



Conseil d'administration

313^e session, Genève, 15-30 mars 2012

GB.313/POL/3

Section de l'élaboration des politiques
Segment du dialogue social

POL

Date: 5 mars 2012

Original: anglais

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Suivi de la mise en œuvre de la stratégie de formation OIT/G20

Objet du document

Le présent document fournit des informations sur les travaux du Bureau visant à faire mieux connaître le cadre conceptuel et pratique du BIT sur le développement des compétences en vue d'améliorer la productivité, la croissance de l'emploi et le développement dans le cadre des travaux du G20, et met l'accent sur le suivi des conclusions y relatives de la discussion récurrente sur l'emploi (CIT, 2010). Les points proposés pour la discussion qui figurent au **paragraphe 28** visent à faciliter le débat.

Objectif stratégique pertinent: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Maintien des crédits budgétaires et incitation éventuelle à un partenariat financier avec d'autres organisations internationales et à la mobilisation de ressources extrabudgétaires.

Suivi nécessaire: Aucun.

Unité auteur: Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS).

Documents connexes: Aucun.

Résumé

En 2008, la Conférence internationale du Travail a adopté un cadre conceptuel et pratique liant le développement des compétences à l'amélioration de la productivité, à la croissance de l'emploi et au développement¹. Ce cadre conseille aux pays de contribuer à ce cercle vertueux en adaptant la formation aux besoins du marché du travail, en offrant des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et en utilisant le développement des compétences pour favoriser l'innovation et, par conséquent, l'emploi futur. Il explique cependant que les avantages potentiels de la formation sont hypothéqués en l'absence de croissance créatrice d'emplois.

Ce cadre oriente les travaux de recherche ainsi que les activités de coopération technique, de conseil et de sensibilisation du Bureau, comme cela est résumé dans le rapport sur l'emploi au titre de la discussion récurrente (CIT, 2010)². Le Bureau s'est inspiré de ce cadre concerté lorsque les dirigeants du G20 lui ont demandé lors du Sommet de Pittsburgh (septembre 2009) d'élaborer une stratégie de formation qui leur serait soumise pour examen, en collaboration avec ses mandants et en concertation avec d'autres organisations internationales.

Le présent document montre de quelle manière la stratégie de formation du G20 s'appuie sur le cadre conceptuel et pratique du BIT liant le développement des compétences à l'employabilité, à la productivité et à l'insertion sociale, et comment la stratégie de formation du G20 est actuellement utilisée pour renforcer la coopération avec les autres organisations internationales et pour soutenir les stratégies de développement des compétences au service de l'emploi mises en œuvre par les pays à faible revenu. Il propose enfin des moyens de tirer davantage parti de ces travaux en développant une plate-forme public-privé de partage des connaissances à l'échelle mondiale sur les compétences pour l'emploi. La dernière partie du document contient des exemples tirés des activités en cours sur la manière de trouver des solutions efficaces et de les faire connaître, notamment sur les volets formation des stratégies de réponse à la crise, la transférabilité des compétences et la cohérence des politiques.

I. Elaboration de la stratégie de formation du G20

1. Les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2008 sur les compétences portaient sur l'application de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, en vue de relever le défi consistant à améliorer à la fois la productivité et l'emploi. Ces conclusions ont servi de base à la stratégie de formation du G20. Les dirigeants du G20 ont reconnu que leur cadre pour une croissance forte, durable et équilibrée exigeait des politiques nationales visant à «renforcer la capacité de nos travailleurs à s'adapter aux fluctuations de la demande du marché et à tirer profit des innovations et des investissements dans les nouvelles technologies, l'énergie propre, l'environnement, la santé et les infrastructures, ...[et que] les programmes d'emploi et de

¹ Résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, 97^e session, CIT, 2008.

² Rapport VI, *Des politiques de l'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable, Rapport sur l'emploi au titre de la question récurrente*, CIT, 99^e session, 2010, chap. 5 «Les compétences en vue d'améliorer l'employabilité et la productivité».

formation fructueux sont souvent conçus grâce à une collaboration entre employeurs et employés»³.

2. En outre, le Groupe interinstitutions sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP)⁴ a facilité les consultations avec d'autres organisations internationales, par exemple sur le lien entre l'enseignement de base et l'EFTP (UNESCO)⁵, sur les enseignements tirés des politiques nationales concernant l'EFTP et l'emploi des jeunes menées dans les pays de l'OCDE⁶ et sur les stratégies de développement des compétences d'autres organisations⁷. La participation de l'OIT au Groupe consultatif sur la stratégie de la Commission européenne: De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois, a permis d'obtenir des informations complémentaires sur les pays européens.
3. Des recommandations formulées par des mandants de l'OIT ont été recueillies dans le cadre d'un forum de dialogue mondial sur l'utilisation du dialogue social dans le renforcement des approches sectorielles en matière de formation⁸ et auprès d'organisations nationales d'employeurs de l'Afrique sur la formation à l'esprit d'entreprise, la qualité de l'EFTP et son accessibilité et sur le partenariat entre décideurs, éducateurs et employeurs⁹. La Réunion OIT/CIF d'experts sur les compétences en matière de stratégie de formation mondiale et les réunions régionales de l'OIT/CINTERFOR et de l'APEC (qui se sont toutes tenues en mars 2010) ont permis de recueillir des codes de bonnes pratiques auprès d'autres pays.
4. Le projet de document qui en est résulté, intitulé *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée; une stratégie de formation du G20*¹⁰, a été approuvé par la réunion des ministres de l'emploi et du travail du G20 (Washington, avril

³ Sommet de Pittsburgh du G20, 24-25 sept. 2009, *Cadre pour une croissance forte, durable et équilibrée* (paragr. 44 et 45), voir <http://www.g20.utoronto.ca/2009/2009communique0925.fr.html> [2 fév. 2012].

⁴ Sont membres de ce groupe l'OIT, la Commission européenne, la Fondation européenne pour la formation, l'OCDE, l'UNESCO, la Banque mondiale et les banques régionales de développement.

⁵ Stratégie de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels.

⁶ Communauté européenne, 2010, *De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois*; OCDE, 2009, *Learning for jobs: OECD policy review of vocational education and training*.

⁷ OCDE, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC)*, voir http://www.oecd.org/document/57/0,3343,fr_2649_33927_34474617_1_1_1_1,00.html [2 fév. 2012]. Banque mondiale: *Skills Toward Employability and Productivity (STEP)*, voir: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:22674396~menuPK:7343794~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html> [2 fév 2012].

⁸ Forum de dialogue mondial de l'OIT, «Le perfectionnement professionnel pour surmonter la crise: Forum de dialogue mondial sur les stratégies pour la formation et la sécurité de l'emploi au niveau sectoriel», 29-30 mars 2010, voir http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_125020/lang--en/index.html [2 fév. 2012].

⁹ Johannesburg Declaration on Employment and Sustainable Enterprises in Africa, from the High-Level Conference on Employment and Sustainable Enterprises: The Contribution from the African Private Sector to the G20 Debates, Johannesburg, 8-10 avril 2010.

¹⁰ BIT, 2010: *Stratégie de formation du G20*, voir <http://www.itcilo.org/en/community/news/g20-training-strategy-fr> [2 fév. 2012].

2010), et le document final a été salué par les dirigeants du G20, qui ont appelé à sa mise en œuvre au Sommet de Toronto en juin.

5. La stratégie de formation du G20 vise principalement à jeter des ponts entre le monde de l'enseignement et de la formation et celui du travail. Elle montre pourquoi une stratégie de formation est nécessaire, décrit à grands traits le cadre conceptuel de cette stratégie et réunit les éléments constitutifs essentiels d'une stratégie de formation vigoureuse – en particulier le rôle des partenaires sociaux.
6. Les éléments essentiels de la stratégie de formation du G20 sont fondés sur les conclusions de 2008 de la Conférence internationale du Travail, qui recommandent aux gouvernements et aux partenaires sociaux de prendre des mesures dans les grands domaines d'action, alors que les consultations en vue de l'élaboration de la stratégie de formation du G20 ont permis de mieux identifier les éléments de base indispensables à une mise en œuvre efficace des politiques (voir tableau 1).

Tableau 1. Résumé du cadre de développement des compétences de l'OIT et de la stratégie de formation du G20

	Cadre pour l'amélioration des compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement adopté en 2008 par la Conférence internationale du Travail	Stratégie de formation du G20: Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée, 2010
Cadre conceptuel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Faire correspondre l'offre à la demande de compétences ■ Aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement ■ Anticiper et apporter des compétences qui seront demandées à l'avenir; soutenir un processus de développement dynamique 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enseignement général de bonne qualité et diversifié ■ Adapter la formation au marché du travail ■ Formation continue permettant l'adaptation au changement ■ Anticiper les besoins futurs en compétences et y répondre
Caractéristiques du cercle vertueux	<ul style="list-style-type: none"> ■ Des voies d'accès à la formation continues et harmonieuses ■ Développement de compétences de base ■ Développement de compétences de haut niveau ■ Transférabilité des compétences ■ Employabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Des voies d'accès à la formation continues et harmonieuses ■ Développement de compétences de base ■ Développement de compétences de haut niveau ■ Transférabilité des compétences ■ Employabilité
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participation pleine et entière des partenaires sociaux ■ Assurer la cohérence des politiques en liant la recherche en matière d'éducation et le développement des compétences au marché du travail, à la politique sociale, aux technologies, aux services publics, au commerce, à l'investissement et aux politiques macroéconomiques ■ Prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développement des compétences des enfants, des jeunes et des travailleurs âgés tout au long du cycle de vie ■ Convergence des politiques offrant une vision commune des politiques de formation et des politiques de l'emploi ■ Mécanismes de coordination permettant de faire le lien entre l'enseignement de base et la formation technique, l'entrée sur le marché du travail et l'apprentissage tout au long de la vie; communication entre les employeurs et les prestataires de formation; intégration des politiques de formation dans les politiques concernant le marché du travail, la protection sociale, l'industrie, l'investissement, le commerce et les technologies

	Cadre pour l'amélioration des compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement adopté en 2008 par la Conférence internationale du Travail	Stratégie de formation du G20: Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée, 2010
Recommandations	<p>Domaines d'action recommandés:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Développement des compétences sur le lieu de travail et tout au long des chaînes de valeur ■ Développement des compétences permettant de mieux gérer les moteurs du changement à l'échelle mondiale ■ Identification précoce des besoins actuels et futurs en matière de compétences afin d'éclairer les stratégies de développement sectoriel ■ Faire le lien entre l'enseignement, le développement des compétences, l'entrée sur le marché du travail et l'apprentissage tout au long de la vie ■ Développement des compétences pour l'insertion sociale des groupes cibles 	<p>Éléments de base indispensables à une mise en œuvre efficace des politiques nationales en matière de développement des compétences:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anticiper les besoins de qualifications ■ Participation des partenaires sociaux ■ Approches sectorielles ■ Information sur le marché du travail et services de l'emploi ■ Qualité et pertinence de la formation ■ Égalité entre hommes et femmes ■ Large accès à la formation et utilisation des compétences ■ Financement de la formation ■ Évaluation de l'efficacité des politiques

II. Promotion de la mise en œuvre par le Groupe de travail sur le développement du G20

7. L'intérêt que suscite la stratégie de formation du G20 est tel que le Bureau a été maintes fois invité à présenter aux mandants et aux institutions bilatérales cette stratégie et les normes et les données d'expérience de l'OIT sur lesquelles elle est fondée. Le message que le Bureau souhaite faire passer sur les liens entre formation et emploi des jeunes se retrouve dans les travaux du Groupe de travail du G20 sur l'emploi. C'est cependant par une collaboration avec les pays à faible revenu que l'on pourra le plus directement mettre en œuvre la stratégie de formation du G20.
8. A leur sommet de novembre 2010 à Séoul, les dirigeants du G20 ont fait part de leur détermination à «...accorder une place centrale à l'emploi dans [nos] efforts de relance, à fournir une protection sociale et du travail décent et à assurer une croissance accélérée dans les pays à faible revenu». Ils ont publié un plan d'action pluriannuel sur le développement dont le volet consacré au développement des ressources humaines appelle l'OIT, l'OCDE, l'UNESCO et la Banque mondiale à collaborer pour aider ces pays à tirer parti de la stratégie de formation du G20 pour dispenser «des compétences répondant mieux aux besoins des employeurs et du marché afin d'attirer les investisseurs et de favoriser l'emploi décent»¹¹. L'OIT a été nommée coordonnatrice pour le volet consacré au développement des ressources humaines.
9. Le G20 n'a pas fourni de ressources financières; son objectif est de faire en sorte que le plan d'action soit mis en œuvre essentiellement par le biais d'un soutien plus cohérent des organisations internationales et d'une stratégie de partage des connaissances.
10. Le volet consacré au développement des ressources humaines prévoit deux moyens d'action principaux:

¹¹Déclaration des dirigeants du G20, Sommet de Séoul, 11-12 nov. 2010, paragr. 5; et Sommet du G20 à Séoul, annexe II: Multi-year action plan on development, voir <http://www.g20.utoronto.ca/2010/g20seoul.html> [2 fév. 2012].

- *Moyen d'action 1: Elaboration d'une série d'indicateurs sur les compétences pour l'emploi qui soient comparables au niveau international.* L'objectif est de fournir aux décideurs un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer non seulement l'acquisition des compétences, mais aussi leur utilisation, afin d'éclairer la conception et le suivi des politiques de développement des compétences. Le cadre conceptuel réunit des indicateurs sur l'offre et la demande de compétences, l'inadéquation des compétences et les résultats en matière d'emploi et de productivité. Des consultations seront organisées avec des experts et praticiens internationaux de pays à faible revenu afin d'examiner un ensemble d'indicateurs et d'évaluer leur pertinence, leur faisabilité, leur comparabilité et leur actualité¹². Un rapport final est attendu d'ici la fin de 2012 et une base de données pourrait être disponible d'ici la fin de 2014. L'assistance technique du BIT est fournie par le Département de statistique (STATISTICS) pour ce qui est des enquêtes sur la population active et par l'Unité des tendances de l'emploi (EMP/TRENDS) et le Programme pour l'emploi des jeunes pour ce qui est des enquêtes sur le passage de l'école à la vie active.
- *Moyen d'action 2: Aider un groupe de pays pilotes à faible revenu à mettre en œuvre leurs stratégies de développement des compétences pour l'emploi.* Quelques pays ont été invités à expérimenter la stratégie du G20 sur la base d'un double critère: le pays a déjà demandé un soutien aux organisations internationales et celles-ci ont mobilisé des ressources à cet effet. Dans le cadre d'ateliers tripartites nationaux sont actuellement adoptés des plans d'action qui, sur la base d'un examen de la stratégie de formation du G20, fixent les mesures que doivent prendre les ministères et les partenaires sociaux pour accélérer la mise en œuvre des stratégies nationales visant à mieux faire le lien entre compétences et emploi (en consolidant leurs éléments de base), à améliorer la collecte et l'utilisation des indicateurs sur les compétences (sur la base des travaux menés au titre du moyen d'action 1, avec information en retour au profit de ces derniers) et à améliorer la cohérence des politiques (en renforçant les mécanismes de coordination interministérielle)¹³. Ces plans d'action fixent des objectifs en matière de coordination de l'appui fourni par les organisations internationales qui travaillent en collaboration avec l'équipe de pays des Nations Unies et les organisations bilatérales. Les rapports relatifs à la mise en œuvre de ces plans d'action prévus pour la fin de 2012 pourraient déboucher sur des recommandations préconisant une application à d'autres pays à faible revenu et à des pays à revenu intermédiaire.

- 11.** Un des enseignements est que le Groupe interinstitutions sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels a joué un rôle important dans la communication entre les organisations internationales et dans le bon déroulement des activités communes¹⁴. S'il convient de prendre acte des problèmes de délimitation des compétences en matière de développement des compétences et d'une certaine concurrence, il y a eu dans

¹² Dans le cadre de ces consultations se tiendra notamment, au Centre international de formation de l'OIT, du 6 au 8 mars 2012, un atelier d'experts financé par les gouvernements de l'Allemagne et de la République de Corée.

¹³ Les gouvernements du Bangladesh, du Bénin et du Malawi ont officiellement accepté d'être pays pilotes, et Haïti s'est dit très intéressé. Ces pays ont manifesté, dans leurs demandes d'assistance au Bureau ou dans leurs programmes par pays de promotion du travail décent, leur volonté de réformer leur politique de développement des compétences pour améliorer l'employabilité et réduire la pauvreté.

¹⁴ Entre autres produits conjoints élaborés par ce groupe en 2011 figurent un rapport sur les indicateurs utilisés pour l'évaluation de l'EFTP, un glossaire de termes sur l'EFTP utilisé par différentes organisations et un récapitulatif des activités menées dans les pays d'Afrique du Nord en vue d'éviter les chevauchements.

l'ensemble une meilleure reconnaissance des complémentarités en matière de savoir-faire, de la participation des différents mandants ou parties prenantes aux grands débats nationaux sur les compétences et de la production de nouvelles connaissances par le partage d'expériences et les activités communes ¹⁵.

III. Plate-forme de partage de connaissances sur les compétences pour l'emploi

12. Les possibilités de faire mieux connaître les travaux de l'OIT sur les compétences et l'employabilité par l'intermédiaire du G20 ont été reconnues dans les conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi (CIT, 2010) ¹⁶ dans lesquelles il était demandé au Bureau d'étendre «son rôle de chef de file en matière de perfectionnement des compétences, en s'appuyant sur la stratégie de formation du G20 élaborée par l'OIT, en précisant quelles activités donnent des résultats, dans quelles circonstances et avec quelles ressources, et en améliorant la diffusion de ces informations, par exemple en envisageant la création et la gestion d'une banque mondiale de connaissances sur l'éducation, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie et également sur la croissance verte».
13. En 2011, en réponse à cette demande, le Bureau a tenu des consultations informelles, a accepté l'établissement de liens avec la stratégie plus large de partage des connaissances, telle qu'approuvée par le Conseil d'administration, et a commencé à mettre en place l'infrastructure Web et le projet de cadre d'une «plate-forme public-privé de partage des connaissances à l'échelle mondiale sur les compétences pour l'emploi» ¹⁷.
14. L'objectif de cette plate-forme mondiale est de fournir en ligne des informations aux décideurs, aux partenaires sociaux, aux entreprises, aux établissements d'EFTP, aux universités et aux institutions multilatérales et bilatérales qui souhaitent apprendre les uns des autres comment utiliser le développement des compétences pour améliorer l'employabilité, la productivité et l'insertion sociale.
15. Par rapport aux sites Web existants, cette plate-forme mondiale offre deux principaux avantages:
 - i) *L'accent mis très clairement sur les compétences en tant que passerelle entre l'enseignement et le monde du travail.* Il s'agit notamment de faciliter le passage des travailleurs et des entreprises du secteur informel au secteur formel, et des activités et secteurs en déclin ou à faible productivité vers des activités et secteurs en expansion et à plus forte productivité. L'accent est mis par conséquent sur les éléments

¹⁵ Le Groupe de travail du G20 sur le développement a déclaré: «Nous nous félicitons des progrès accomplis pour intégrer un projet pilote de PMA volontaires et nous apprécions à cet égard l'engagement pris par les organisations internationales de mieux coordonner leur action en vue d'aider les pays à faible revenu à améliorer leurs stratégies nationales de développement des compétences.» (paragr. 26), voir http://www.g20-g8.com/g8-g20/root/bank_objects/RAPPORT_DWG.pdf [2 fév. 2002].

¹⁶ Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi, paragr. 33, 99^e session, Conférence internationale du Travail, 2010.

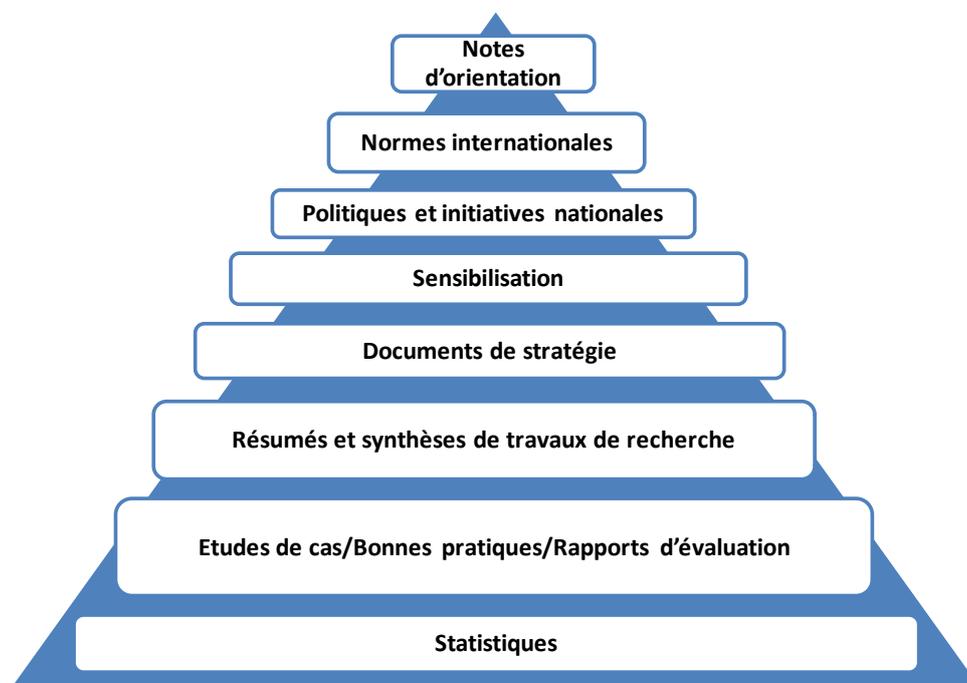
¹⁷ Les travaux ont commencé en 2011 grâce à des fonds du budget ordinaire et à une partie des crédits alloués au Secteur de l'emploi au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire. Les travaux d'expérimentation et de mise en œuvre prévus pour 2012, ainsi que la collaboration avec l'OIT/CINTERFOR et le Centre international de formation de l'OIT, sont financés par une allocation au titre du Compte de programmes spéciaux approuvée par le Conseil d'administration (voir document GB.312/PFA/2).

constitutifs pratiques décrits dans la stratégie de formation du G20. L'utilisateur qui recherche des informations sur l'emploi ou la formation peut trouver sur la plate-forme des liens directs vers l'OIT et d'autres sources ainsi que vers des bases de données régionales, des réseaux et des compilations de matériels de formation¹⁸.

- ii) *La traduction de connaissances et d'expériences complexes en options politiques pratiques que les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les établissements de formation puissent utiliser pour mettre en œuvre des réformes.* Cela suppose de proposer des produits de la connaissance adaptés à chaque utilisateur. Par exemple, des notes de synthèse pour les décideurs; des normes internationales du travail et des politiques nationales en matière de compétences pour leurs conseillers; des études de cas représentatives pour les employeurs et les travailleurs; des travaux de recherche approfondis pour les universitaires; des vidéos et des discours pour les militants. Bref, la plate-forme offre à chaque utilisateur ce dont il a besoin, c'est-à-dire ce qui peut lui servir.

16. Le contenu de la plate-forme mondiale sera structuré sur la base des thèmes de la stratégie de formation du G20 et de ses éléments constitutifs, qui correspondent aux problèmes pratiques rencontrés par les mandants, tels que la manière d'anticiper les futurs besoins de compétences ou de financer la formation.
17. Dans ce contexte, les produits de la connaissance seraient présentés en fonction des modalités d'acquisition des qualifications, sous la forme d'une pyramide: à sa base les études de cas, plus haut les rapports de recherche, relativement volumineux, et au sommet les notes d'orientation. On constate que plus on progresse vers le haut de la pyramide, plus les produits de la connaissance sont concis (voir figure 1). Cette structure permet également aux utilisateurs de «descendre» des notes d'orientation ou des synthèses de travaux de recherche vers les sources de l'information qui pourraient elles-mêmes faire l'objet de recherches par région, pays ou secteur économique.

Figure 1. Structure de la plate-forme mondiale: transformer les connaissances en options politiques



¹⁸ <http://www.oitcinterfor.org/>; <http://www.unevoc.unesco.org/snippet.php> [2 fév. 2012].

18. La plate-forme mondiale a pour buts:

- de traduire l'information en connaissances exploitables, l'accent étant mis sur la résolution pragmatique des problèmes, par l'analyse des solutions efficaces trouvées par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, ainsi que par d'autres organisations;
- de faciliter l'échange actif de données d'expérience entre les mandants et les parties prenantes; de recueillir et diffuser des études de cas et d'autres produits de la connaissance directement auprès des entreprises et des syndicats;
- d'élargir le champ des expériences mises à la disposition des mandants de l'OIT par le biais de partenariats avec d'autres organisations internationales dans le cadre du partenariat avec le G20;
- de favoriser au maximum le libre accès du public en choisissant des technologies qui maximisent l'accessibilité dans les pays à faible revenu et qui répondent aux normes en matière d'accessibilité des personnes handicapées. Fournir des systèmes de recherche en anglais, français et espagnol et proposer des produits de la connaissance dans de nombreuses autres langues;
- d'harmoniser la conception de la plate-forme mondiale avec celle de l'infrastructure Web du Bureau afin de réduire les coûts de maintenance, et de rechercher comment les partenariats avec les organisations nationales peuvent contribuer à la viabilité financière de la plate-forme;
- de contribuer à la stratégie de gestion des connaissances à l'échelle du Bureau en rassemblant des documents stratégiques nationaux;
- de concevoir dès le début des moyens d'assurer le suivi de l'utilisation de la plate-forme mondiale et de son intérêt pour les utilisateurs;
- de compléter le partage des connaissances en ligne par des ateliers de partage des connaissances organisés au Centre international de formation de l'OIT, la production périodique de documents de synthèse sur les problèmes nouveaux ou épineux, les groupements de praticiens sur le Web, etc.;
- d'améliorer et de renforcer l'accès à la banque de données OIT/CINTERFOR sur les compétences professionnelles et aux ressources techniques.

19. La plate-forme mondiale sera mise en place par étapes en 2012, à commencer par les thèmes et les éléments constitutifs englobant une masse critique de produits de la connaissance afin de tester le prototype et les systèmes de recherche. L'étape qui suivra immédiatement consistera à encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ministères de la formation des pays à participer à la validation de la plate-forme mondiale et à l'alimentation de cette dernière en études de cas sur les bonnes pratiques. Une solution consisterait à organiser des discussions thématiques ce printemps à Genève et à créer un conseil consultatif de mandants et de représentants des organisations internationales partenaires qui travaillerait sur la durée.

IV. Trouver des solutions efficaces et les faire connaître

20. Parmi les enseignements tirés des politiques et programmes en matière de compétences et d'employabilité qui ont fait leurs preuves, on peut citer les conclusions ci-après issues de récents programmes de recherche et de coopération technique.

Quels enseignements les pays tirent-ils du volet formation de leur stratégie de réponse à la crise?

21. Pour le Pacte mondial pour l'emploi, le développement des compétences est l'un des moyens de surmonter la crise dans la mesure où il permet de donner aux travailleurs ayant perdu leur emploi la possibilité de retrouver plus rapidement un travail productif et décent; d'améliorer les qualifications des travailleurs en période de chômage partiel; et de donner aux travailleurs les qualifications leur permettant d'occuper les emplois créés par les plans de relance¹⁹. L'examen par le Bureau de dix programmes de formation et de recyclage au cours de la crise actuelle de l'emploi, sur la base du suivi effectué par les pays eux-mêmes et d'entretiens avec des sources clés, a permis de tirer un certain nombre d'enseignements²⁰:

- Des programmes à faible coût ont été mis en œuvre en faveur des travailleurs les plus touchés: travailleurs les moins qualifiés, travailleurs jeunes et âgés.
- Les services de conseil préalables à la formation permettant d'adapter celle-ci aux possibilités d'emploi et aux besoins de formation des individus ont fait progresser les taux d'emploi à l'issue de la formation.
- Les gouvernements sont de plus en plus intéressés par le recours à la formation en cours d'emploi afin de mieux adapter la formation aux qualifications demandées par les employeurs et d'offrir des possibilités d'apprentissage implicite ou d'application des connaissances. Toutefois, un soutien public a été nécessaire pour permettre aux employeurs d'engager des stagiaires pendant la récession.
- La capacité de réponse des pays est tributaire de l'existence de programmes susceptibles d'être renforcés rapidement par les services publics de l'emploi. Dans plusieurs pays, la pénurie de personnel dans les services d'accueil et d'orientation a fait obstacle à l'inscription des travailleurs ayant perdu leur emploi à des programmes de formation.
- Les syndicats et les organisations d'employeurs ont apporté utilement leur point de vue sur l'investissement dans le capital humain pour assurer sur le long terme bien-être et performance économique.
- Il est globalement nécessaire de passer du suivi de la mise en œuvre des programmes à l'évaluation de leur impact.

¹⁹ BIT, Conférence internationale du Travail, 2009: *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi*, voir www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/lang--fr/index.htm [2 fév. 2012].

²⁰ Ellen Hansen, à paraître en 2012: «Preliminary Assessment of Training and Retraining Programmes Implemented in Response to the Great Recession».

Comment les différents systèmes améliorent-ils la reconnaissance des compétences, et donc leur transférabilité?

22. Dans les conclusions de sa discussion sur la transférabilité des compétences (mars 2007), le Conseil d'administration a demandé au Bureau de nouveaux travaux de recherche et de nouvelles orientations sur les différentes modalités de reconnaissance des compétences (les établissements de formation et d'enseignement professionnels, l'apprentissage et le cadre national de qualifications) ²¹.
23. S'appuyant sur de précédents travaux du BIT sur les cadres nationaux de qualifications ²², des études empiriques menées dans 16 pays sur la mise en œuvre de ces cadres et leur impact sur le marché du travail ont montré que, lorsque ces cadres sont essentiellement une composante du système éducatif, ils n'ont pas permis d'améliorer la communication entre les formateurs et les employeurs ni de renforcer la confiance dans la qualité et la pertinence des qualifications ²³. Dans l'ensemble, vu la rareté des données administratives, il a été impossible d'évaluer si les cadres nationaux de qualifications avaient amélioré la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Ainsi, le fait d'aider les employeurs et les travailleurs à jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration des normes de compétences, en particulier dans l'industrie, et la mise en place de mécanismes de suivi sont devenus des composantes essentielles de l'assistance technique du BIT.
24. Certains des pays étudiés commençaient seulement à mettre en place leur cadre national de qualifications, et de nouvelles recherches sont actuellement prévues pour examiner de plus près l'expérience des employeurs, des travailleurs et des instances de formation. Le Bureau s'intéresse également à des initiatives régionales telles que le cadre régional de qualifications pour la Communauté des Caraïbes (CARICOM) et le Panorama européen des compétences. Parmi les autres mesures jugées importantes pour améliorer la reconnaissance des compétences, et donc leur transférabilité, on peut citer le renforcement des compétences de base dans le domaine de l'EFTP ²⁴ et la reconnaissance, dans les systèmes d'apprentissage informel, des qualifications des apprentis au-delà du niveau local ²⁵.

²¹ «La transférabilité des compétences», document GB.298/ESP/3, mars 2007.

²² Young: *National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries*, Skills Working Paper No. 22 (2005); Tuck: *An introductory guide to national qualifications frameworks: Conceptual and practical issues for policy-makers* (2007); Allais, Raffé, Strathdee, Wheelahan: *Learning from the first qualifications frameworks*, Employment Working Paper No. 45 (2009).

²³ Allais, 2010: *The implementation and impact of national qualifications frameworks: Report of a study in 16 countries*. Ces travaux de recherche ont été entrepris en collaboration avec la Fondation européenne pour la formation, Turin.

²⁴ Brewer, 2012, à paraître: *Enhancing the employability of disadvantaged youth: A What? Why? and How guide to core skills*. Les compétences de base sont définies dans les conclusions de la session de 2008 de la Conférence internationale du Travail comme étant «savoir lire, écrire et compter, 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» (paragr. 6 b)).

²⁵ BIT, 2012: *L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique: Un guide de réflexion*.

Comment les pays peuvent-ils incorporer le développement des compétences dans leur politique nationale de l'emploi?

25. De nombreux Etats Membres redoublent d'efforts pour améliorer la cohérence des politiques au niveau national, en intégrant de plus en plus la promotion du renforcement des compétences et du développement des entreprises durables dans les stratégies nationales et sectorielles de développement. Les nouveaux outils du Bureau fournissent à cet égard des moyens concrets: le *Guide des politiques nationales de l'emploi* explique comment les politiques en matière de compétences et les services publics de l'emploi peuvent contribuer à la réalisation des objectifs en matière d'emploi et fournit des orientations sur la manière d'évaluer la performance de ces systèmes. Les outils analytiques du programme consacré aux *Compétences en matière de commerce et de diversification économique* montrent comment anticiper les besoins de formation et de développement de l'esprit d'entreprise dans les secteurs ayant un potentiel de croissance à l'exportation. La méthode d'établissement des *analyses par pays dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi* et les outils destinés à stimuler l'emploi reposent également sur des approches sectorielles en matière d'évaluation des besoins de compétences et de fourniture de formation.

Comment les employeurs tirent-ils avantage de l'embauche de personnes handicapées?

26. Le Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap est le fruit d'une collaboration entre le Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) qui vise à aider les entreprises multinationales et les organisations d'employeurs à apprendre les unes des autres comment embaucher des personnes handicapées et les faire participer aux programmes de formation sur le lieu de travail. Ce réseau fait la promotion des avantages, sur le plan économique et sur celui des droits de l'homme, de l'embauche de personnes handicapées et, en janvier 2012, il comptait parmi ses membres 41 entreprises multinationales et 17 organisations d'employeurs. Il a notamment créé un site Web (www.businessanddisability.org), publié deux ouvrages²⁶, organisé des réunions régionales et mis en place des procédures de gouvernance, de financement et de mise en réseau.

Comment les pays anticipent-ils les besoins de compétences pour les emplois verts?

27. La plupart des pays ne disposent pas des possibilités de création d'emplois offertes par le passage à l'économie verte parce que les programmes de formation ont insuffisamment anticipé la nature des nouveaux besoins de compétences et parce que les politiques environnementales et énergétiques n'ont pas intégré la formation dans leur plan de mise en œuvre. C'est là une des grandes conclusions du rapport intitulé *Skills for green jobs: A global view*, qui a analysé l'évolution de la demande de compétences et d'emplois pour le passage à l'économie verte dans 21 pays. Ce rapport s'est appuyé sur les bonnes pratiques en matière d'utilisation du dialogue social, sur les systèmes d'information sur le marché du travail, ainsi que sur les mécanismes de coordination interministérielle afin de mieux

²⁶ BIT, 2011: *Le handicap sur le lieu de travail: Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises*; et BIT, 2010: *Le handicap sur le lieu de travail: Les pratiques des entreprises*. Publications conjointes du Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP).

anticiper et satisfaire les besoins de formation pour les emplois verts. De nouveaux travaux de recherche menés en partenariat avec la Commission européenne ont abouti à la publication de deux études mondiales sur les besoins de compétences et les besoins professionnels dans les secteurs des énergies renouvelables et de la construction écologique, ainsi que d'un rapport comparant les méthodes d'évaluation des qualifications nécessaires pour le passage à une économie à faibles émissions de carbone. Leurs conclusions ont été diffusées par le biais d'études de cas, de rapports de synthèse et de notes de synthèse illustrant l'éventail de produits de la connaissance destinés aux différents utilisateurs de la plate-forme mondiale de partage des connaissances ²⁷.

V. Points proposés pour la discussion

28. *Le présent document est soumis pour discussion et orientation. Le Conseil d'administration voudra sans doute examiner notamment les questions suivantes:*

- ***Quelles sont les priorités pour faire mieux connaître le cadre conceptuel et pratique de l'OIT sur le développement des compétences en vue d'améliorer la productivité, la croissance de l'emploi et le développement?***
- ***Comment les gouvernements, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs pourraient-ils participer à la plate-forme public-privé de partage des connaissances à l'échelle mondiale sur les compétences pour l'emploi et y placer leurs produits de la connaissance?***
- ***Comment le Bureau peut-il poursuivre au mieux sa collaboration avec les autres organisations internationales afin d'élargir la fourniture d'informations correspondant à leurs points de vue respectifs par le biais de la plate-forme mondiale?***

²⁷ Strietska-Ilina et coll.; 2011: *Skills for green jobs: A global view*, Synthesis report based on 21 country studies (Genève, BIT). Tous les documents sont disponibles à l'adresse www.ilo.org/skills/projects/WCMS_140837/lang--en/index.htm.