

# ► CIT 2021 - Discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

Présentation du rapport du Bureau



## Historique

Discussions sur l'avenir du travail  
(2016-2019)

«En quoi consisteront les emplois de demain et quelles compétences exigeront-ils?»

Commission mondiale sur l'avenir du  
travail (janvier 2019)

Accroître l'investissement dans le potentiel humain

Déclaration du centenaire (juin 2019)

Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour tous en tant que responsabilité commune

337<sup>e</sup> session du Conseil  
d'administration (octobre 2019)

Inscription à l'ordre du jour de la 109<sup>e</sup> session de la CIT d'une discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

# ILC.109/ Rapport VI: Compétences et apprentissage tout au long de la vie: repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail

## Objectif:

- Favoriser une discussion éclairée et équilibrée (qui tienne compte du COVID-19)
- Analyser le rôle que l'OIT et ses mandants ont à jouer dans la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, l'instauration d'une reprise centrée sur l'humain et l'exécution du Programme 2030.

## Structure:

**Chapitre 1: Contexte, tendances et défis** mondiaux

**Chapitre 2: Développement des compétences et apprentissage tout au long de la vie:** en comprendre les enjeux et les avantages dans un monde en mutation

**Chapitre 3: Préparer les systèmes** de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie **pour le monde de demain**

**Chapitre 4: Gouvernance et financement**

**Chapitre 5: Améliorer l'accès** et faciliter les **transitions**

**Chapitre 6: Rôle du BIT** dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

**Chapitre 7: Vers une stratégie de l'OIT à l'horizon 2030**

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent



International  
Labour  
Organization

► ILC.109/Rapport VI

► **Shaping skills and lifelong learning for the future of work**  
International Labour Conference  
109th Session, 2021



## ► Chapitre 1: Contexte, tendances et défis mondiaux

### Grandes tendances: implications en matière de compétences

- **La transformation numérique** et la **décarbonation** peuvent créer et détruire des emplois et modifier la structure des compétences
- **L'évolution démographique** appelle des systèmes de développement des compétences bien gérés et la création d'emplois décents

### Accès à des formations et à une éducation pertinentes et de qualité

- **La progression constante du niveau d'instruction** est un signe positif
- Toutefois, **les cibles de l'ODD 4** relatives à la **qualité**, à la **pertinence** et à l'**égalité d'accès** sont encore loin d'être atteintes

### Inadéquation des compétences (dont la demande évolue)

- **Le contenu des qualifications ne correspond pas aux compétences recherchées** sur le marché du travail

Nombre de créations nettes d'emplois susceptibles d'être générées par l'économie verte d'ici à 2030

**20  
millions**

Pourcentage d'employeurs qui ne parviennent pas à trouver de personnel possédant les compétences recherchées

**69%**  
(en 2021)

Nombre de personnes sans emploi dans le monde

**220  
millions**  
(en 2020)

## ► Chapitre 2: Comprendre les enjeux et les avantages du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie

### Développement des compétences et apprentissage tout au long de la vie: nouveaux défis

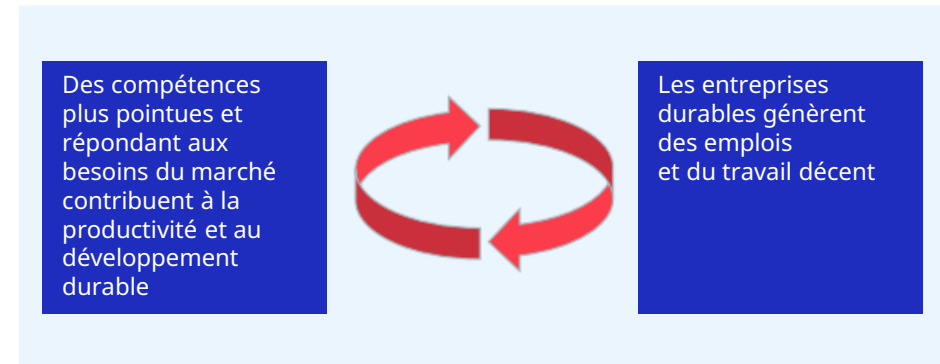
- Essentiels pour instaurer une reprise centrée sur l'humain afin de sortir de la crise du COVID-19 et préparer l'avenir du travail
- **Le développement des compétences contribue à la réalisation de l'approche centrée sur «l'humain»**

### Le potentiel de transformation du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie

- **Cercle vertueux:** développer les compétences pour améliorer la productivité et favoriser l'emploi, le travail décent et le développement durable
- **Changements structurels inclusifs:** Le développement des compétences au cœur des stratégies de développement

### Quelles compétences permettront de relever ces défis et de préparer les individus au monde du travail de demain?

- **Les compétences fondamentales**, y compris les compétences de base nécessaires en matière numérique et pour les emplois verts, et **les compétences techniques spécialisées**



## Chapitre 3: Préparer les systèmes de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour le monde de demain

### Évaluer et prévoir les besoins de compétences et adapter l'offre en conséquence

- ▶ Éviter que l'écart entre l'offre et la demande de compétences se creuse
- ▶ Principaux défis: **ressources financières, capacités, coordination, données**

### Repenser les systèmes de développement des compétences

- ▶ Promouvoir des filières d'apprentissage souples et inclusives
- ▶ S'orienter vers l'apprentissage **axé sur les compétences et en ligne / hybride**

### Numérisation des systèmes de développement des compétences

- ▶ Les nouvelles technologies: un moyen de **supprimer les obstacles**
- ▶ **Fracture numérique**

### Enseignants et formateurs

- ▶ **Enseignants qualifiés**, notamment pour accompagner le passage à l'apprentissage numérique

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

Pourcentage de pays à faible revenu en mesure de mener à bien la transition numérique

18 %

Nombre d'enseignants formés devant être recrutés d'ici 2030

69  
millions

## ► Chapitre 3: Préparer les systèmes de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour le monde de demain (suite)

### Formation en situation de travail

- La formation en situation de travail répond aux problèmes de l'inadéquation des compétences «**sur le terrain**»
- **La fermeture des lieux de travail** a compliqué la situation à cet égard

Pourcentage de salariés dont la formation a été interrompue

**90 %**

### Utilisation des compétences

- Il s'agit de la mesure dans laquelle **les compétences sont effectivement appliquées sur le lieu de travail**
- Elle joue un rôle essentiel dans la **croissance des entreprises** et, partant, dans l'augmentation de la **demande** de compétences

Pourcentage de personnes qui n'utilisent pas pleinement leurs compétences dans leur emploi actuel

**22 %**

(moyenne de l'OCDE)

### Reconnaissance des compétences

- **L'apprentissage** se fait **principalement** de manière **non formelle** et **informelle**
- La plupart des **systèmes** éducatifs formels **ne reconnaissent pas ce type d'apprentissage de façon systématique et adaptative**

Proportion de jeunes travaillant dans l'économie informelle (pays à faible revenu)

**9/10**

## Chapitre 4: Gouvernance et financement

### Renforcer le dialogue social

- ▶ Pour être efficaces, les systèmes de développement des compétences nécessitent la **participation systématique des parties prenantes**
- ▶ **Les stratégies sectorielles** offrent un **cadre** efficace

### Rôles et responsabilité des parties prenantes

- ▶ La gouvernance nécessite que les parties prenantes aux niveaux national, régional, local, institutionnel et sectoriel adoptent une **approche commune**
- ▶ L'adoption d'une approche qui soit l'affaire de **toute la société** est propice à l'instauration d'une reprise centrée sur l'humain

### Financement

- ▶ Pour atteindre l'**ODD 4**, les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire devront y consacrer **3 000 milliards de dollars É.-U.** par an (contre 1 200 milliards actuellement)

D'ici 2030, les fonds alloués chaque année à l'éducation et à la formation devront augmenter

3 000  
milliards  
de  
dollars  
▲  
1 200  
milliards



## ▶ Chapitre 5: Accès et transitions

### Pour tous les travailleurs tout au long de leur vie active

- ▶ La fermeture des centres de formation et l'incidence économique générale de la crise **ont accentué les inégalités en y ajoutant de nouveaux aspects**

### Groupes cibles particuliers

- ▶ Les jeunes, les migrants, les personnes handicapées, les peuples autochtones et tribaux, les personnes en situation de précarité, les travailleurs concernés par diverses formes de modalités de travail, les travailleurs âgés

### Égalité de genre

- ▶ Obstacles à l'éducation et à la formation des **femmes**, en particulier dans les économies rurales informelles
- ▶ **Les pertes d'emplois dues à la pandémie** pénalisent particulièrement les femmes

Proportion  
d'étudiants n'ayant  
pas accès à  
l'apprentissage en  
ligne

1/3

Pourcentage  
d'étudiants  
terminant leurs  
études avec du  
retard

50%

Taux de  
représentation des  
femmes dans  
l'enseignement  
professionnel

43 %

## ▶ Chapitre 6: Rôle moteur du BIT dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

### Prééminence mondiale

- ▶ Rôle de leader et de coordonnateur de l'OIT
- ▶ Attentes croissantes de la part des mandants

### Partenariats et coopération pour le développement

- ▶ Activités du BIT dans 58 pays
- ▶ Partenaires multilatéraux et bilatéraux en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie: Allemagne, Australie, Banque africaine de développement (BAfD), Belgique (gouvernement des Flandres), Canada, Chine, Colombie, États-Unis, FAO, Fédération de Russie, France, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, PNUD, République de Corée, Royaume-Uni, Suède, Suisse, UE et UNICEF

58  
pays  
(2020-21)

Demandes  
d'assistance  
adressées au BIT  
concernant le  
développement  
des compétences  
et l'apprentissage  
tout au long de la  
vie

▲  
28  
pays  
(2018-19)

## ► Chapitre 7: Vers une stratégie de l'OIT à l'horizon 2030

**Faire du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie le moteur de l'avenir que nous voulons**

- Il est capital de **déterminer les besoins de compétences futurs** et d'y répondre

**Contribuer à l'élaboration de systèmes permettant d'innover et de répondre à la demande**

- Il faut élaborer **des solutions nouvelles** pour améliorer la qualité de l'offre de formation et son adéquation aux besoins

**Assurer l'égalité des chances**

- Il importe de comprendre **les aspirations et le potentiel de chacun** ainsi que **les besoins des groupes vulnérables** et des **très petites, petites et moyennes entreprises**

**Privilégier le dialogue social et le partage des responsabilités pour une bonne gouvernance et un financement durable**

- Il convient de promouvoir un **véritable dialogue social**, le partage des responsabilités, une meilleure coordination, un financement durable

## ► Points proposés pour la discussion:

1. Quelles sont les principales **difficultés** et **perspectives** associées au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie dans un monde du travail en mutation, bouleversé de surcroît par la pandémie de COVID-19?
2. Comment adapter et moderniser **les principaux éléments des systèmes de développement des compétences**?
3. Quels sont **les rôles et responsabilités** des gouvernements et des partenaires sociaux dans la réalisation du potentiel de transformation qu'offrent le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie pour tous?
4. En vue de renforcer, à l'échelle mondiale, le rôle de chef de file de l'OIT dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, quels devraient être **les fondements d'une stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie**?