

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Favoriser l'employabilité en améliorant les connaissances et les compétences**I. Introduction**

1. En mars 2003, le Conseil d'administration a approuvé l'Agenda global pour l'emploi qui, à l'appui du travail décent, vise essentiellement à placer l'emploi au centre de la politique économique et sociale. Ses dix éléments clés constituent le cadre d'action pour aider les gouvernements et les partenaires sociaux à élaborer des stratégies et des politiques propres à permettre la réalisation de cet objectif. Depuis son adoption, la Commission de l'emploi et de la politique sociale s'est attelée à l'analyse en profondeur de chacun de ses éléments clés pour déterminer l'ordre de priorité des activités de l'OIT dans ces domaines et renforcer le cadre conceptuel. A la demande de la commission, le présent document porte sur le sixième élément clé, à savoir: favoriser l'employabilité en améliorant les connaissances et les compétences.
2. Le mandat de l'OIT et les orientations de base pour la formulation des objectifs et la définition des principaux domaines d'action en ce qui concerne l'employabilité, les connaissances et les compétences figurent dans:
 - les Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session (2000);
 - l'Agenda global pour l'emploi et les précédentes orientations de la commission concernant les autres éléments clés de cet agenda;
 - la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004;
3. S'inspirant de ces lignes directrices, le présent document examine de double défi d'ordre analytique et pratique consistant à promouvoir l'employabilité en améliorant les compétences et les connaissances. Il s'articule en trois sections. La première expose le concept général de l'employabilité. La deuxième examine les principaux défis et décrit la stratégie de l'OIT pour atteindre l'objectif de l'employabilité. La troisième porte sur les priorités futures de l'OIT dans ce domaine. La dernière section présente les moyens d'action du Bureau.

II. Une conception de l'employabilité fondée sur les compétences et les connaissances

4. Le terme d'employabilité a beaucoup retenu l'attention au cours des récents débats sur les grandes orientations¹. L'Agenda global pour l'emploi et les conclusions susmentionnées offrent un cadre permettant d'élaborer un concept de l'employabilité fondé sur les compétences et les connaissances². Ce cadre a été élaboré plus avant et affiné dans la recommandation n° 195, adoptée par la suite. Le concept de l'employabilité fondé sur les connaissances rattache les éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi à ladite recommandation en établissant des distinctions entre les capacités des travailleurs, des entrepreneurs, des cadres et des responsables en tant que déterminants de l'employabilité. C'est la principale valeur ajoutée de la conception de l'employabilité fondée sur les connaissances.
5. *Au niveau de l'individu*, les aptitudes et les compétences définissent la capacité de la personne d'exploiter les possibilités d'emploi et de revenu et de s'adapter aux changements survenus sur le marché du travail du fait du progrès technologique et de la mondialisation. Les compétences et les connaissances en tant que moyen pour l'individu d'améliorer sa performance sur les marchés du travail interne et externe et de devenir plus adaptable sont des éléments essentiels de l'employabilité. En outre, l'initiation aux droits des travailleurs et à d'autres capacités civiques habilite les femmes et les hommes victimes de discrimination sur le marché du travail à accéder à l'éducation, à la formation et à un emploi décent, à créer une entreprise et, le cas échéant, à ester en justice.
6. *Au niveau de l'entreprise et de l'organisation*, les compétences des entrepreneurs et des gestionnaires déterminent la capacité de l'entreprise de créer des opportunités, de saisir celles qui se présentent et d'investir dans le savoir-faire de la main-d'œuvre. Ces compétences et la capacité de promouvoir une culture de l'apprentissage, notamment sur le lieu de travail, et de faciliter le partage de connaissances entre les travailleurs déterminent l'employabilité de ces derniers au sein de l'entreprise. Les compétences spécifiques à l'entreprise et le savoir organisationnel déterminent la capacité de l'entreprise d'absorber la technologie, d'innover et de croître³.
7. *Au niveau économique et social*, la capacité des décideurs et des responsables d'opérer les bons choix en matière de formation et de marchés du travail est déterminante pour l'employabilité. Les pratiques de recrutement discriminatoires limitent l'employabilité des hommes et des femmes, quelles que soient leurs compétences professionnelles. L'aptitude des responsables à concevoir des institutions légales et à appliquer des modes de gouvernance propres à promouvoir le principe d'égalité des chances et les droits des travailleurs, ainsi que la capacité des partenaires sociaux d'engager un dialogue fructueux sont autant de facteurs susceptibles d'améliorer l'employabilité et de favoriser un développement économique et social durable.

¹ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*; B. Gazier: *Employability: Concepts and Policies*, rapport de 1998 de la Commission européenne, Berlin, 1998.

² Voir définition générale dans la résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, CIT, 88^e session, 2000.

³ N. J. Foss, 2003: «Bounded rationality and tacit knowledge in the organizational capabilities approach: An assessment and a re-evaluation», *Industrial and Corporate Change*, Oxford University Press, vol. 12 (2).

8. La capacité des gouvernements d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques économiques cohérentes axées sur la demande est décisive pour maximiser le potentiel d'une main-d'œuvre employable. La pertinence des choix en matière de commerce, d'investissement, de finance, de technologie, de migration détermine la croissance économique, la création d'emplois et la demande de main-d'œuvre. Les politiques macroéconomiques cohérentes réduisent le degré d'incertitude de la conjoncture économique et, de pair avec la croissance économique et les effets de redistribution en faveur des pauvres, renforcent les incitations à investir dans la formation et les compétences, tant pour les travailleurs que pour les entreprises.
9. L'employabilité sera effective si les bureaux de placement jouent correctement leur rôle et facilitent la mise en adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.
10. La conception de l'employabilité fondée sur les connaissances présente les compétences, les connaissances et l'employabilité comme une composante essentielle des stratégies de l'emploi, attire l'attention sur l'importance des aptitudes des travailleurs, mais aussi des cadres, des dirigeants et autres décideurs, et démontre les liens entre l'élément clé n° 6 et l'Agenda global pour l'emploi et les autres éléments clés.

III. Grands défis et stratégie à l'œuvre

11. Certaines caractéristiques du monde du travail créent de redoutables problèmes dans le domaine de l'employabilité et de l'emploi partout dans le monde. La concurrence internationale accrue, l'évolution rapide de la technologie et l'organisation du travail ont des incidences profondes sur les marchés du travail et les besoins de qualifications. La demande croissante de compétences à tous les niveaux, si elle n'est pas satisfaite par les systèmes de formation, risque d'entraîner l'exclusion des travailleurs peu qualifiés. La persistance de la pauvreté appelle l'adoption de politiques favorisant l'égalité des chances pour accéder à la formation et à un emploi décent. L'expansion de l'économie informelle dans la plupart des pays en développement est synonyme d'emploi à faible productivité et de mauvaises conditions de travail. La discrimination entrave l'accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi décent des femmes, des handicapés et des migrants. L'arrivée massive de jeunes sur le marché du travail dans le sud-est asiatique, en Afrique subsaharienne et dans le monde arabe requiert des mesures pour promouvoir l'employabilité des jeunes⁴.
12. Face à ces défis, le BIT s'attache à aider les mandants à élaborer des politiques et des programmes de développement des compétences pour permettre aux travailleurs, aux cadres et aux responsables de se perfectionner. Cette stratégie est fondée sur quatre domaines clés: politiques et systèmes de formation; aptitude à s'adapter à l'évolution technique; services de l'emploi; accès à la formation et à l'emploi.

a) Politiques et systèmes de formation

13. La recommandation n° 195 donne des orientations pour l'analyse, la formulation et la mise en œuvre de politiques de formation et pour l'évaluation des politiques nationales de formation et d'enseignement professionnels. Un guide numérique a été établi pour cette recommandation; constamment mis à jour, il recense plus de mille initiatives nationales. Le BIT a utilisé ces orientations pour évaluer des politiques nationales de formation avec

⁴ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (2004).

le concours d'experts nationaux et des gouvernements en Angola, au Cambodge, en Inde, en République islamique d'Iran, au Népal et au Viet Nam.

14. Le BIT s'attache à renforcer les capacités de gestion des systèmes de formation et d'enseignement professionnels. Il a élaboré des manuels qui ont servi à évaluer les systèmes de formation en Angola, au Ghana et au Népal. Une grande évaluation des instituts publics et privés de formation professionnelle de l'Inde, réalisée en 2002-03, a permis de constater qu'un système structuré de développement des compétences a ses limites en termes d'utilité et d'efficacité, notamment pour les nombreuses entreprises de l'économie informelle.
15. La mise en place de systèmes d'incitation propres à encourager l'investissement dans la formation est une composante essentielle des politiques de formation dans le monde entier. En réponse à la demande formulée par les mandants à la Conférence internationale du Travail en 2000, le BIT a établi une base de données sur la participation et les dépenses consacrées à la formation et à l'enseignement professionnels. En outre, une enquête pilote sur les statistiques de l'investissement dans la formation a été réalisée dans 26 pays non membres de l'OCDE⁵. D'autres études portant plus particulièrement sur les mécanismes de financement et les systèmes d'incitation aideraient à faire en sorte que ces informations et ces analyses soient tenues à jour.
16. Le concept d'employabilité fondé sur les connaissances met l'accent sur le rôle des compétences professionnelles de base⁶, de l'apprentissage sur le lieu de travail et de la transférabilité des compétences dans l'amélioration de l'employabilité. Le BIT a mené des études et des enquêtes dans 14 pays de toutes les régions sur l'application de ces compétences, sur la perception qu'ont les employeurs de l'importance des qualifications professionnelles de base et sur les besoins en la matière des travailleurs pauvres. Il a contribué à l'introduction d'un volet qualifications professionnelles de base dans les systèmes de formation et d'enseignement professionnels. Les leçons tirées de cette activité sont incorporées dans des manuels et outils de formation.
17. Une grande étude sur les modèles très performants d'organisation du travail a permis à des gouvernements, à des employeurs et à des syndicats de prendre conscience de leur utilité pour améliorer la performance du travail, l'apprentissage et la qualité de la vie active⁷. Une évaluation des besoins de formation des petites et moyennes entreprises est en cours dans certains pays (par exemple Maurice) en vue d'élaborer un manuel générique propre au pays sur la façon de promouvoir l'apprentissage sur le lieu de travail.
18. La transférabilité des compétences dépend essentiellement de la capacité du système de formation et de qualification à les valider, quels que soient le lieu et les modalités de leur acquisition. Un tel système est essentiel pour améliorer l'employabilité car il facilite l'apprentissage individuel tout au long de la vie et l'accès à l'emploi, confère à l'individu l'aptitude au travail et assure la qualité de la formation. C'est pourquoi le BIT s'attache à établir et à promouvoir la reconnaissance des acquis. Il mène des études sur les bonnes

⁵ BIT: R. M. Galhardi et N. Mangozho: *Statistics on investment in training: An assessment of data available and cross-country comparability*, SKILLS Working Paper No. 20 (2003).

⁶ Aptitude à la communication, pensée créative, résolution de problèmes, capacités techniques de base, etc.

⁷ D. N. Ashton et J. Sung: *Supporting workplace learning for high performance working*, BIT, Genève, 2002.

pratiques et les enseignements tirés de l'expérience mais aussi sur les carences et les difficultés qui entravent leur application, notamment dans les pays en développement ⁸.

b) Aptitude à s'adapter à l'évolution technologique

19. Le rythme de l'évolution technologique axée sur les compétences fait ressortir le rôle fondamental des systèmes et politiques d'éducation et de formation pour permettre aux travailleurs d'utiliser les nouvelles technologies, y compris de l'information et de la communication (TIC), et aux entreprises, aux économies et aux sociétés d'abolir les frontières technologiques, d'innover au plan local et de s'élever dans la chaîne de valeur ⁹.
20. La formation est en soi une activité technologique. Les TIC jouent un rôle important pour relever la qualité et le contenu de la formation. Elles offrent aussi d'importantes possibilités pour pallier le déficit de compétences et lutter contre la pauvreté en facilitant l'accès des personnes défavorisées à l'éducation, à la formation et à l'emploi. En Inde, le pourcentage de femmes inscrites dans les instituts techniques est passé, au cours des vingt dernières années, de 5 à 45 pour cent, en partie grâce à l'évolution des systèmes de valeurs sociales, qui encourage la participation des femmes dans le domaine des TIC, et aux politiques nationales favorables au développement d'une économie fondée sur le savoir ¹⁰.
21. La contribution de la technologie et des compétences à l'amélioration de l'employabilité est un domaine où le BIT doit intensifier son action, notamment en incorporant plus explicitement les composantes technologie, innovation et connaissances dans les programmes touchant aux compétences et à l'employabilité.

c) Services publics de l'emploi

22. Au plan national, les services publics de l'emploi jouent un rôle déterminant dans le développement de l'employabilité. Ils ont pour mission d'aider les travailleurs et les employeurs à comprendre l'évolution du marché du travail et à s'adapter. Les fonctions de ces services sont notamment les suivantes: 1) placement et courtage en placement; 2) information sur le marché du travail; 3) administration de programmes concernant le marché du travail; 4) administration de programmes d'assurance-chômage; 5) fonctions de réglementation (par exemple réglementation de l'emploi à l'étranger). Les employeurs jouent un rôle déterminant dans la définition des qualifications requises aux fins du recrutement ou de la formation.

⁸ M. Young: *National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries*, document de travail, Département des compétences et de l'employabilité, BIT, 2005.

⁹ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001, Vie au travail et économie de l'information* (2001).

¹⁰ S. Huyer et S. Mitter: *ICTs, Globalisation and Poverty Reduction: Gender Dimensions of the Knowledge Society*, nov. 2003, <http://gab.wigsat.org>.

23. Le BIT a consigné les principales tendances et pratiques exemplaires concernant la réforme des services publics d'emploi¹¹. Il collabore souvent avec l'Association mondiale des services d'emploi publics (AMSEP) pour diffuser ces données et en débattre.
24. Ces dernières années, pour aider l'Afghanistan, l'Indonésie, la Sierra Leone et Sri Lanka à faire face à des crises, le BIT a fourni une assistance technique pour la création de services d'emploi d'urgence. IFP/CRISIS et IFP/SKILLS ont produit des directives dans ce domaine.
25. Tandis que les services d'emploi publics s'adaptent à l'évolution des besoins, on observe une forte croissance des agences d'emploi privées. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, préconise de reconnaître, d'une part, le rôle productif que ces agences peuvent jouer et de veiller, d'autre part, au maintien des droits fondamentaux des travailleurs. Elle tient compte de la flexibilité réclamée par les entreprises et de la stabilité d'emploi et des conditions de travail décentes auxquelles aspirent les travailleurs. Le BIT a aidé plusieurs pays à élaborer une législation nationale pour réglementer les activités de ces agences.

d) Accès à la formation et à l'emploi

26. Faciliter l'accès à la formation et à l'emploi est une priorité élevée pour le BIT. Il est accordé une attention toute particulière aux besoins des groupes défavorisés: jeunes, femmes, travailleurs de l'économie informelle, personnes handicapées, migrants, autres femmes et hommes socialement défavorisés.
27. Le BIT œuvre pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes et d'employabilité des jeunes dans les politiques et programmes de formation, et pas uniquement dans des programmes et projets spécifiques. Au Mali, il exécute un projet qui s'inscrit dans le Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté et vise à développer la collaboration entre le Centre national des ressources en éducation non formelle, une coopérative de femmes et la communauté locale. Le but de ce projet est de donner aux femmes davantage de moyens économiques, juridiques et sociaux pour devenir employables. L'alphabétisation leur a permis de traiter plus facilement avec les autorités publiques; un centre de soins de jour a été établi et de nouvelles techniques économisant du travail ont été introduites pour permettre aux femmes de participer à des stages de formation et de créer des activités rémunératrices.
28. Le BIT a conçu deux manuels consacrés à la question de l'employabilité des jeunes et au rôle des partenaires sociaux à l'intention respectivement des organisations d'employeurs¹² et des organisations de travailleurs¹³. Il a fourni une assistance technique à l'Égypte pour la mise en place de programmes d'apprentissage, ainsi qu'au Kosovo (Serbie-et-Monténégro) pour l'introduction de politiques actives du marché du travail (PAMT) pour les jeunes défavorisés.
29. Le BIT apporte une assistance technique aux micro-entreprises informelles pour les aider à s'intégrer dans l'économie moderne. Au Niger, avec l'assistance technique du BIT, le ministère de la Formation technique et professionnelle dirige des projets de formation

¹¹ T. Phan, E. Hansen et D. Price: *Le service public de l'emploi dans un marché du travail en mutation* (Genève, 2001).

¹² *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers*, Genève, 2001.

¹³ *Juventud y empleo: Guía sindical*, ACTRAV, CINTERFOR, IFP/SKILLS, 2001.

professionnelle destinée aux artisans, à leurs employés et apprentis et aux formateurs. Les artisans s'organisent eux-mêmes en groupes de compétences sur le modèle de guildes; ils donnent des indications sur les compétences dont ils ont besoin, de sorte que la formation peut s'adapter à la demande. Grâce à cette formation, la productivité a augmenté en moyenne de 30 pour cent; la moitié des travailleurs qualifiés ont vu leur salaire augmenter, et 25 pour cent des entreprises ont engagé des travailleurs supplémentaires¹⁴.

- 30.** Au Pakistan et aux Philippines, on applique le projet TREE pour l'émancipation économique des populations rurales, qui vise à créer des possibilités d'emploi et de revenu pour les groupes vulnérables grâce à un programme intégré de développement des compétences et de formation à la petite entreprise. Cette méthodologie conçue par le BIT offre de vastes possibilités; les rapports d'activité et d'évaluation montrent que, sur plus de 2 000 bénéficiaires formés, environ 90 pour cent utilisent leurs qualifications pour obtenir un revenu, et que le revenu moyen des familles a augmenté de 28 pour cent¹⁵. Divers autres avantages en découlent, notamment pour les femmes issues de communautés traditionnelles: confiance en soi et participation accrue à la vie économique et sociale, notamment à des activités non traditionnelles, prise de conscience de leurs droits et privilèges.
- 31.** Conformément à l'approche axée sur les droits, qui tend à s'universaliser en matière de législation, de politique et de services concernant les personnes handicapées, le BIT aide les mandants à élaborer et appliquer des lois et politiques relatives à l'employabilité et à l'emploi des handicapés. Un projet sous-régional axé sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées est mis en œuvre en Afrique, en étroite collaboration avec le programme WEDGE (Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre les sexes). Le but de ce projet, dont l'exécution est assurée en partenariat avec des organisations nationales de personnes handicapées et des ministères, est de faciliter l'accès des femmes entrepreneuses atteintes d'un handicap à la formation professionnelle et de développer les micro et petites entreprises. La participation d'organisations de personnes handicapées à la mise en œuvre du projet s'est avérée déterminante pour son succès.

IV. Priorités futures

- 32.** Dans le cadre des programmes par pays pour un travail décent, le BIT répondra aux priorités de ses mandants en matière de compétences en centrant son action sur les domaines clés suivants¹⁶:
- réforme des politiques et systèmes de formation et d'employabilité;
 - compétences et technologie au service du changement économique;
 - compétences au service de la lutte contre la pauvreté dans l'économie informelle;
 - employabilité des jeunes.

¹⁴ *Succes Africa. Réduction de la pauvreté par le travail décent – 30 expériences positives*. Une contribution du BIT au Forum des partenaires sociaux, Genève, 2004, p. 61.

¹⁵ Rapports d'activité pour le Pakistan et les Philippines, projet TREE, 2004-05.

¹⁶ Document GB.291/PFA/10, p. 7.

33. En outre, dans tous ces domaines, il sera accordé une attention toute particulière aux questions d'équité pour les hommes, les femmes et les groupes défavorisés.
34. Afin de pourvoir efficacement aux besoins des mandants concernant l'employabilité et l'emploi, le BIT doit renforcer sa base de connaissances et d'informations, axer son action sur les priorités de la recherche dans les domaines émergents, communiquer les conclusions de ses études et les utiliser dans les conseils qu'il formule, et tirer des enseignements de l'expérience des pays et des projets.

a) Réforme des politiques et systèmes de formation et d'employabilité

35. S'agissant des politiques de la formation, les principaux défis consistent à améliorer les systèmes de formation informelle et à accroître l'investissement dans la formation.

Améliorer l'apprentissage informel

36. Les politiques et programmes de formation dans les pays en développement tiennent rarement compte des besoins et du potentiel des travailleurs de l'économie informelle, y compris des apprentis. L'apprentissage informel représente pour les jeunes la principale voie d'accès à la formation, mais il est souvent de faible portée et de moindre qualité. Il y a lieu de relever le niveau de ce mode de formation pour le rendre plus efficace et adapté à l'évolution technologique, de manière à faciliter l'intégration des activités informelles dans l'économie formelle.
37. L'apprentissage informel est régi par des règles informelles, traditions et coutumes qu'il convient d'analyser pour intervenir à bon escient. Un projet pilote sera mis en œuvre dans deux ou trois pays afin d'évaluer les pratiques et d'identifier les méthodes efficaces.

Investissement dans la formation

38. La recommandation n° 195 appelle les mandants à s'engager et à investir dans la formation¹⁷. Les employeurs peuvent appuyer la formation en cours d'emploi et l'apprentissage sur le lieu de travail, notamment en donnant des instructions sur les qualifications particulières et les ressources techniques requises pour concevoir une formation pertinente. A cet égard, il convient d'analyser le rôle du dialogue social et des institutions sociales¹⁸.
39. Autre aspect tout aussi important, le BIT étudiera les modalités d'un mécanisme de financement – fonds destinés à la formation, systèmes de subventions par prélèvement, mesures d'incitation fiscales, accords collectifs pour la formation. Les organisations d'employeurs peuvent aider les gouvernements en leur indiquant si les dispositifs fonctionnent et si les incitations sont pertinentes. Il conviendrait d'étudier le rôle des groupements, des réseaux et des districts industriels dans le financement de la formation, en particulier dans les micro et petites entreprises. Les résultats de ces travaux alimenteraient le service du BIT qui formule des conseils sur les politiques de formation.

¹⁷ Recommandation n° 195, section I. 4 b).

¹⁸ I. Nübler: «Training institutions and finance of general skills training: Evidence from Africa», séminaire sur les institutions du marché du travail et l'emploi dans les pays en développement, 24-25 nov. 2005, BIT, Genève.

b) Les compétences et la technologie au service du changement économique

40. La mondialisation, l'intégration commerciale et l'évolution technologique mettent les systèmes et politiques d'éducation et de formation au défi d'améliorer l'aptitude des travailleurs à utiliser les nouvelles technologies dans le processus tant de production que de formation et de renforcer les capacités d'innovation et d'investissement. La formation et l'acquisition de connaissances jouent un rôle déterminant dans la création d'avantages comparatifs dans les secteurs à forte valeur ajoutée, ce qui permet à l'économie de progresser dans la chaîne de valeur.

Lier technologie, compétences et opportunités

41. Il existe une littérature¹⁹ de plus en plus abondante sur le rôle des compétences, des connaissances et de la technologie dans l'accession à l'économie du savoir. Le BIT doit améliorer la qualité des conseils pour l'élaboration des politiques qu'il donne à ses mandants sur ces questions. Une main-d'œuvre qualifiée multiplie les chances d'un pays d'attirer des segments à forte valeur ajoutée du système de production mondial. Les dirigeants nationaux doivent renforcer les capacités de développement des compétences afin d'améliorer le climat de l'investissement, de promouvoir la compétitivité et d'attirer les investissements étrangers directs (IED). L'IED n'est pas la panacée mais, lorsqu'il s'inscrit dans une stratégie de développement bien définie, il peut contribuer à l'employabilité de la main-d'œuvre par le transfert de connaissances et de compétences technologiques²⁰.
42. La capacité des pays de tirer profit des nouvelles technologies, y compris des TIC, dépend dans une large mesure des qualifications de la main-d'œuvre et de l'aptitude des entreprises et des gouvernements locaux/nationaux à relier compétences de la main-d'œuvre et opportunités économiques. La question est de savoir comment des formes distinctes de savoir et de compétences – capacités techniques, esprit d'entreprise, aptitude à la recherche, cultures d'entreprise, connaissances organisationnelles, savoir technique – se complètent mutuellement dans des activités novatrices, et comment les effets de synergie déterminent la dynamique du processus de rattrapage.

Apprendre sur le lieu de travail

43. L'apprentissage sur le lieu de travail contribue à l'accroissement de l'offre et de la demande de compétences. Il facilite la requalification et la formation tout au long de la vie, rôle qui a été mis en lumière. Il convient d'analyser l'interaction entre le réservoir de compétences existantes, l'acquisition de compétences en cours d'emploi et la diffusion de technologies entre entreprises, et d'étudier les modalités de cette acquisition, et les formes que prend cet apprentissage fondé sur la collaboration. Il y a lieu d'identifier les dispositifs d'incitation qui soutiennent l'apprentissage sur le lieu de travail, et les obstacles qui en limitent les possibilités, en accordant une attention particulière aux femmes, aux travailleurs peu qualifiés et autres travailleurs vulnérables. Le Bureau et ses mandants pourraient élaborer des programmes visant à promouvoir le développement des

¹⁹ Voir, par exemple, E. Berman et S. Machin: «Globalization, skill-biased technological change and labour demand, dans E. Lee: *Understanding globalization, employment and poverty reduction*, BIT, 2004. D. Te Velde: «Globalisation and education: What do the trade, investment and migration literatures tell us?» ODI, Londres, 2005.

²⁰ A. Ghose: *Jobs and incomes in a globalizing world*, BIT, 2003.

compétences dans les groupements industriels et aider ainsi les entreprises à s'élever dans la chaîne de valeur et dans les processus de développement économique local.

c) Les compétences au service de la lutte contre la pauvreté dans l'économie informelle

44. Pour améliorer l'employabilité des pauvres, divers types d'interventions sont requis dans le domaine des compétences, à différents niveaux et selon des modalités adaptées aux contextes national et local. Pour accroître la flexibilité des systèmes de formation, en faciliter l'accès et orienter les efforts concertés à différents niveaux, il faut une politique en faveur de la formation des pauvres. Pour améliorer l'efficacité de ses conseils, le BIT doit intensifier ses travaux sur les compétences et les stratégies de réduction de la pauvreté. Des mécanismes de financement visant à améliorer l'accès des pauvres à la formation sont également indispensables. La mise à l'essai pilote de programmes en faveur des pauvres en Ethiopie et à Madagascar aidera à combiner divers éléments d'interventions axées sur les compétences.
45. La méthodologie TREE en faveur des pauvres intègre les éléments clés nécessaires pour la création de revenus et le développement communautaire. Le BIT doit faciliter le processus d'«institutionnalisation» et de «revalorisation» des initiatives communautaires afin qu'elles aient un impact plus large et sur un plus long terme en tant qu'initiative nationale en faveur du développement. Cette méthodologie facilite les interventions intégrées à l'échelle du Secteur de l'emploi et à l'échelle du Bureau, visant à rassembler divers outils et techniques mis au point par les différents départements. Elle évolue en permanence sur le terrain, et une version générique enrichie des enseignements qui en sont tirés est en cours d'élaboration.

d) L'employabilité des jeunes

46. De nombreux pays établissent des politiques et des programmes d'emploi visant à faciliter l'accession des jeunes à un travail décent. Ces interventions ciblées ont pour objet de faciliter leur insertion sociale en leur offrant une formation dans le cadre de politiques actives du marché du travail (PAMT)²¹. Même si les évaluations réalisées dans des pays industrialisés ont montré les limites de ces programmes, de récentes évaluations de PAMT effectuées dans des pays en transition et des pays en développement ont permis de mettre en évidence un impact positif sur l'emploi²². Ainsi que l'a recommandé la Conférence internationale du Travail (2005), le BIT continuera d'évaluer l'efficacité des mesures ciblées visant à promouvoir l'insertion sociale des jeunes par des programmes de formation pour le marché du travail, dits de «seconde chance», mis en œuvre dans le cadre de tout un ensemble de services. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important en veillant à ce que ces mesures soient plus équitables et répondent mieux aux besoins du marché du travail.

²¹ Voir BIT: *Pour bien démarrer dans la vie: un travail décent pour les jeunes*, Genève, 2004.

²² Auer et coll.: *Active labour market policies around the world*, BIT, 2005, tableau 9, p. 68.

e) Services de l'emploi

47. En outre, les services de l'emploi apportent une contribution importante sur le plan de l'employabilité des jeunes et pour répondre aux besoins de l'économie informelle. Un guide sur la Législation et les politiques relatives à la réglementation des agences d'emploi privées sera réalisé. Les mandants ont multiplié leurs demandes d'assistance technique et de conseils consultatifs dans les domaines suivants: institutionnalisation des services publics d'emploi, intensification des activités de placement et d'orientation professionnelle, réglementation des agences d'emploi privées.

V. Moyens d'action

48. Il existe plusieurs moyens pour favoriser l'employabilité en améliorant les connaissances et les compétences: conseils pour la formulation des politiques, renforcement des capacités, conception d'outils et de méthodologies, interconnexion en réseaux, recherche.
49. Le BIT continuera d'élaborer des outils et des méthodes, de les perfectionner et de les utiliser²³. Les méthodologies et les instruments nouveaux contribuent au développement de ses capacités et compétences en tant qu'intermédiaire pour la transmission des connaissances au profit des Etats Membres et des partenaires sociaux.
50. Les connaissances, compétences et pratiques exemplaires seront centralisées dans des réseaux en vue de leur utilisation partagée avec les mandants. Ces réseaux renforcent la capacité de ces derniers d'accéder à la connaissance et d'identifier des moyens judicieux de répondre aux préoccupations communes à plusieurs pays dans certaines régions. Ils renforcent les liens et favorisent les synergies entre le siège et les services extérieurs. L'OIT s'est ralliée au Réseau pour l'emploi des jeunes afin d'œuvrer en faveur de l'employabilité des jeunes. Elle a des liens bien établis avec le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR), réseau d'institutions de formation professionnelle, et met à profit les activités qu'elle déploie au Centre de formation de Turin pour promouvoir des réseaux avec les mandants.
51. Le BIT a récemment institué un réseau régional des compétences en Asie-Pacifique, grâce auquel tous les mandants de la région, ainsi que les instituts techniques et de recherche peuvent devenir partenaires, partager leurs connaissances et trouver une réponse à des préoccupations communes. Une première réunion d'institutions de partenaires organisée en République de Corée à la fin de 2005 a permis de recenser les besoins concrets de mandants, notamment la mise en place d'un système de validation des compétences pour assurer la reconnaissance des qualifications des travailleurs migrants.
52. La coopération technique renforcera la capacité des mandants de promouvoir l'employabilité. L'assistance technique sera fournie dans le cadre des programmes par pays pour un travail décent et en fonction des priorités identifiées par les pays dans le domaine du développement des ressources humaines et de la formation.

²³ www.ilo.org/public/french/Employment/Skills .

VI. Conclusion

53. S'agissant de la conception de l'employabilité fondée sur les compétences et les connaissances, d'une part, et des priorités futures, d'autre part, la commission voudra sans doute donner au Bureau des orientations sur la manière d'utiliser au mieux ses capacités – services consultatifs, renforcement des capacités, élaboration d'outils et de méthodes, interconnexion en réseau, recherche analytique –, tout en travaillant étroitement avec les gouvernements et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Genève, le 8 février 2006.

Document soumis pour discussion et orientation.