



Note d'information pour la discussion en ligne

« Des apprentissages de qualité innovants pour l'avenir du travail »

14 au 25 mai, 2018

Organisée par l'OIT avec l'appui d'organismes partenaires tels que la Commission européenne, l'OCDE, l'UNESCO et le Réseau mondial pour l'apprentissage (GAN).

L'avenir du travail, l'emploi des jeunes et les apprentissages

Le chômage des jeunes à travers le monde reste un problème majeur pour le développement, car près de 70,9 millions d'entre eux sont sans emploi en 2017, soit plus que la population totale du Canada, de la Jamaïque, de la Namibie, de la Nouvelle-Zélande, du Portugal, de Singapour et de la Suisse. En outre, les jeunes sont trois fois plus susceptibles de connaître le chômage que les adultes¹. Faire face au problème du chômage des jeunes (et par extension à celui des adultes) est un sujet de préoccupation majeur qui demande de faire une place prioritaire à des politiques modernes d'enrichissement des compétences et d'emploi capables de favoriser la création d'emplois décents et d'éviter les décalages entre les compétences proposées et celles qui sont recherchées. Dans ce contexte, une des grandes priorités dans de nombreux pays est de donner aux jeunes un meilleur départ sur le marché du travail. L'importance d'assurer des emplois et du travail décents est soulignée dans les Objectifs pour le développement durable adoptés par l'ONU, et plus concrètement les Objectifs 4 et 8 qui portent respectivement sur le besoin d'*assurer l'accès de tous à une éducation de qualité et de promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie* ainsi que de *promouvoir le travail décent pour tous et le partage de la croissance économique*.

Le chômage des jeunes à une telle échelle représente un paradoxe de société : alors que de nombreux jeunes recherchent un emploi, bien des employeurs n'arrivent pas à trouver les travailleurs ayant les compétences dont ils ont besoin. Ce type de décalage est fortement accentué par les transformations profondes qui bouleversent le monde du travail comme *l'innovation technique, la mondialisation, le changement climatique et les évolutions dans l'organisation du travail dans des secteurs d'activité qui fonctionnent sur plate-forme informatique*. Ces profondes transformations ont des incidences marquées sur les dispositifs d'éducation et de formation qui doivent trouver les bonnes politiques et les bons programmes à mettre en œuvre. De plus, les systèmes traditionnels où la formation et l'éducation professionnelles sont dispensées à l'école affrontent de façon croissante la nécessité de faire preuve de plus de souplesse et de réactivité pour que les jeunes soient équipés en compétences leur permettant mieux d'assumer les nouveaux emplois aujourd'hui et à l'avenir.

¹ Organisation internationale du Travail (2017) : "Global employment trends for youth 2017", http://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang-en/index.htm, consulté le 26 mars 2018.

Dans ce contexte, les apprentissages de qualité et autres programmes de formation en entreprise ont un rôle essentiel à jouer pour relever les défis du futur monde du travail. Si les apprentissages ne sont pas à eux seuls une panacée pour lutter contre le taux de chômage élevé parmi les jeunes², ils constituent une partie de la solution pour leur donner des compétences techniques et de base, qui sont de plus en plus nécessaires pour trouver un emploi sur les marchés du travail d'aujourd'hui. En Suisse par exemple, le système éducatif comporte un programme d'apprentissage dynamique qui dispense aux jeunes les aptitudes requises par le marché du travail tout en leur faisant découvrir l'utilisation des nouvelles technologies. Ce dispositif a permis de contenir le chômage des jeunes tout en mettant à la disposition du secteur économique du pays un important vivier de talents neufs³. D'autres pays comme l'Allemagne et l'Autriche où les systèmes d'apprentissage relèvent d'une longue tradition font état d'une proportion de jeunes apprentis plus élevée et d'un taux de chômage chez les jeunes plus faible.

Les apprentissages présentent des avantages pour les entreprises, les instituts de formation et les gouvernements.

Tout en contribuant à éviter la pénurie en compétences, les apprentissages favorisent la productivité et la croissance des entreprises. Les systèmes d'apprentissage offrent également d'autres avantages, notamment le renforcement des liens entre la formation, les employeurs et les branches d'activité économique, améliorant ainsi l'utilité et la pertinence des formations dispensées aux jeunes.

De plus, les apprentissages ont démontré leur valeur en termes d'investissement pour les gouvernements car ceux qui complètent un apprentissage font état de meilleures perspectives de carrière et de salaires plus élevés sur l'ensemble de leur vie active.

Les travaux de l'OIT en faveur des apprentissages de qualité

L'OIT apporte un appui technique aux États membres dans le but de créer et de renforcer les systèmes d'apprentissage. Au cours des cinq dernières années, elle a appuyé les améliorations apportées aux dispositifs répondant aux besoins propres à un pays sur la transition du milieu scolaire au monde du travail par le biais de l'apprentissage. Elle a aussi encouragé le renforcement de partenariats publics-privés dans plus de 25 pays à travers le monde pour mieux garantir tant la qualité que la durabilité des programmes d'enseignement et de formation professionnels. L'OIT a également élaboré de nouveaux outils de savoir pour renforcer la capacité de ses mandants à établir des systèmes d'apprentissage plus performants et à les mettre en œuvre. À cette fin, en 2017, le Directeur Général de l'OIT Guy Ryder a procédé au lancement de la boîte à outils de l'OIT pour des apprentissages de qualité (volume 1 : guide pour les décideurs politiques) intitulée en anglais *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships (Vol. I)*.

Ce guide présente des exemples de bonnes pratiques venant de mandants de l'OIT du monde entier et montre comment élaborer des systèmes et des programmes d'apprentissage de qualité de façon pratique.

² Organisation internationale du Travail (2012) : Vue d'ensemble des systèmes et questions d'apprentissage : http://www.skillsforemployment.org/KSP/fr/Details/?dn=FM11G_022022 (consulté le 14 juillet 2017), page 2.

³ <https://iloblog.org/2018/02/26/skills-and-the-future-of-work/> consulté le 25 mars 2018.

Les enjeux pour les systèmes d'apprentissage

Les exemples de réussites venant de pays comme l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse ont relancé l'intérêt du grand public pour les dispositifs d'apprentissage. Et pourtant malgré les nombreux avantages qu'ils apportent, bien des pays, notamment les pays en développement, rencontrent des difficultés à établir, développer et maintenir des apprentissages de haute qualité. Il est donc fondamental de trouver les causes du problème et les solutions possibles.

Questions pour la discussion

La discussion en ligne invite les spécialistes et les praticiens en développement des compétences, les mandants, les représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, les organismes internationaux et le secteur universitaire, parmi d'autres, à participer à une discussion sur les tendances émergentes, les innovations, les difficultés rencontrées et leurs solutions ainsi que les leçons tirées de l'expérience sur le thème des apprentissages de qualité pour l'avenir du travail. Au cours des deux prochaines semaines, la discussion portera sur les questions suivantes :

1. Quels sont les aspects positifs des apprentissages pour les différents intéressés, comme les employeurs, les syndicats de travailleurs, les gouvernements et les apprentis ? Existe-t-il dans votre pays des institutions chargées de recueillir et de diffuser des informations sur ces aspects positifs ?
2. Étant donné la rapide évolution du marché du travail qui intensifie le décalage entre l'offre et la demande en compétences, dans quelle mesure l'apprentissage peut-il aider à aligner les compétences offertes sur les emplois de demain ?
3. Dans votre pays, existe-t-il une position claire et commune sur les différences entre apprentissages, stages professionnels, stages en entreprise, stages emploi-formation et autres formes d'acquisition de connaissances sur le lieu de travail ?
4. Malgré leurs avantages largement reconnus, pourquoi est-il difficile dans de nombreux pays d'établir, de développer et de maintenir des apprentissages de haute qualité ? Quelles sont les difficultés particulières rencontrées dans votre pays pour les mettre en œuvre et les développer ?
5. Quelles innovations faut-il prévoir pour rendre l'apprentissage plus attrayant tant pour les jeunes que les employeurs, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME) ?
6. Par quelles méthodes pourrait-on encourager l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'apprentissage et mieux y intégrer les personnes en situation de handicap ?