

G20

Fiches pays



Bureau
international
du Travail

INDE

Afrique du Sud
Allemagne
Arabie saoudite
Argentine
Australie
Brésil
Canada
Chine
Corée, République de
Espagne
Etats-Unis
France

Indonésie
Italie
Japon
Mexique
Royaume-Uni
Russie, Fédération de
Turquie

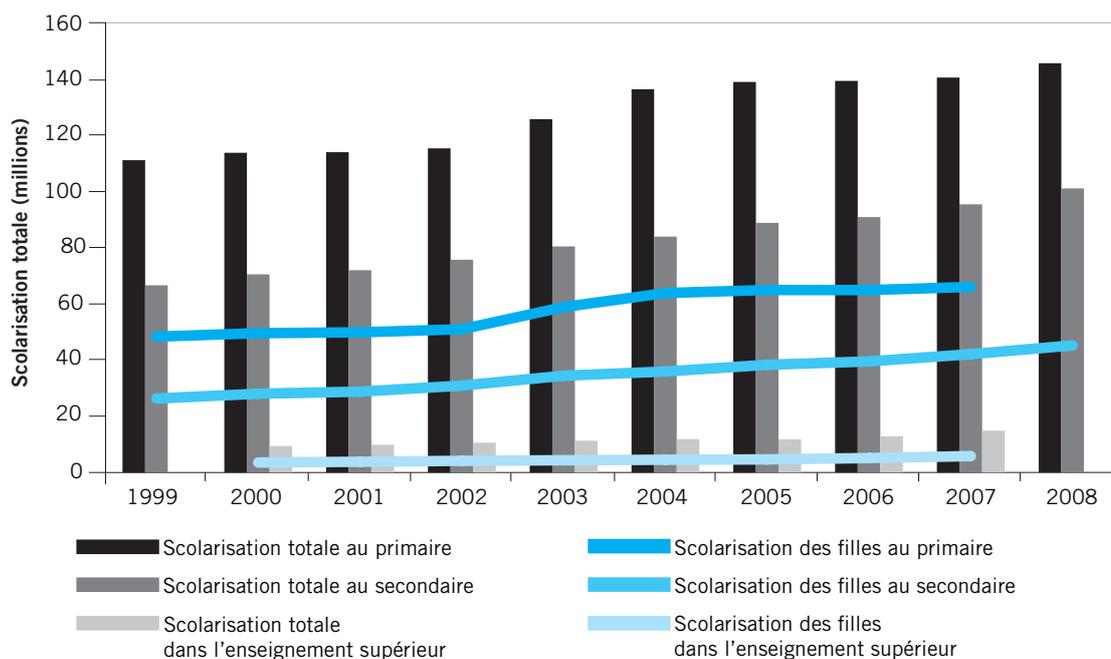
La politique nationale de développement des qualifications

L'Inde fait face à l'augmentation de sa population active alors que des millions de jeunes intègrent chaque année le marché du travail. Les jeunes du groupe d'âge des 15 à 19 ans sont aujourd'hui environ 122 millions. La scolarisation et les capacités en matière d'enseignement ont progressé à tous les niveaux ces dernières années, et la capacité d'accueil des établissements secondaires a augmenté de 20 millions de places entre 2003 et 2008 (figure 1). On a également bien amélioré les taux d'alphabétisation; la plupart des adolescents ont aujourd'hui une instruction de base. Toutefois, les faits indiquent que les résultats de l'éducation sont insuffisants chez bien des élèves, et que les diplômés de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle sont souvent mal préparés à la vie active. De nombreux jeunes Indiens continuent de décrocher un emploi peu qualifié, mal rémunéré dans le secteur non organisé¹, dont font

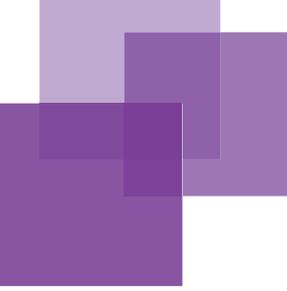
partie plus de 90 pour cent de tous les travailleurs en Inde. Le gouvernement indien s'emploie à contrer cette tendance dans le cadre de la politique nationale de développement des qualifications qu'il a adoptée en février 2009.

Offrir une formation qualifiante à une population aussi importante représente un défi: quatre candidats au travail sur cinq n'ont jamais eu la possibilité de recevoir une telle formation. L'acquisition de qualifications est toutefois essentielle pour accroître les niveaux de productivité et pour aider les travailleurs à obtenir un travail décent. Des politiques judicieuses de développement des qualifications peuvent également contribuer à une croissance plus inclusive et à la réduction des disparités d'emploi entre hommes et femmes, entre villes et campagnes, et entre secteur organisé et secteur non organisé.

Figure 1. Scolarisation par niveau d'enseignement, 1999-2008



Source: Institut de statistique de l'UNESCO.



Du côté de l'offre, avant l'adoption de la nouvelle politique, la capacité de développement des qualifications restait plus ou moins inchangée à environ 3,1 millions par an, et ne suffisait donc pas à répondre à la demande croissante. Le taux d'abandon des études en écoles professionnelles était élevé, tandis que des pénuries de qualifications étaient signalées dans l'ensemble de l'économie formelle.

La politique nationale de développement des qualifications a le but ambitieux de former 500 millions de personnes d'ici à 2022. Il s'agit de faire passer le nombre d'apprentis de 258 000 en 2009 à 1 million en 2012, tout en veillant à ce qu'au moins 30 pour cent des possibilités offertes bénéficient aux femmes d'ici à 2012. Les principaux objectifs de la politique nationale sont d'améliorer la pertinence et la qualité de la formation professionnelle, de rendre les programmes mieux centrés sur la demande et adaptés aux besoins du marché du travail, et de rendre le marché du travail plus accessible aux jeunes, aux femmes et autres groupes minoritaires reconnus comme étant défavorisés. La politique requiert un haut niveau d'engagement de la part de toutes les parties prenantes.

Cette politique d'envergure prévoit des mécanismes institutionnels visant à fournir des orientations générales, à assurer la coordination et la gouvernance du système, à offrir des programmes de formation dans divers secteurs d'activité et à contrôler la qualité de la formation. Le conseil national du premier ministre pour le développement des qualifications fournit des orientations générales, tandis que le conseil national de coordination du développement des qualifications assure la liaison entre les ministères et autres organismes investis de responsabilités communes et complémentaires. L'un des aspects les plus novateurs de la politique nationale est la création d'un partenariat public-privé (PPP) visant à mobiliser l'industrie en vue du développement des qualifications. La société nationale de développement des qualifications (NSDC) agit comme catalyseur en fournissant aux entreprises et aux organismes de formation les fonds requis pour assurer leur viabilité. Elle est également chargée de la création de conseils de compétences sectorielles en Inde. L'objectif de la NSDC est de former 30 pour cent des 500 millions de personnes qui doivent être qualifiées d'ici à 2022, principalement dans le secteur non organisé.

Par ailleurs, la politique nationale énonce le mandat du conseil national pour la formation professionnelle, qui a été élargi pour inclure la surveillance d'éléments pertinents du cadre national de qualification professionnelle, les questions de qualité et de validation des qualifications, les systèmes d'information sur le marché du travail, et le contrôle de la politique nationale de développement des qualifications.

Un mécanisme important d'engagement des partenaires sociaux à l'égard du système de développement des qualifications est prévu dans le cadre de l'initiative de revalorisation des instituts de formation industrielle

(IFI) entreprise par le ministère du Travail, qui vise à accorder des prêts sans intérêts aux IFI qui établissent un partenariat formel avec le secteur privé. Dans le cadre de cette initiative, le gouvernement central finance les programmes de formation. Les gouvernements des Etats fédérés identifient les entreprises partenaires respectives des instituts de formation et, de concert avec les représentants des employeurs, les nomment dans leurs comités de gestion. Les employeurs dirigent les comités de gestion, décident des activités de développement des qualifications, participent à l'inventaire des qualifications requises localement et donnent des avis sur le contenu des programmes de formation. La formation est alors plus pertinente en termes de technologie et de normes, et en meilleure adéquation avec la demande des qualifications. Les représentants des travailleurs aident à définir des normes de compétence, à concevoir des programmes de formation et à sensibiliser les travailleurs aux avantages de la formation.

On a conféré davantage de pouvoirs aux IFI en matière opérationnelle, dans les domaines des finances et de l'enseignement. Environ 400 IFI ont été promus «centres d'excellence» en vue d'offrir une formation de haute qualité. Dans le cadre de ces plans novateurs, des cours sur des compétences multiples sont offerts la première année, suivis de modules de formation avancée ou spécialisée, selon une approche groupée par secteur d'activité en PPP. On prévoit également de créer plus de 5 000 centres de développement des qualifications en PPP dans tout le pays, à commencer par les régions rurales et isolées.

D'autre part, on a mis en œuvre le cadre des modules de qualifications pour l'emploi (MQE) afin que la formation favorise la mobilité ascendante et l'éducation et la formation tout au long de la vie de manière flexible. Dans ce cadre, la formation est adaptée à la demande, et est constituée de cours d'une durée de 60 à 900 heures. Au total, 1 260 cours ont été créés dans les MQE. Un aspect clé de ce programme est la souplesse de l'organisation mise en place pour la formation, grâce au double horaire et aux programmes à temps partiel. La qualité est assurée par des organismes d'évaluation indépendants et par une validation séparée du conseil national pour la formation professionnelle. Les frais de formation sont intégralement remboursables une fois la formation achevée (le coût est à la charge du gouvernement central). De plus, une réduction de 25 pour cent est prévue pour les castes et tribus énumérées, et pour les femmes.

Résultats bénéfiques

Bien que les données sur son impact soient encore limitées à ce stade, la politique nationale devrait réduire l'inadéquation des qualifications et les inégalités sociales. Elle devrait également améliorer les possibilités d'emploi pour les diplômés, et l'employabilité d'un nombre croissant de travailleurs et de nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Par ailleurs, la participation active des employeurs dans les PPP démontre une volonté croissante de travailler avec le gouvernement et de contribuer plus activement au développement des qualifications. De plus, l'appui financier grandissant des entreprises en faveur du développement des qualifications signifie que le partenariat répond à leurs besoins, que les taux de placement sont élevés et qu'une formation est assurée en cours d'emploi. De façon plus générale, les investissements directs du secteur privé contribuent à l'expansion des capacités de formation, comme en témoigne la montée en flèche du nombre des centres de formation industriels.

Concernant les résultats en matière d'emploi, bien qu'il n'y ait pas de statistiques nationales consolidées sur les qualifications en Inde, il est généralement reconnu que les participants aux programmes de développement des qualifications ont de meilleures possibilités d'emploi que les non-participants. Le but visant à augmenter la participation des femmes pour qu'elles représentent au moins 30 pour cent des inscriptions totales devrait être atteint pendant la période visée par la présente politique, tandis que la participation des groupes socialement défavorisés progresse également.

Quant aux programmes de formation centrés sur la demande à court terme (modules de qualifications pour l'emploi), 1,1 million de personnes en ont bénéficié en trois ans.

Défis à relever

Les employeurs du secteur organisé contribuent de plus en plus à la conception, à l'exécution et au contrôle des programmes de formation. L'un des principaux défis associés à la politique nationale concerne le secteur non organisé. La participation limitée jusqu'à maintenant de ce secteur illustre le fait qu'il est difficile de mobiliser des entreprises et des travailleurs non reconnus officiellement par le programme d'apprentissage et d'autres initiatives de développement des qualifications. De plus, le manque de culture de la formation dans les entreprises au sens large et le fait que la formation soit traditionnellement dispensée uniquement dans les écoles sont des défis à relever à long terme. Pour améliorer l'employabilité des participants, il faudrait accorder plus de place dans le contenu des programmes aux milieux de travail en tant que tels et à la résolution de problèmes, au travail en groupe et à d'autres compétences essentielles, en plus de l'esprit d'entreprise et d'autres aspects de l'employabilité. Manifestement, malgré les changements prometteurs, la contribution des employeurs et des travailleurs laisse à désirer à différents niveaux du système, dont la gestion, l'exécution, l'évaluation et la validation.

Plusieurs autres questions sont apparues. La collaboration entre les acteurs concernés, particulièrement la relation entre les gouvernements des États fédérés et la direction des instituts de formation en PPP, pourrait être améliorée pour plus de soutien et de

liberté opérationnelle. Par ailleurs, vu la nécessité de mettre rapidement des compétences à la disposition d'une population toujours plus nombreuse, il n'est pas surprenant que le recrutement de formateurs qualifiés soit problématique, particulièrement dans les régions isolées. Malgré les initiatives entreprises pour faire face à ces défis, on aurait avantage à améliorer la collaboration entre les différents organismes du gouvernement fédéral et des États, ainsi que les activités de planification, de mise en œuvre et de surveillance.

La politique nationale – un élément moteur de la croissance inclusive

Le onzième plan quinquennal, de 2007 à 2012, vise à faire de la création d'emploi une partie intégrante du processus de croissance; il prévoit des stratégies pour accélérer non seulement la création d'emploi, mais également les salaires des travailleurs mal rémunérés. Le onzième plan quinquennal comporte plusieurs volets interdépendants: a) croissance rapide contribuant à réduire la pauvreté et à créer des possibilités d'emploi reposant sur des politiques macroéconomiques saines; b) accès aux services essentiels en santé et en éducation; c) égalité des chances; d) responsabilisation par le développement des qualifications et l'éducation; e) développement durable; f) reconnaissance des femmes comme agents de développement socio-économique durable et de bonne gouvernance.

Par ailleurs, la politique nationale vient compléter des réformes visant à améliorer l'accès à l'éducation et la qualité de l'instruction. La loi de 2009 sur le droit des enfants à l'enseignement gratuit et obligatoire garantit pour la première fois le droit de tous les enfants indiens à l'enseignement primaire gratuit et obligatoire (de la première à la huitième année) dans une école locale. Au niveau secondaire, dans le cadre de l'initiative Rashtriya Madhyamik Shiksha Abhiyan, le gouvernement prévoit une expansion rapide du nombre des écoles secondaires en vue d'une scolarisation universelle au premier cycle du secondaire (jusqu'à la dixième année inclusivement) d'ici à 2017 et la rétention universelle d'ici à 2020. Concernant l'enseignement supérieur, le gouvernement entend élever le taux de scolarisation à 30 pour cent d'ici à 2020, et des réformes majeures visant à améliorer la qualité et à accroître les capacités en matière d'enseignement sont en cours. Le gouvernement a proposé l'établissement d'un nouvel organisme de tutelle, la commission nationale pour l'enseignement supérieur et la recherche, qui serait chargé de simplifier la réglementation et de créer un nouveau cadre réglementaire pour les établissements d'enseignement étrangers.

Plus de qualifications, moins de chômage chez les jeunes

Les pays dans lesquels le système de formation professionnelle mise beaucoup sur l'apprentissage en entreprise, en alternance avec une formation en école

Références

Bureau international du Travail (BIT). (2008): *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 97^e session, 2008 (Genève).

—. (2010a): *La formation professionnelle dans un monde en mutation*, rapport présenté au Forum de dialogue mondial sur l'éducation et la formation professionnelle (29-30 septembre 2010).

—. (2010b): *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée. Une stratégie de formation du G20* (Genève).

Maclean, Rupert; Wilson, David; Chinien, Chris. (2009): *International handbook of education for the changing world of work: bridging academic and vocational learning*, UNESCO, Centre international d'enseignement technique et de formation professionnelle, Springer (Bonn).

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2009): *Learning for Jobs: OECD Policy Review of Vocational Education and Training* (Paris).

professionnelle ou centre de formation, ont moins de jeunes chômeurs. L'exemple le plus connu est le système allemand d'apprentissage en alternance, mais d'autres pays, dont des pays émergents et en développement dans toutes les régions du monde, ont également mis en place des mécanismes différents conçus pour intégrer plus étroitement l'apprentissage et le travail, notamment dans le cadre de programmes combinant formation en établissement d'enseignement et apprentissage en milieu de travail.

Bien que, dans bien des pays, les conditions d'apprentissage évoluent au fil du temps en fonction des changements survenus dans le marché du travail, y compris dans l'économie informelle, cette méthode de formation demeure sous-utilisée en Inde du fait de la complexité et du coût potentiel d'une réforme éventuelle du système et du cadre législatif qui le sous-tend. Malgré cela, la politique nationale indienne sur le développement des qualifications englobe une gamme d'initiatives qui tiennent compte des bonnes pratiques internationales, dont la contribution des partenaires sociaux à la formation, dans le cadre de partenariats public-privé par exemple, et au processus de validation, ainsi que des approches sectorielles en matière de développement des qualifications.

¹ En Inde, le «secteur non organisé» s'entend des entreprises dont les opérations et les activités de collecte de données échappent à toute disposition législative, et qui ne tiennent pas de comptes réguliers.