut créer des emplois, mais il est nécessaire de renforcer l'élément central du travail décent. Un appui aux politiques ciblé, destiné à garantir de bonnes conditions de travail, le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective et l'investissement dans la formation sont indispensables pour exploiter le potentiel de ce type d'investissement afin d'améliorer la productivité des travailleurs et le travail décent.

22. Des accords sur des pratiques novatrices au niveau organisationnel et dans le domaine des ressources humaines, ainsi que la mise en œuvre de politiques de motivation des travailleurs, sont importantes pour la productivité de la main-d'œuvre. Un investissement intégré dans les travailleurs, les technologies et la recherche-développement ainsi que la mise en œuvre de politiques des ressources humaines et de rémunération progressistes qui pourraient prévoir un partage équitable des avantages sont essentiels sur les *lieux de travail à haute performance*. La direction et les représentants des travailleurs devraient permettre et encourager les travailleurs à exploiter leur potentiel dans leur propre intérêt et dans celui de l'entreprise. Les gouvernements, les partenaires sociaux et la société en général devraient créer une culture de formation et faire face aux défis du changement.

23. Les *petites et moyennes entreprises (PME)* sont confrontées à des problèmes particuliers en ce qui concerne le perfectionnement des compétences. Il leur est notamment difficile de laisser du temps aux travailleurs pour leur permettre de suivre des études; elles hésitent à investir dans la formation des travailleurs de peur que ceux-ci ne quittent l'entreprise après avoir acquis de nouvelles compétences, ou elles n'ont pas les ressources nécessaires pour investir dans le perfectionnement des compétences. La création de réseaux de PME permettrait de partager les informations, d'échanger les bonnes pratiques et de mettre en commun les ressources pour faciliter le développement des compétences. Des politiques spécifiques et ciblées sont nécessaires pour aider les PME à recycler leurs travailleurs et à améliorer leurs compétences. Dans les PME, des programmes de formation à la gestion qui aident les chefs d'entreprise à comprendre les avantages commerciaux et sociaux du développement des compétences se sont avérés particulièrement efficaces dans de nombreux pays. La formation en cours d'emploi, aussi sous la forme de l'apprentissage, est particulièrement importante pour les PME. Les programmes de formation à la gestion destinés aux PME, qui aident les chefs d'entreprise à comprendre le fonctionnement de l'entreprise et les avantages que présente pour la société le perfectionnement des compétences se sont avérés particulièrement efficaces dans de nombreux pays.

24. L'externalisation est souvent organisée de façon à mieux intégrer les chaînes de valeur en tirant parti de la spécialisation, et à améliorer la productivité. Cela permet à des petites et moyennes entreprises (PME) d'utiliser les technologies et d'acquérir de nouvelles compétences. Cela peut être une source d'emploi dans des secteurs connexes. Les effets des licenciements dans les entreprises externalisatrices pourraient être corrigés par le recyclage, les services de placement et des mesures de protection sociale. Mais les conditions d'emploi de base au niveau de l'externalisation devraient être préservées. Les entreprises externalisatrices peuvent aussi encadrer les fournisseurs dans la professionnalisation des services et la mise en place de normes de qualité.

25. De mauvaises pratiques d'externalisation font que les travailleurs se retrouvent piégés dans des emplois peu qualifiés et à faible productivité, ce qui contribue à la

détérioration de leur bien-être et de leurs conditions de travail, contrairement à ce que demande l'Agenda du travail décent. Des pratiques d'externalisation responsables exigent que les entreprises collaborent avec leurs sous-traitants ou leurs prestataires de services pour offrir un travail décent et créer des possibilités de formation et d'amélioration des compétences.

26. Il faudrait permettre à tous les travailleurs de pouvoir bénéficier de l'*égalité des chances* en ce qui concerne l'accès à une éducation, un enseignement supérieur, une formation professionnelle et une formation en cours d'emploi de qualité, ainsi qu'à des groupes défavorisés, tels que les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés, les travailleurs d'origine immigrée et les personnes ayant des relations d'emploi atypiques.

27. L'égalité des chances est aussi essentielle pour les travailleuses – en particulier les travailleuses rurales, les jeunes femmes, les femmes handicapées et les femmes chefs d'entreprise – notamment celles qui ont une famille, qui ont besoin de politiques adaptées et de considération pour faire en sorte qu'elles disposent de suffisamment de temps pour améliorer leurs compétences.

28. Il est prouvé que le partage des avantages découlant de l'amélioration de la productivité sur le lieu de travail renforce la volonté d'apprendre, crée un climat de confiance et montre la volonté de faire bouger les choses sur le lieu de travail, ce qui donne en outre aux entreprises les moyens d'innover et d'investir, contribuant ainsi davantage à la hausse de la productivité. Des études ont montré que le dialogue social peut contribuer, à cet égard, au partage des avantages, notamment dans le cadre des conventions collectives.

29. Le *rôle des gouvernements*, consistant à soutenir le développement des compétences sur le lieu de travail et le long des chaînes de valeur pour rendre les entreprises durables et favoriser la croissance de l'emploi, devrait être essentiellement de créer un climat favorable au développement des compétences. Ce rôle devrait être notamment, mais non exclusivement:

- a) de promouvoir une culture positive de formation tout au long de la vie, le renforcement des compétences et la productivité par le biais d'un cadre d'action solide et cohérent;
- b) de veiller à ce que la formation et la certification des compétences soient de qualité pour permettre le transfert des compétences, notamment celles qui sont acquises dans le cadre de l'apprentissage informel et de la formation en entreprise;
- c) de mettre en place toute une série de mécanismes et de mesures d'incitation qui peuvent être, entre autres, des mesures d'incitation financière, pour encourager les entreprises, les PME en particulier, à former leur personnel et à leur donner les moyens de les former, dans le cadre du développement de l'entreprise, et d'inciter les travailleurs, plus particulièrement les moins qualifiés, à participer à la formation;
- d) d'assurer l'application et le respect des politiques et normes internationales du travail, notamment la liberté d'association, le droit de négociation collective et l'égalité hommes-femmes;
- e) d'apporter un soutien institutionnel au dialogue social effectif en vue de mettre en valeur les compétences dans l'entreprise et aux niveaux sectoriel, régional et national;

-
- f)* de recenser et d'utiliser les possibilités d'établissement de partenariats public-privé lorsque ceux-ci apportent une valeur ajoutée à la satisfaction des besoins de développement de compétences des entreprises et des travailleurs, et ce dans le cadre d'accords entre les partenaires sociaux;
 - g)* de recueillir, d'analyser et de diffuser les données collectées et de disséminer de manière efficace les informations sur le marché du travail, notamment les compétences requises, fournissant des informations en temps voulu et accessibles et un système de référence pratique sur les mécanismes de financement à disposition;
 - h)* les gouvernements pouvant aussi prendre l'initiative en mettant en valeur les compétences de leurs propres personnels;
 - i)* la cohérence entre les politiques gouvernementales servant de fondement important à la fourniture d'une bonne éducation de base à un stade précoce; et
 - j)* parallèlement aux entreprises, les gouvernements ayant aussi un rôle à jouer dans l'investissement pour la recherche.

30. Les *partenaires sociaux* peuvent promouvoir le développement des compétences et la croissance de l'emploi pour rendre les entreprises durables et favoriser la croissance de l'emploi de nombreuses façons déterminantes, notamment, mais non exclusivement en:

- a)* engageant un véritable dialogue social qui peut porter sur des conventions collectives signées aux niveaux national, sectoriel et dans l'entreprise;
- b)* incitant les opérateurs de l'économie informelle à investir dans le développement des compétences comme première étape de la transition vers l'économie formelle, notamment en améliorant les liens entre les organisations d'employeurs et les PME et en cherchant à promouvoir des politiques qui donnent des droits aux travailleurs de l'économie informelle;
- c)* offrant, appuyant et encourageant la formation sur le lieu de travail – favorisant une culture de formation sur le lieu de travail, qui pourrait prévoir la rémunération du temps de travail consacré à la formation;
- d)* cherchant à promouvoir la sensibilisation à l'esprit d'entreprise, aux syndicats et aux droits des travailleurs dans les écoles et les établissements de formation professionnelle;
- e)* offrant des possibilités d'apprentissage et améliorant la qualité de l'enseignement et la reconnaissance des compétences acquises par les apprentis;
- f)* assurant une formation sur le lieu de travail en fonction de la disponibilité des travailleurs et faisant en sorte que les femmes puissent bénéficier, comme les hommes, de possibilités de formation et d'apprentissage sur le lieu de travail;
- g)* s'appuyant sur des formations développées aux niveaux territorial et local pour atteindre directement des groupes défavorisés ou marginalisés; et
- h)* jouant un rôle dans le partage de l'information et de bonnes pratiques sur la responsabilité sociale des entreprises en ce qui concerne le développement des compétences.

31. L'*appui de l'OIT* à ces efforts est particulièrement important pour:

- a)* effectuer des travaux de recherche, diffuser des modèles efficaces et offrir un appui technique pour l'application de bonnes pratiques en fonction de la situation

particulière d'un pays, concernant par exemple des mécanismes d'incitation efficaces à la formation et pour faire bénéficier les hommes et les femmes d'une formation en cours d'emploi sur la façon de faciliter la transition entre les activités de l'économie informelle et formelle;

- b) promouvoir les bonnes pratiques sur les lieux de travail à haute performance, qui mettent l'accent sur la formation et les compétences, l'organisation du travail, le partage des avantages, la participation des travailleurs et le dialogue social comme étant des éléments essentiels;
- c) aider les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en œuvre la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui est un outil utile pour promouvoir le développement des compétences le long des chaînes de valeur et diffuser des exemples de la façon dont le dialogue social sur le développement des compétences a contribué à accroître la productivité et à promouvoir le travail décent;
- d) inclure la formation au développement des compétences dans les programmes de promotion du développement des petites entreprises;
- e) promouvoir la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, de l'OIT; et
- f) élaborer des accords types bilatéraux et multilatéraux sur la certification des compétences pour l'emploi dans le cadre de systèmes de validation des compétences entre pays.

Le développement des compétences contribue à conduire le changement à l'échelle mondiale

32. Le développement des compétences devrait s'inscrire dans le cadre d'une adaptation efficace à des situations nouvelles. Les technologies et le commerce ont d'importantes répercussions sur les pays, et ce quel que soit leur niveau de développement. Les changements climatiques pourraient avoir des répercussions similaires à l'avenir. Les changements technologiques permettent d'accroître la productivité et de créer de nouvelles entreprises; ils ont créé de nouveaux emplois exigeant de nouvelles compétences mais ont aussi entraîné des pertes d'emplois et une évolution des types de compétences demandées. La politique des échanges commerciaux offre de nouvelles possibilités et le potentiel de participer à des chaînes de valeur mondiales, mais pose aussi des problèmes de transition aux industries nationales. Il y a de fortes chances que les changements climatiques modifient les structures de l'utilisation de l'énergie, ce qui aura une incidence sur la façon dont les entreprises mènent leurs activités et augmentera la demande de nouvelles compétences dans un large éventail de secteurs: l'agriculture, les transports, le secteur manufacturier et le bâtiment.

33. D'autres agents du changement, comme les migrations, les tendances démographiques et la corporatisation grandissante des activités agricoles ainsi que les crises engendrent des tensions similaires entre la suppression des emplois existants et l'offre de nouvelles possibilités d'emploi. L'important est que les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, élaborent des politiques et des systèmes efficaces du marché du travail, notamment des politiques favorisant le développement des compétences, ainsi que des politiques de protection sociale durables qui tiennent compte effectivement de ces problèmes dans le cadre de vastes stratégies proactives et adaptées.

34. La gestion des acteurs mondiaux du changement implique, d'une part, de disposer des capacités nécessaires pour *tirer parti des opportunités* qui se présentent et, d'autre part, d'*atténuer les impacts négatifs* pour faciliter l'ajustement. La prévision et les stratégies de développement des compétences sont essentielles pour relever ces deux défis. Le dialogue social, qui peut porter notamment sur les conventions collectives, est un important moyen de s'assurer que ces stratégies, qui devraient bénéficier du changement et atténuer les répercussions négatives, sont exhaustives et efficaces.

35. *Tirer parti des possibilités offertes.* Les gouvernements et les partenaires sociaux ont besoin d'avoir accès aux informations et de les compiler, de disposer des capacités analytiques nécessaires pour adopter des stratégies permettant de tirer parti des possibilités offertes et des aptitudes à diriger et à développer un esprit d'entreprise pour piloter le changement. Le manque de travailleurs qualifiés est un facteur de limitation critique pour la capacité des pays à se développer, des entreprises à tirer parti des possibilités offertes et des travailleurs à trouver de meilleurs emplois et à gagner davantage. Inversement, des politiques de développement des compétences tournées vers l'avenir peuvent aider les entreprises, la société et les travailleurs à réagir positivement au changement et à en tirer parti, en recourant par exemple aux moyens suivants:

- a) le recensement précoce des *tendances sectorielles et des besoins de compétences*, notamment dans les secteurs qui risquent d'être les plus touchés par le changement et dans les secteurs qui ont le plus de chances d'offrir un potentiel de croissance important;
- b) le développement de nouveaux profils professionnels et de nouvelles compétences pour permettre de répondre aux besoins futurs de compétences dans les secteurs et industries émergents;
- c) la recherche d'un juste équilibre entre les compétences professionnelles et les compétences générales de haut niveau afin d'améliorer le climat des investissements, la productivité et les emplois décents; et
- d) l'orientation des jeunes vers l'étude de matières liées à la technologie, notamment les sciences et les mathématiques, pour stimuler l'innovation et le développement technologique, tout en aidant aussi les travailleurs à acquérir d'autres aptitudes créatives.

36. *Atténuer l'impact négatif* du changement comporte deux aspects: faire en sorte que la transition vers un nouvel emploi se fasse sans heurt pour tous les travailleurs et réduire les coûts sociaux et économiques qu'imposent les changements aux travailleurs, aux entreprises et aux pays. Concernant les travailleurs, une transition harmonieuse vers un nouvel emploi exige que les mécanismes suivants soient en place:

- a) des *systèmes de reconnaissance des compétences* pour certifier et valider les acquis et expériences professionnelles antérieures, de manière à ce qu'avec des compétences transférables, les travailleurs puissent plus facilement s'orienter vers un nouvel emploi, que ce soit à l'intérieur de l'entreprise, pour la prise de nouvelles fonctions ou l'entrée dans un nouveau secteur;
- b) les possibilités de recyclage et de mise à niveau des compétences offertes par les gouvernements ou les employeurs, et la volonté des travailleurs de suivre une formation tout au long de la vie en recourant à de telles mesures;
- c) des *services de l'emploi*, notamment l'accès à des informations actualisées sur le marché du travail, à des services d'orientation professionnelle et de placement; et

- d) des *mesures de protection sociale* associées à des politiques actives du marché du travail pour fournir un soutien temporaire aux travailleurs touchés par les fermetures et restructurations d'entreprises.
- 37.** *Le rôle des gouvernements* devrait être avant tout:
- a) d'investir dans des systèmes solides et dynamiques d'éducation, de recherche et de formation qui fournissent les compétences clés et facilitent la formation tout au long de la vie;
 - b) de créer des mécanismes permettant la reconnaissance et la certification des compétences pour faciliter, aux niveaux national, régional et international, la mobilité des travailleurs;
 - c) d'investir dans des programmes de recyclage des travailleurs pour faire en sorte qu'ils soient capables d'améliorer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles;
 - d) de fournir, dans le cadre d'une formation tout au long de la vie, des services de placement et d'orientation professionnelle, de mettre en place des mesures actives concernant le marché du travail telles que des programmes de formation visant les travailleurs âgés, et si possible appuyés par une législation sur la discrimination contre les personnes âgées, et de faciliter la participation de la main-d'œuvre;
 - e) de favoriser le dialogue social tripartite sur l'incidence des acteurs du changement au niveau mondial qui affecte le développement des compétences et l'emploi; et
 - f) d'adopter des mesures de protection sociale combinées avec des politiques actives du marché du travail.
- 38.** *Les partenaires sociaux* devraient apporter une contribution:
- a) en participant activement à l'élaboration et à la mise en place de systèmes de formation pour faire en sorte que les compétences soient pertinentes, adaptables, et que la formation soit accessible à tous;
 - b) en mettant en place des mécanismes pour motiver et aider les travailleurs à investir, tant aux plans des efforts que de l'engagement, et en développant des compétences, notamment en créant un environnement favorable et en gagnant la confiance des apprenants;
 - c) en veillant à ce que les conditions de travail respectent les normes fondamentales du travail et les normes de santé et sécurité au travail et facilitent l'augmentation de la productivité et le développement durable;
 - d) en lançant des initiatives consistant à faire connaître aux partenaires sociaux et à la société la valeur du travail et du vécu des travailleurs âgés tout en fournissant des ensembles coordonnés de mesures en faveur de l'emploi des personnes âgées, notamment l'actualisation permanente des compétences, en particulier dans le domaine des nouvelles technologies; et
 - e) en développant des idées novatrices en matière de création d'entreprises, qui prévoient notamment l'utilisation d'énergies renouvelables ou le recyclage, et qui doivent apporter des solutions aux problèmes locaux et mondiaux, tels que la montée du niveau des eaux, les sécheresses et les ouragans.
- 39.** *Le soutien apporté par l'OIT* à ces efforts est particulièrement important dans les domaines suivants:
- a) la recherche et la facilitation du dialogue aux niveaux national, régional et mondial sur l'incidence pour l'emploi des principaux agents du changement et les

incidences qui en résultent sur le développement des compétences et la croissance de l'emploi;

- b)* le renforcement des capacités pour aider les mandants à utiliser le développement des compétences de façon à tirer parti des possibilités offertes aux niveaux national, régional et international; le Centre de formation de l'OIT à Turin et le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR) de l'OIT peuvent jouer un rôle important dans la fourniture d'une telle formation;
- c)* l'analyse et la diffusion de conclusions sur les arrangements de partage des coûts effectifs équitables permettant de recycler les travailleurs qui ont perdu leur emploi; et
- d)* la collaboration avec d'autres agences et institutions, notamment les organes des Nations Unies, pour assurer une plus grande conformité avec les objectifs de l'OIT pour traiter de l'incidence du changement sur l'emploi.

L'identification à un stade précoce des besoins de qualifications actuels et futurs permet d'enrichir les stratégies nationales et sectorielles de développement

40. L'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences a un coût économique et social élevé et contribue au chômage structurel, auquel elle est due. L'identification à un stade précoce des besoins actuels et futurs de compétences fait partie d'une stratégie prospective qui réduit les pénuries de main-d'œuvre qualifiée:

- a)* en adaptant les programmes d'enseignement initial aux besoins actuels et futurs de compétences;
- b)* en permettant aux fournisseurs de formation de prévoir quelles sont les demandes actuelles et à moyen et long termes de compétences, de manière à garantir une meilleure adéquation entre les emplois et les compétences;
- c)* en fournissant des informations pertinentes et à jour à tous les acteurs et en particulier aux travailleurs licenciés ainsi qu'aux personnes à la recherche de meilleures possibilités d'emploi afin, de leur permettre de passer de secteurs en perte de vitesse à des secteurs émergents;
- d)* en aidant les jeunes à choisir une formation en fonction de perspectives d'emploi réalistes;
- e)* en facilitant la prise de décisions mieux fondées en matière d'investissement dans la formation et la formation tout au long de la vie de la part des employeurs et des travailleurs; et
- f)* en aidant les entreprises à innover et à adopter des technologies nouvelles par la mise à disposition en temps voulu de travailleurs qualifiés, en améliorant les compétences des travailleurs pourvus d'un emploi et en aidant les travailleurs à rester employables.

41. Des systèmes efficaces de prévision et d'identification des compétences prévoient les tâches suivantes: collecter les données, analyser les besoins de compétences et définir les profils de compétences, diffuser largement et en temps voulu cette analyse et apporter les éléments indispensables pour la formulation de politiques de formation et leur

concrétisation en programmes de formation. L'analyse d'informations et de données pertinentes devraient être diffusée le plus largement possible, notamment aux chercheurs d'emploi, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, aux formateurs dans les secteurs public et privé, ainsi qu'aux conseillers en orientation professionnelle et aux prestataires de services de placement, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.

42. La prévision quantitative et qualitative devrait être liée à des stratégies définies dans les grandes lignes au niveau national. Il est important de repérer les secteurs et les régions qui ont un fort potentiel de croissance pour identifier de nouvelles perspectives d'emploi et les compétences requises dans ces secteurs ainsi que les secteurs traditionnels en déclin et les profils de compétences, et ceux qui perdent leur emploi. Il est en outre important de recenser la qualité de l'offre de compétences. De même, l'analyse des besoins devrait recenser les compétences de base ainsi que les compétences professionnelles car elles évoluent avec la croissance économique.

43. En ce qui concerne l'identification des compétences, les *gouvernements* sont chargés de la coordination, de l'approvisionnement en ressources, de l'élaboration de politiques, des processus et des instituts qui:

- a) apportent un soutien aux systèmes d'information sur le marché du travail en concertation avec les partenaires sociaux;
- b) effectuent régulièrement des études du marché du travail et mettent en place des mécanismes permettant de prévoir les besoins de compétences;
- c) prévoient, au niveau quantitatif, les besoins de compétences en effectuant des études sur la main-d'œuvre et les établissements, et recueillent des données administratives, en particulier auprès d'établissements de formation et de services de l'emploi;
- d) recueillent des données qualitatives par le biais, par exemple, de comités d'entreprise locaux, de syndicats, d'organisations d'employeurs, de groupes de parties prenantes et de mécanismes de remontée de l'information entre les employeurs et les formateurs locaux;
- e) stimulent la coopération et la mise en réseau entre établissements d'enseignement et entreprises;
- f) tiennent compte des tendances macroéconomiques, technologiques et démographiques;
- g) vérifient et font en sorte, avec les partenaires sociaux, que les programmes sont actualisés pour répondre à la fois quantitativement et qualitativement aux besoins actuels et futurs de compétences, et utilisent les informations pour suivre les performances et déterminer les résultats que doivent obtenir les établissements de formation;
- h) mettent au point des profils d'emploi qui peuvent servir de base pour le programme et être rapidement adaptés pour répondre aux besoins des entreprises, qui ne cessent d'évoluer; et
- i) organisent la collecte et l'analyse concertées des données dans le cadre d'alliances d'intégration régionale.

44. Les contributions des *partenaires sociaux* à la prévision des besoins de compétences sont notamment, mais non exclusivement, les suivantes:

-
- a) utiliser des organes sectoriels, des institutions bipartites et tripartites et des réseaux locaux d'entreprise, des organisations de travailleurs, ainsi que des établissements de formation pour faciliter un processus continu d'actualisation de l'information sur les besoins de compétences;
 - b) analyser l'impact des futures compétences sur les technologies émergentes;
 - c) faire connaître les besoins de compétences et les profils d'emploi dans le cadre d'échanges entre entreprises et établissements de formation;
 - d) contribuer à évaluer de nouvelles possibilités qui s'offrent aux travailleurs dont l'ensemble des compétences pourraient être affectées par le changement; et
 - e) instaurer un dialogue social au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel pour échanger des informations sur les prévisions des entreprises et faire connaître les besoins et les aspirations des travailleurs et des employeurs en matière de formation.
- 45.** *L'OIT peut aider* les Etats Membres:
- a) en mettant en commun des modèles d'approches efficaces et rentables pour prévoir des besoins de compétences des différents pays;
 - b) en aidant les pays, en particulier les pays en développement, à établir et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail et les services de l'emploi; et
 - c) en renforçant les travaux de recherche sur la dynamique de l'offre et de la demande de compétences et encourageant la coopération internationale dans ce domaine.

Etablir un lien entre l'éducation, la mise en valeur des compétences, l'entrée sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie

46. Les pays n'ont pas le même niveau d'éducation et de développement des compétences et sont confrontés à toutes sortes de problèmes différents pour créer des voies d'accès cohérentes à la formation qui établissent un lien entre éducation de base, enseignement secondaire et supérieur, formation professionnelle, entrée sur le marché du travail et formation tout au long de la vie. Garantir à tous une éducation de base de qualité (voir paragr. 6 b)) devrait être une priorité absolue des gouvernements. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient viser à élaborer un cadre national intégré de qualifications pour faciliter l'accès à la formation pour tous les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle, qui devrait inclure une progression à la fois horizontale et verticale.

47. La transition entre les étapes de la formation et l'entrée sur le marché du travail est facilitée par des conseils et une orientation professionnels, la validation des acquis, l'intégration de l'esprit d'entreprise à la formation et la prévision efficace des besoins de compétences, ainsi qu'une large diffusion de l'analyse des données sur le marché du travail. Ces mesures sont particulièrement importantes pour améliorer l'employabilité des jeunes et d'autres groupes cibles. Dans de nombreux pays, les taux élevés de scolarisation dans l'enseignement secondaire et tertiaire ne se sont pas traduits par une hausse des emplois à forte productivité pour un nombre important de jeunes du simple fait qu'ils n'ont peut-être pas les compétences correspondant aux besoins du marché du travail. Ces mesures ne devraient pas être élaborées de façon isolée mais faire partie de l'agenda de développement national axé en particulier sur la mise en valeur des compétences et la croissance de l'emploi.

48. Des mécanismes d'appui spécifiques sont souvent nécessaires pour faciliter la participation des *femmes* à toutes les étapes du développement des compétences – de la fréquentation scolaire dans l'enseignement primaire et secondaire à l'offre de possibilités de formation professionnelle formelle et d'apprentissage fondé sur les compétences, en passant par la participation à des activités de formation sur le tas et de recyclage pour les personnes qui entrent une nouvelle fois sur le marché du travail. Du point de vue de la prise en compte de tous les stades de l'existence, l'égalité entre hommes et femmes et l'amélioration du travail décent et productif pour les femmes posent des problèmes à chaque étape du processus de formation. L'attention portée aux questions sexospécifiques, à savoir concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, éviter la discrimination et reconnaître la valeur des compétences acquises dans le cadre des soins prodigués aux membres de la famille, est nécessaire à la fois pour promouvoir la formation intégrée et pour élaborer des programmes visant particulièrement les femmes.

49. Il faut *promouvoir l'amélioration* de la coordination à de multiples niveaux afin de créer un lien continu entre éducation, formation, formation tout au long de la vie et emploi. Cette coordination devrait également porter sur la consultation des partenaires sociaux.

- a) Au *niveau national*, des plates-formes interministérielles sont indispensables aux actions concertées et à la coordination des programmes d'éducation et de développement des compétences offerts par les différents ministères dans le pays. La coordination entre les ministères de l'éducation et du travail et les ministères chargés des sciences et de la technologie ainsi que d'autres ministères compétents est particulièrement essentielle pour faciliter une transition harmonieuse entre l'éducation et la formation initiales et la formation tout au long de la vie; elle est également essentielle avec les organismes économiques pour contribuer à la prévision et à l'identification des besoins de compétences.
- b) La coordination entre les différents échelons administratifs est tout aussi essentielle. Dans ce domaine, les difficultés consistent à établir un juste équilibre entre une autorité décentralisée pour pouvoir satisfaire les besoins du marché du travail local et une assurance et des normes de qualité, dont le but est de faire en sorte que les compétences soient reconnues au niveau national; cette difficulté consiste aussi à structurer des mécanismes efficaces visant à encourager la formation.
- c) Au *niveau local*, la coordination et la coopération entre les municipalités, les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les fournisseurs de services de formation peuvent contribuer de façon significative à l'adaptation de la formation aux besoins du marché du travail local. Cette coordination est également essentielle pour intégrer le développement des compétences dans de vastes stratégies locales de développement à long terme.
- d) Au *niveau régional*, il devrait y avoir une coordination entre les pays et les organisations professionnelles et d'autres organismes connexes compétents pour la reconnaissance des compétences afin de promouvoir la mobilité des travailleurs au sein de la région. La compatibilité régionale des cadres nationaux est une question qui mérite éventuellement attention.
- e) Au *niveau international*, la collaboration entre les institutions internationales est nécessaire pour que la fourniture de l'aide soit cohérente et pour que les pays en développement parviennent à réaliser les OMD, en particulier l'objectif 2 concernant l'éducation.

50. Les *mécanismes de coordination* qui se sont avérés efficaces dans un certain nombre de pays sont notamment les suivants:

- a) des organismes de coordination interministériels nationaux;
- b) des organismes axés sur les secteurs comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs, des associations d'entreprises et des instituts spécialisés de formation et de recherche pour l'échange d'informations sur les besoins de compétences et la qualité de la formation pour améliorer la planification et la formation dispensée;
- c) la collaboration entre entreprises et instituts de formation et de recherche, en particulier pour répondre aux besoins de compétences et encourager l'innovation dans des secteurs émergents à forte valeur ajoutée;
- d) un cadre national de compétences servant de base de dialogue entre responsables de l'éducation et de la formation, gouvernements, employeurs et travailleurs, de façon à mieux adapter le développement des compétences à l'évolution des besoins, à établir un lien entre éducation initiale, continue et formation tout au long de la vie et à assurer une large reconnaissance et la transférabilité des compétences; et
- e) dans le cadre de l'intégration régionale, les mécanismes de coordination ministériels entre les pays pour promouvoir la reconnaissance des compétences et la mobilité des travailleurs.

51. Alors que les mécanismes et les processus sont importants, l'efficacité de tels mécanismes devrait être *évaluée en fonction des résultats*. Etablir des indicateurs de succès quantitatifs et qualitatifs pour atteindre les objectifs d'éducation et de formation conformes à l'Agenda du travail décent est utile pour parvenir à une compréhension commune des succès, des carences et des enseignements tirés.

52. Les *gouvernements* sont avant tout responsables:

- a) d'assurer à tous une éducation et des compétences de base de qualité;
- b) d'établir, aux niveaux national et interrégional, des cadres de compétences en consultation avec les partenaires sociaux;
- c) de parvenir à une compréhension commune avec les partenaires sociaux des moyens de renforcer l'investissement dans des compétences transférables qui facilite le passage de l'école au monde du travail et d'emplois et de secteurs en déclin à des secteurs d'activités en expansion;
- d) de permettre aux instituts de formation professionnelle et d'enseignement supérieur de reconnaître que les acquis et l'expérience facilitent l'accès à la formation professionnelle et à l'enseignement supérieur et donc à l'emploi; et
- e) de créer des comités tripartites nationaux, régionaux et sectoriels pour suivre la mise en place coordonnée des systèmes de formation visant à assurer une meilleure qualité des résultats.

53. Il incombe aux *partenaires sociaux* en particulier:

- a) de coordonner les mécanismes qui visent à garantir une transition harmonieuse de l'éducation à la formation et au monde du travail;
- b) d'offrir des possibilités de formation sur le lieu de travail et d'en tirer parti afin de faciliter une transition harmonieuse de l'école au monde du travail et de secteurs en déclin à des secteurs émergents;

- c) de favoriser et de faciliter la formation tout au long de la vie, notamment grâce à des conventions collectives;
- d) d'encourager les partenariats public-privé à investir dans la recherche-développement; et
- e) de trouver, en coopération avec les gouvernements, des sources de financement à long terme et durables pour la formation permanente.

54. L'OIT peut aider les Etats Membres:

- a) en étudiant des moyens novateurs pour stimuler l'investissement dans des compétences générales et transférables et en consultant les gouvernements et les partenaires sociaux sur leur adaptabilité aux situations de tous les pays;
- b) en facilitant la collaboration avec d'autres institutions du système des Nations Unies, à savoir mettre à profit sa force tripartite pour assurer une aide cohérente au développement au niveau des pays, en particulier dans le cadre «Unis dans l'action» pour la coordination interinstitutions;
- c) en facilitant la collaboration avec d'autres institutions internationales s'occupant du développement des compétences, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie; et
- d) en renforçant les liens interinstitutions au niveau des sièges grâce à des recherches conjointes, une évaluation des incidences et la mise au point d'outils qui mettent à profit les atouts des différentes institutions du système des Nations Unies.

Le développement des compétences pour faciliter l'insertion sociale des groupes cibles

55. L'accès à l'éducation et à la formation revêt une importance primordiale pour les personnes défavorisées de la société car elle permet de les aider à sortir du cercle vicieux que constituent le manque de compétences, la faible productivité et les emplois mal rémunérés. Il est important de reconnaître que certaines d'entre elles sont confrontées à de multiples sources de handicaps qui posent des problèmes particuliers. Eliminer les obstacles qui les empêchent d'avoir accès à la formation et à l'éducation et répondre à leurs besoins spécifiques est donc indispensable pour parvenir à l'insertion et à l'égalité sociales. Les politiques visant à lutter contre la discrimination sur le marché du travail devraient faire partie intégrante d'une stratégie efficace de mise en valeur des compétences.

56. L'infrastructure pour l'éducation et la formation est particulièrement insuffisante dans les *zones rurales* et, par conséquent, le problème de l'accès à l'éducation et à la formation est encore plus critique dans les zones rurales. Dans ces zones, le triple objectif consiste à développer les infrastructures et mettre en valeur les compétences, à créer davantage d'emplois et à améliorer la qualité de l'éducation et de la formation. Il est également d'une importance fondamentale d'encourager des attitudes positives vis-à-vis du développement des compétences dans les zones rurales.

57. L'implantation d'instituts de formation nationaux devrait être généralisée dans les zones rurales et associée à des approches novatrices telles que:

- a) une formation basée sur la communauté dispensée compte tenu des possibilités économiques et d'emplois disponibles dans les zones rurales;

-
- b) l'enseignement à distance en recourant aux technologies de l'information et de la communication (TIC);
 - c) une formation mobile qui rapproche la formation de la population;
 - d) l'importance accordée aux coopératives en ce qui concerne la mise en valeur des compétences techniques et la sensibilisation à l'esprit d'entreprise; et
 - e) des méthodes fondées sur la main-d'œuvre pour améliorer l'infrastructure rurale, qui offrent une formation dans le domaine de la construction, de la maintenance et des contrats publics.

58. Un système de formation diversifié est important pour aider les travailleurs des zones rurales à acquérir et améliorer les technologies, à s'intégrer dans les chaînes de valeur mondiales et à desservir les marchés locaux, à renforcer l'esprit d'entreprise, à améliorer la productivité agricole et l'accès aux marchés et à développer des activités hors exploitation pouvant compléter les revenus.

59. Les efforts déployés pour renforcer la mise en valeur des compétences dans les économies rurales doivent être intégrés aux efforts globaux visant à améliorer l'accès des travailleurs ruraux aux régimes de sécurité sociale et à garantir le respect de leurs droits. Donner un nouvel élan au développement des compétences contribue à moderniser l'économie locale et les chaînes de valeur fondées sur des produits spécifiques, ce qui demande par ailleurs une amélioration des compétences.

60. Dans l'*économie informelle*, la mise en valeur des compétences peut contribuer à améliorer la productivité et les conditions de travail, tout en traitant dans le même temps les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs de l'économie informelle, comme il en a été décidé dans les Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines (88^e session de la CIT, 2000). Un certain nombre de stratégies peuvent être utilisées pour mettre en valeur les compétences à cet effet:

- a) la *fourniture d'une formation et de compétences diversifiées*, allant de l'alphabétisme à l'éducation de base de rattrapage aux compétences techniques et professionnelles, en passant par des compétences en matière de gestion et d'entrepreneuriat;
- b) une *approche modulaire* de la formation, qui divise la formation à long terme en un ensemble de cours de courte durée, améliore l'accès à la formation pour ceux qui n'ont ni le temps ni les moyens de s'offrir une formation à long terme. Ce système aide les gens à acquérir des connaissances à leur propre rythme et en fonction de leurs propres besoins;
- c) la *reconnaissance des compétences* acquises dans l'économie informelle facilite l'intégration des travailleurs dans l'économie formelle; et
- d) le coût de participation à la formation ne peut être sous-estimé. Il faut trouver des mécanismes novateurs pour assumer ces coûts, étant donné que de nombreux travailleurs de l'économie informelle auraient des difficultés à prendre directement en charge une partie de ces coûts.

61. Le renforcement de la base de compétences de l'économie informelle fait partie de l'effort global de développement pour améliorer les conditions actuelles et faciliter la formalisation des activités informelles. La protection sociale et les soins de santé, le respect des droits des travailleurs, un cadre de réglementation efficace pour les entreprises et des liens interentreprises dans l'économie formelle et informelle contribuent en outre aux processus de formalisation.

62. Le développement des compétences est un moyen primordial de permettre aux *jeunes* de passer sans heurt de l'école à la vie professionnelle. Un grand nombre de jeunes éprouvent des difficultés à trouver un emploi productif du fait de la faiblesse de la demande ou du manque de reconnaissance de leurs compétences et de possibilités de formation.

63. Il est nécessaire d'adopter une approche globale pour intégrer les jeunes, femmes et hommes, sur le marché du travail, y compris la fourniture d'une formation professionnelle pertinente et de qualité, la disponibilité d'informations sur le marché du travail et des services d'orientation professionnelle et de placement. L'amélioration de l'éducation de base et des compétences de base est particulièrement importante pour permettre aux jeunes d'apprendre tout au long de leur vie et d'entrer dans la vie active. Il est également important que les adultes qui n'ont pas suivi d'enseignement de base ni acquis de compétences de base aient la possibilité de le faire.

64. L'apprentissage, à différents niveaux, est un moyen efficace pour les jeunes d'établir une passerelle entre l'école et le monde du travail en leur permettant d'acquérir une formation professionnelle et technique. Ils peuvent ainsi surmonter le problème du manque d'expérience quand ils tentent d'obtenir un premier emploi.

65. Des programmes spéciaux et novateurs doivent être en outre étudiés pour répondre aux besoins spécifiques de groupes défavorisés de jeunes; il faudrait notamment donner à ceux qui ont abandonné l'école une «deuxième chance» pour qu'ils puissent au moins apprendre à écrire et à compter, élaborer des programmes spéciaux visant à accroître le taux de scolarisation des filles et de posséder les compétences nécessaires pour suivre une formation professionnelle; il faudrait en outre mettre en place des mesures d'incitation à l'embauche de nouveaux arrivants sur le marché du travail pour leur permettre de surmonter leur faible productivité initiale.

66. La formation et le développement des compétences contribuent à une *plus grande intégration des personnes handicapées* sur le marché du travail. Des ateliers protégés pourraient renforcer les compétences et la confiance en soi et faciliter ainsi le passage au marché primaire du travail, mais il vaut mieux, chaque fois que cela est possible, intégrer les personnes handicapées sur les lieux de travail traditionnels. Des mesures d'incitation (réductions d'impôts, de cotisations sociales et aides à l'adaptation des postes de travail, etc.) peuvent inciter une entreprise à employer des personnes handicapées.

67. L'amélioration de la transférabilité des compétences, appuyée par des cadres nationaux et/ou régionaux ou internationaux de compétences, aide les *travailleurs migrants* à obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications et leurs compétences. Des cadres régionaux de compétences et une coopération régionale pour la reconnaissance mutuelle des compétences créent des conditions propices à la mobilité des travailleurs et à la transférabilité des compétences.

68. Une attention supplémentaire devrait être accordée à la situation des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques qui souvent ne peuvent pas bénéficier d'une formation professionnelle ni d'une formation en cours d'emploi.

69. La responsabilité de l'insertion sociale incombe au premier chef, en consultation avec les partenaires sociaux, aux *gouvernements*. Ceux-ci doivent également veiller à ce que les groupes ayant des besoins particuliers aient un accès adéquat à une mise en valeur appropriée des compétences pour promouvoir le travail décent et productif. Les mesures appropriées sont notamment les suivantes:

- a) la fourniture de compétences de base, y compris l'apprentissage du calcul et de la lecture;

-
- b) l'intégration du développement des compétences dans l'investissement dans l'infrastructure rurale et d'autres moyens de moderniser le secteur agricole;
 - c) la mise en place de mécanismes interministériels pour répondre à la question du développement des compétences des migrants et des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques;
 - d) des mesures d'incitation accordées aux employeurs pour qu'ils embauchent des personnes handicapées et des personnes appartenant à des groupes défavorisés, qui pourraient être des incitations fiscales, une réduction des cotisations sociales ou une adaptation des postes de travail;
 - e) l'identification et l'utilisation des possibilités de partenariats public-privé lorsque ceux-ci apportent une valeur ajoutée pour répondre aux besoins de mise en valeur des compétences nécessaires aux entreprises et aux travailleurs et dans le sens des accords conclus par les partenaires sociaux;
 - f) en tant qu'incitation supplémentaire à intégrer à l'économie formelle, la possibilité pour les PME de l'économie formelle d'avoir accès à une formation subventionnée; et
 - g) de même, la formation devrait être orientée vers les PME de l'économie informelle pour leur permettre de s'intégrer à l'économie formelle.

70. Les *partenaires sociaux* devraient promouvoir le développement des compétences de groupes ciblés:

- a) en intégrant les personnes ayant des besoins spéciaux sur le marché du travail;
- b) en offrant aux jeunes diverses possibilités d'acquérir une expérience sur le lieu de travail; et
- c) en envisageant des dispositifs de financement efficaces pour surmonter les inconvénients spécifiques liés à l'accès à une formation initiale et à une formation tout au long de la vie.

71. L'*OIT* peut aider les Etats Membres:

- a) en effectuant des travaux de recherche sur des approches efficaces du développement des compétences dans l'économie informelle, qui devraient être particulièrement axés sur les femmes;
- b) en examinant, dans le cadre multilatéral de l'OIT pour la migration de main-d'œuvre (2005), des stratégies visant à assurer une formation professionnelle aux travailleurs migrants, mettre en place des systèmes régionaux de reconnaissance des compétences et encourager les migrations circulaires et d'autres mesures pour éviter l'exode des cerveaux et en inverser la tendance;
- c) en proposant des stratégies visant à améliorer les compétences des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques et à intégrer les personnes handicapées dans des programmes stratégiques de formation et de promotion de l'emploi;
- d) en faisant connaître et diffusant des bonnes pratiques de promotion des compétences et du travail décent pour différents groupes ciblés, en tenant compte de l'expérience approfondie acquise par les Etats Membres;
- e) en évaluant l'incidence des stratégies nationales de promotion de l'emploi des jeunes et de la contribution que constitue l'acquisition de compétences; et

- f)* en élaborant des stratégies visant à étendre la disponibilité et l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle dispensée dans les zones rurales, conformément aux orientations stratégiques des conclusions de la discussion générale sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté (97^e session de la CIT, 2008).

