

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR L'EMPLOI

Note d'orientation pour les politiques



Bureau
international
du Travail

AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES: L'IMPORTANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES CLÉS

Les pays du monde entier cherchent à mettre en place des stratégies pour améliorer à la fois les perspectives d'emploi des jeunes et des femmes ainsi que la productivité des entreprises. Un socle de compétences clés constitue l'un des facteurs propices à l'employabilité de pair avec l'accès à l'éducation, des possibilités de formation, une bonne motivation, l'aptitude à tirer profit des possibilités de formation continue ainsi que l'appui nécessaire à cette démarche. Ces compétences sont aussi importantes pour les travailleurs que pour les entreprises qui les emploient; elles permettent aux travailleurs d'obtenir un travail décent et de savoir gérer les changements, et aux entreprises d'adopter de nouvelles technologies et de s'ouvrir à de nouveaux marchés.

Cette note d'orientation pour les politiques vise à aider les principaux acteurs à mieux comprendre ce que représentent les compétences clés pour l'employabilité, pourquoi elles sont si importantes et comment les transmettre, les acquérir et les valider. Elle expose les différentes manières d'intégrer les compétences propices à l'employabilité dans un contenu académique et dans une formation professionnelle.

Un usage novateur des technologies de l'information et de la communication (TIC), des améliorations apportées aux systèmes d'apprentissage informels et des interventions ciblées destinées à lever les obstacles auxquels les jeunes défavorisés, filles et garçons, doivent faire face sur le marché du travail devraient permettre d'accroître les possibilités d'intégrer ces compétences professionnelles clés dans une formation technique¹.

¹ Cette note d'orientation pour les politiques est un résumé du guide intitulé *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*, mai 2013, http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_213452/lang--en/index.htm («Améliorer l'employabilité des jeunes: pourquoi et comment? Guide pour le développement des compétences professionnelles clés» (à paraître en français).

Que représentent les compétences clés pour l'employabilité?

Les compétences clés pour l'employabilité complètent et renforcent les compétences acquises dans le cadre de l'éducation de base, les compétences techniques nécessaires à l'accomplissement de tâches spécifiques (soins infirmiers, comptabilité, utilisation des technologies ou conduite de chariots élévateurs, par exemple) et les qualités personnelles comme l'honnêteté, la fiabilité, la ponctualité et la loyauté. (Pour un résumé des différents types de compétences nécessaires dans le monde du travail, se reporter au tableau 1.)

Les compétences professionnelles clés permettent aux individus d'acquérir et d'appliquer en permanence de nouvelles connaissances et compétences; elles sont aussi indispensables pour un apprentissage tout au long de la vie. Diverses agences et organisations ont donné à ces compétences des qualificatifs aussi divers que «compétences clés», «compétences douces»,

Encadré 1

La définition des compétences pour l'employabilité proposée par l'OIT

Pour l'OIT le terme employabilité se rapporte «aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail» (BIT, 2004, paragr. 1.2 d)). «Les personnes qui bénéficient du meilleur degré d'employabilité sont celles qui ont reçu une éducation et une formation diversifiées, des compétences de base transférables – y compris l'aptitude à travailler en équipe, à résoudre des problèmes, à utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication, à s'exprimer dans des langues étrangères et à communiquer avec les autres [...] Cette combinaison de compétences leur permet de s'adapter aux changements qui interviennent dans le monde du travail» (BIT, 2005, paragr. 33, note 1).

L'OIT s'emploie à promouvoir le développement des compétences pour améliorer l'employabilité des travailleurs, la productivité des entreprises et permettre à tous de tirer profit de la croissance économique.

Tableau 1. Compétences requises pour le monde du travail

Type	Description
Compétences de base/fondamentales	Les compétences en lecture, écriture et calcul nécessaires à l'obtention d'un emploi suffisamment rémunérateur pour couvrir les besoins quotidiens. Comme l'indique leur qualificatif, elles sont aussi la condition préalable à la poursuite de l'éducation et de la formation et à l'acquisition des compétences techniques et professionnelles transférables qui améliorent les perspectives de trouver de meilleurs emplois.
Compétences professionnelles ou techniques	Les compétences spécialisées, les connaissances ou le savoir-faire techniques nécessaires pour exécuter des tâches spécifiques.
Compétences personnelles	Les qualités individuelles influant sur les habitudes de travail: honnêteté, intégrité, fiabilité, éthique professionnelle.
Compétences professionnelles clés	Les aptitudes à apprendre et s'adapter; à lire, écrire et compter avec aisance; à écouter et communiquer efficacement; à faire preuve de créativité; à résoudre les problèmes de façon autonome; à gérer son propre travail; à échanger avec ses collègues; à travailler en équipe ou en groupe; à maîtriser les technologies de base; à diriger avec efficacité et se soumettre à une supervision.

Encadré 2

Les pays développés et les pays en développement ont-ils besoin de compétences professionnelles clés différentes?

La majorité des recherches portant sur les besoins en compétences se sont cantonnées à l'économie formelle et aux pays développés. Or 90 pour cent des jeunes dans le monde vivent dans les régions en développement et la plupart d'entre eux n'ont comme perspectives d'avenir que des emplois informels et occasionnels. Les enquêtes sur les entreprises conduites dans plusieurs secteurs de l'Afrique subsaharienne et de l'Asie du Sud-Est (les deux tiers des entreprises interrogées étaient des PME) indiquent que les compétences jugées importantes se rejoignent pour la plupart dans les pays développés et dans les pays en développement. Les compétences requises par les employeurs des économies formelle et informelle de ces régions en développement (outre les compétences de base et les compétences techniques) sont l'aptitude à apprendre, la capacité à communiquer, aussi bien oralement que par écrit, de bonnes habitudes de travail (ponctualité, application, etc.), la capacité à travailler en équipe, l'intégrité personnelle, la faculté d'encadrement, l'esprit d'entreprise ainsi que la faculté d'analyse et l'esprit critique.

Source: Burnett et Jayaram, 2012.

«compétences transférables» ou encore «compétences essentielles». L'OIT utilise le terme «compétences professionnelles clés» ou «compétences clés pour l'employabilité».

Les enquêtes auprès des entreprises servent à déterminer les compétences dont les employeurs ont besoin. La plupart des enquêtes mentionnent certaines compétences qui sont énumérées au tableau 2 et classées en quatre grandes catégories: apprendre à apprendre; communiquer; travailler en équipe; et

résoudre les problèmes. Il est évident que l'intérêt de chaque compétence ou groupe de compétences va dépendre en partie du type d'emploi (travail indépendant, emploi formel ou informel), du secteur économique dans lequel l'entreprise exerce ses activités ainsi que de la taille et du type d'entreprise.

- «*Apprendre à apprendre*» désigne la faculté d'acquérir les connaissances, compétences, attitudes et aptitudes qui permettent aux individus de définir, planifier et atteindre leurs propres objectifs d'apprentissage et de devenir des apprenants autonomes. Ces compétences confèrent aux jeunes les outils nécessaires pour apprendre tout au long de leur vie.
- «*Communiquer*» désigne l'aptitude à se faire comprendre des autres – par l'écoute, la lecture et l'observation, en utilisant des supports oraux et écrits aussi bien formels qu'informels – et à transmettre des idées de manière claire et efficace.
- «*Travailler en équipe*» désigne les aptitudes nécessaires à l'instauration de relations harmonieuses et efficaces au sein d'un groupe, et notamment l'aptitude à coopérer et à diriger.
- «*Résoudre des problèmes*» désigne les compétences analytiques nécessaires pour évaluer les informations ou les situations et décider quelle est la manière la plus appropriée de résoudre les problèmes. Cette aptitude consiste à percevoir les conséquences à long terme des solutions apportées et la capacité d'évaluer et de mettre en œuvre des plans d'action.

Pourquoi les compétences clés sont-elles si importantes pour l'employabilité?

Les compétences ont gagné en importance dans le contexte de la mondialisation. Si les compétences professionnelles et techniques proposées par les demandeurs d'emploi sont essentielles, elles ne suffisent pas aux yeux des employeurs qui exigent bien davantage et il reste encore, à ce jour, beaucoup de chemin à parcourir avant qu'ils ne soient totalement

**Tableau 2. Compétences professionnelles clés pour l'employabilité:
un aperçu des compétences et aptitudes**

Grandes catégories de compétences	Compétences/aptitudes professionnelles clés
Apprendre à apprendre	<ul style="list-style-type: none"> • être désireux d'apprendre • utiliser des techniques d'apprentissage pour acquérir et appliquer de nouvelles connaissances et compétences • travailler de manière sûre • poursuivre un apprentissage autonome • prendre en charge son propre apprentissage • faire preuve d'une capacité d'abstraction • organiser, traiter et tenir à jour les informations • interpréter et communiquer les informations • procéder à une recherche systématique et la mener à bien pour trouver des réponses • employer son temps de manière efficiente sans sacrifier la qualité • choisir la méthode la plus adaptée aux tâches • commencer, poursuivre et achever un travail • faire preuve d'une bonne capacité d'adaptation
Communiquer	<ul style="list-style-type: none"> • savoir lire avec aisance • lire, comprendre et utiliser des supports (graphiques, tableaux et dispositifs de visualisation) • comprendre et parler la langue dans laquelle l'activité est exercée • savoir écrire dans la langue dans laquelle l'activité est exercée • écrire en fonction des besoins d'un public donné • écouter et communiquer efficacement • écouter pour comprendre et apprendre • savoir compter correctement • élaborer ses propres idées et opinions
Travailler en équipe	<ul style="list-style-type: none"> • s'autogérer au travail • travailler en équipe ou en groupe • échanger avec ses collègues • respecter les croyances et opinions des autres membres du groupe • travailler en tenant compte de la culture du groupe • comprendre les objectifs de l'organisation et contribuer à leur réalisation • faire des projets et prendre des décisions avec les autres et œuvrer à leur mise en application • rendre des comptes pour les actions entreprises • établir des partenariats et coordonner les expériences diverses • s'employer à obtenir l'accord du groupe dans les prises de décision • valoriser les contributions d'autrui • accepter les observations • résoudre les conflits • guider, encadrer et donner son avis • diriger avec efficacité • mobiliser un groupe pour qu'il soit hautement efficace
Résoudre les problèmes	<ul style="list-style-type: none"> • faire preuve de créativité • résoudre les problèmes de manière autonome • vérifier les hypothèses • identifier les problèmes • prendre en compte le contexte dans lequel s'inscrivent les faits et données • mettre en évidence et suggérer de nouvelles idées pour que le travail soit fait (initiative) • réunir, analyser et organiser l'information (planification et organisation) • savoir planifier et gérer le temps, l'argent et autres ressources pour atteindre les objectifs

satisfaits. Selon le rapport McKinsey, établi à partir de données d'enquête portant sur neuf pays, moins de la moitié des employeurs (43 pour cent) ont déclaré être en mesure de trouver les compétences dont ils avaient besoin chez les travailleurs en début de carrière².

Ce que les employeurs recherchent, ce sont les compétences professionnelles clés propices à l'employabilité qui ont été définies dans le chapitre précédent. Ces compétences sont un atout pour ceux qui arrivent sur le marché du travail, pour les travailleurs déjà en place et pour les employeurs. Elles améliorent la capacité du travailleur à obtenir et à conserver un emploi, à naviguer sur le marché du travail et à s'engager dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie. L'aptitude à apprendre permet à l'intéressé de gérer son temps personnel et d'en tirer le meilleur parti, que ce soit dans le travail ou dans les études. L'aptitude à travailler en équipe et à communiquer permet de tirer le meilleur profit possible d'un travail communautaire. La capacité à résoudre les problèmes aide les individus à trouver une stratégie appropriée pour surmonter les divers obstacles qu'ils ne manqueront pas de rencontrer lors de leurs études, dans leur travail ou leur vie quotidienne.

Encadré 3

Que veulent les employeurs?

«Les employeurs veulent être certains que les jeunes postulant à un emploi possèdent au moins de solides compétences de base et qu'ils savent utiliser leurs connaissances pour résoudre des problèmes, prendre des initiatives et communiquer au sein des équipes, au lieu simplement d'appliquer des consignes. Ces compétences [...] ne s'apprennent pas dans un manuel, mais s'acquièrent grâce à une éducation de bonne qualité. Or, les employeurs indiquent souvent qu'elles ne sont pas maîtrisées par les nouveaux arrivants sur le marché du travail» (UNESCO, 2012, p. 19).

Pour l'employeur, ces compétences clés signifient que les travailleurs vont être plus réactifs aux changements qui interviennent dans leur travail, ce qui va réduire le temps nécessaire à l'élaboration, la fabrication, la distribution et la vente d'un produit. Les travailleurs dotés de ces compétences vont être en mesure d'apprendre plus rapidement et d'être plus efficaces, donnant ainsi l'occasion à l'entreprise d'être plus innovante et plus flexible, du fait qu'ils pourront proposer des idées nouvelles, et de s'adapter plus rapidement aux mutations technologiques et aux restructurations organisationnelles.

Le facteur déterminant pour les employeurs qui recherchent des candidats, c'est que ceux-ci, en plus d'utiliser leurs compétences techniques, doivent pouvoir communiquer avec efficacité, notamment avec les clients, travailler en équipe grâce

² McKinsey, 2012. Les neuf pays ayant fait l'objet de l'enquête sont l'Allemagne, l'Arabie saoudite, le Brésil, les États-Unis, l'Inde, le Maroc, le Mexique, le Royaume-Uni et la Turquie.

à une bonne maîtrise des compétences interpersonnelles, résoudre les problèmes, avoir de bonnes compétences dans les TIC, être désireux et capables d'apprendre, et faire preuve de souplesse dans leur façon de travailler.

Objectifs stratégiques

Les principaux objectifs stratégiques dans ce domaine portent sur quatre grands volets:

1. Faire en sorte que le jeune travailleur obtienne son premier emploi et soit ensuite capable de naviguer sur le marché du travail, ce qui requiert des compétences professionnelles clés de même que des compétences techniques indispensables à l'exécution de tâches spécifiques.
2. Améliorer l'accès à une éducation secondaire et une formation novatrices et de qualité, première transition vers l'acquisition de compétences professionnelles clés, et veiller à ce que davantage de jeunes participent à ces cours et terminent leur cursus.
3. Faire en sorte que les jeunes défavorisés aient davantage de possibilités d'acquérir des compétences clés propices à l'employabilité, notamment ceux qui ont abandonné l'école ou n'ont jamais été scolarisés, et ceux qui travaillent dans l'économie informelle dans des conditions précaires. Non seulement ces jeunes hommes et ces jeunes femmes n'ont souvent pas la possibilité d'accéder à la formation, mais ils n'ont eu personne pour leur servir de modèle, à titre personnel ou professionnel, et leur dispenser les compétences qui favorisent l'employabilité.
4. Obtenir la reconnaissance des compétences clés pour l'employabilité acquises en dehors du lieu de travail par le biais des activités courantes effectuées à la maison, au sein de la communauté, à l'école ou pendant les loisirs. Comme ces compétences ne font pas toujours l'objet de validation officielle, comment peut-on les faire valoir?

Encadré 4

Responsabilités en matière de développement des compétences: accord tripartite

Les gouvernements ont la responsabilité première de:

- l'éducation;
- la formation préalable à l'emploi et les compétences clés;
- la formation des travailleurs sans emploi et des personnes ayant des besoins particuliers.

Les partenaires sociaux jouent un rôle déterminant dans:

- la formation ultérieure;
- la transmission d'une expérience professionnelle.

Les individus doivent tirer parti des possibilités d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie.

Source: BIT, 2004 (préambule, paragr. 4 b), 6 1) et 10 a).

Nous allons maintenant aborder chacune de ces questions, en proposant des messages clés et des exemples de bonne pratique, aussi bien dans le système formel que dans le système informel.

Obtenir un emploi et rester actif sur le marché du travail

Messages clés:

- i) La meilleure façon d'acquérir des compétences clés pour l'employabilité est de les acquérir sur le lieu de travail. Mais de nombreux employeurs ne sont plus disposés à embaucher de nouvelles recrues si celles-ci n'ont pas fait la preuve qu'elles maîtrisaient ces compétences. C'est pourquoi les individus comme les systèmes d'éducation et de formation doivent se mobiliser davantage afin, pour les uns, d'acquérir ces compétences transférables et, pour les autres, de les transmettre.
- ii) L'école secondaire est une voie de passage importante qui permet aux jeunes gens d'acquérir des compétences propres à accroître leurs chances de trouver un emploi de qualité. Un enseignement secondaire et une formation professionnelle de qualité qui tiennent compte de la plus grande diversité possible des aptitudes, des intérêts et des milieux d'origine sont essentiels pour positionner les jeunes sur les rails qui les conduiront vers le monde du travail et pour donner aux pays la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin pour pouvoir être compétitifs dans un monde désormais régi par la technologie. Il importe de trouver des méthodes novatrices pour que la transmission de ces compétences soit intégrée dans un contenu académique.

Bonnes pratiques:

- Mettre au point des programmes d'étude appelés à évoluer grâce à un dialogue permanent avec les employeurs, de manière à ce que le contenu de l'éducation et de la formation réponde bien aux besoins des entreprises et aux réalités locales, et tenir parallèlement les enseignants informés des dernières évolutions technologiques et professionnelles.
- Adopter une méthode d'apprentissage qui repose sur un projet et simule l'entreprise de sorte que les jeunes acquièrent des compétences pratiques en phase avec le monde réel du travail.
- Elaborer des programmes de tutorat qui mettent les élèves en relation directe avec des professionnels ou de jeunes travailleurs, afin que les élèves puissent s'ouvrir au monde du travail, avoir une idée précise de ce que signifie travailler dans le secteur formel et qu'ils aient l'occasion de mettre en pratique leurs compétences en communication.
- Mettre en place un enseignement interactif par lequel les instructeurs proposent des exercices qui donnent l'occasion aux élèves d'acquérir de l'expérience, de la pratique, de l'assurance et un raisonnement sûr.
- Mettre à profit la formation sur le tas, l'expérience professionnelle, les stages et les programmes d'enseignement alterné pour fournir aux jeunes un accompagnement personnalisé sur leur lieu de travail.

- Modifier l'environnement de la salle de classe pour simuler le lieu de travail en mettant par exemple en scène des entreprises ou des ateliers et en proposant un apprentissage expérimental et des jeux de rôle.

Proposer une éducation secondaire et une formation innovante et de qualité pour tous

Messages clés:

- i) Les programmes du premier cycle de l'enseignement secondaire devraient dispenser à la fois une éducation de base et une formation de qualité destinée à transmettre les compétences voulues. Les programmes du second cycle devraient trouver un juste équilibre entre les compétences techniques et professionnelles, y compris les TIC, et les compétences professionnelles clés.
- ii) Pour que les jeunes défavorisés aient davantage accès à des emplois de qualité, il faudrait faire en sorte que l'enseignement secondaire soit ouvert au plus grand nombre et qu'il tienne compte de la plus grande diversité possible des aptitudes, des intérêts et des milieux d'origine de ces jeunes.
- iii) Il importe de trouver comment lever les principaux obstacles à la fréquentation scolaire, et notamment le coût, la distance entre le domicile et l'école, l'absence de connaissances linguistiques et la pénurie de matériels pédagogiques, ainsi que le peu d'intérêt que l'éducation formelle présente pour les jeunes.

Bonnes pratiques:

Pour que les jeunes puissent avoir accès à l'enseignement secondaire et à une formation, qu'ils puissent suivre effectivement les cours et terminer leur cursus, il importe que le système:

- fournisse des renseignements précis aux élèves, à leur famille et amis sur les exigences des diverses professions;
- coordonne efficacement l'aide communautaire et l'aide personnalisée;
- désigne un conseiller scolaire chargé d'accompagner chaque élève et de suivre sa progression;
- élargisse la couverture géographique de l'éducation grâce notamment à l'enseignement à distance;
- rende l'éducation financièrement accessible;
- améliore la qualité de l'enseignement primaire;
- réforme les politiques qui privent les filles de scolarité;
- rende l'enseignement plus adapté au monde du travail;
- adapte les compétences aux besoins du marché local;
- propose une formation technique et professionnelle;
- élabore un programme d'études efficace et souple;
- ait recours à des techniques d'apprentissage en situation de travail et à des cours organisés en modules;
- identifie le lieu de travail comme une salle de classe;
- identifie la salle de classe comme un lieu de travail.

Ceux qui ont abandonné l'école ou qui n'ont jamais été scolarisés peuvent se voir proposer une seconde chance d'acquérir une éducation formelle qui pourra être bénéfique si la formule:

- prend en compte le développement global de la personne;

- fournit un environnement d'apprentissage qui est sûr, structuré et stimulant;
- propose un programme souple et dynamique combinant éducation générale, formation professionnelle et expérience sur le terrain;
- est à la fois axée sur le participant et initiée par le participant, donnant l'occasion au formateur et aux participants d'avoir des échanges francs et honnêtes;
- met en avant les réalisations plutôt que les lacunes;
- a recours à une évaluation et à une certification appropriées;
- est souple au niveau de la cadence d'exécution du programme;
- propose des cours de durée variable en fonction des besoins de l'élève;
- peut être opérationnelle à proximité du domicile de l'élève;
- donne peu ou pas de travail à la maison;
- réduit au minimum les frais d'apprentissage pour les élèves comme pour les parents ou tuteurs;
- associe les familles et les communautés au processus d'apprentissage.

Pour obtenir des apprentissages de qualité, il importe de:

- promouvoir la participation et le soutien actifs des principales parties prenantes (jeunes, employeurs, syndicats, instituts de formation et d'enseignement et écoles professionnelles, administrations nationales, régionales et collectivités locales);
- déterminer un cadre juridique qui régleme l'apprentissage;
- d'établir une relation contractuelle entre l'entreprise et l'apprenti par laquelle elle lui garantit des conditions de travail décentes;
- veiller à ce que l'apprenti ait un niveau d'instruction suffisant pour pouvoir suivre le programme qu'il souhaite;
- faire en sorte que les programmes répondent bien aux besoins du marché du travail;
- mettre en place un système efficace d'orientation professionnelle pour les apprentis;
- promouvoir, grâce à la collaboration avec les partenaires sociaux, la reconnaissance et la validation de la formation par l'intermédiaire d'organismes nationaux (commissions, comités) qui certifient les qualifications et les compétences.

Atteindre les jeunes défavorisés, hommes et femmes

Il importe de consentir des efforts particuliers pour répondre aux besoins des jeunes de l'économie informelle et/ou des zones rurales, ainsi que des laissés-pour-compte des systèmes de formation formelle.

Messages clés:

- i) Les jeunes doivent achever au moins leur cycle d'éducation de base, condition indispensable pour acquérir une formation plus poussée et avoir des chances d'obtenir un emploi décent.

Encadré 5

Que faut-il entendre par désavantage?

Le désavantage se réfère à l'un ou à l'ensemble des facteurs suivants:

- la pauvreté monétaire;
- le manque d'expérience et la mauvaise connaissance du marché du travail formel;
- la discrimination fondée notamment sur le sexe, le handicap, la race, l'origine ethnique ou autre;
- l'isolement géographique qui s'accompagne d'un manque d'accès à un enseignement de qualité et à des possibilités d'emploi.

- ii) Les programmes actifs de formation pour l'insertion sur le marché du travail destinés aux jeunes défavorisés se sont multipliés et ils ont eu des retombées positives, à court, moyen et long terme.
- iii) Il est essentiel d'adopter des méthodes novatrices de transmission des compétences qui associent la formation à la possibilité d'exercer un emploi générateur de revenus.
- iv) Des services d'appui comme l'alphabétisation et les cours de remise à niveau, la formation professionnelle et la formation de préparation à l'emploi, l'aide à la recherche d'un emploi ou encore l'orientation professionnelle peuvent aussi faciliter la tâche des jeunes dans leur recherche d'un emploi.

Bonnes pratiques:

Mettre en place des programmes actifs pour l'insertion sur le marché du travail qui:

- proposent un cursus associant transmission de compétences techniques, cours de lecture, d'écriture, d'arithmétique de base, développement de l'imagination créatrice et transmission de compétences clés pour l'employabilité;
- adoptent une méthode d'apprentissage qui repose sur un projet et simule l'entreprise, privilégiant l'apprentissage axé sur l'expérience directe et concrète plutôt que sur les livres et la théorie, de sorte que les jeunes acquièrent des compétences pratiques en phase avec le monde réel du travail;
- proposent un système d'accompagnement social qui met la famille en lien avec un travailleur social ou un psychologue pour aider le jeune à surmonter ses difficultés personnelles et à construire son estime de soi;
- établissent l'aptitude à l'emploi plutôt que ne s'attacher qu'à trouver des emplois aux jeunes;
- intègrent expressément des activités de sensibilisation à l'égalité entre hommes et femmes;
- établissent des partenariats avec le secteur privé pour déterminer les compétences les plus demandées en vue de fournir des programmes d'études appropriés;
- organisent des réunions régulières avec les parents et les jeunes pour s'assurer que les familles accompagnent bien les jeunes dans ce projet;
- fournissent en permanence des conseils pédagogiques aux enseignants et au personnel.

Utiliser les TIC pour transmettre les compétences clés aux jeunes marginalisés et:

- proposer un programme d'apprentissage en ligne pour les techniques spécialisées en ayant recours à une application portée sous un système d'exploitation libre (ou logiciel open-source);
- fournir un e-tutorat qui met les élèves en lien avec des professionnels de sorte que ces élèves puissent avoir accès aux réseaux professionnels, qu'ils comprennent bien ce que signifie travailler dans le secteur formel et qu'ils aient l'occasion de mettre en pratique leurs compétences professionnelles en communication grâce aux outils que sont les TIC;
- créer des salles de classe numériques qui proposent un enseignement à plus grande échelle et à moindre coût par élève, une fois fait l'investissement initial dans le matériel informatique et les logiciels;
- associer les cours d'éducation civique et d'éducation au numérique pour permettre aux jeunes de comprendre les problèmes auxquels leur communauté est confrontée et leur donner les moyens de travailler ensemble et avec d'autres groupes communautaires à les résoudre;
- s'assurer que les enseignants nouvellement qualifiés disposent des compétences et de l'expérience pratique requises pour promouvoir les compétences professionnelles clés grâce aux médias numériques.

Assurer la reconnaissance des compétences professionnelles clés

Messages clés:

- i) Les services publics de l'emploi (SPE) sont les organismes habilités à mettre les demandeurs d'emploi en relation avec les employeurs et ils ont donc un rôle important à jouer en aidant les postulants à prouver qu'ils possèdent les compétences requises par les employeurs.
- ii) Les SPE sont spécifiquement chargés d'aider les jeunes demandeurs d'emploi, notamment les nouveaux diplômés, ceux qui viennent d'achever leur scolarité, ceux qui ne sont pas scolarisés et ceux qui sont au chômage, à accéder au marché du travail.
- iii) La possibilité de faire dûment concorder le poste proposé par l'employeur et les compétences du demandeur d'emploi dépend énormément de la qualité des informations relatives au poste à pourvoir. C'est pourquoi les SPE doivent travailler de concert avec les employeurs pour que ceux-ci donnent une définition la plus précise possible des postes à pourvoir et pour qu'ils améliorent leur logiciel de mise en adéquation des compétences avec les exigences d'un poste de façon à mieux appréhender les compétences clés de même que les compétences techniques et professionnelles.
- iv) Les postes existants et à pourvoir doivent être décrits non seulement en termes de compétences techniques et professionnelles, mais aussi de compétences clés à maîtriser.
- v) Dans de nombreux pays en développement, les SPE sont inexistantes ou ne disposent que de maigres ressources.

Le véritable casse-tête pour ces SPE – outre les difficultés financières auxquelles ces pays sont confrontés – est d'arriver à proposer leurs services jusque dans l'économie informelle et toucher les demandeurs d'emploi non inscrits.

Bonnes pratiques:

Les entreprises et les SPE doivent coopérer pour:

- mieux faire connaître les mécanismes tendant à la validation et à la certification des compétences clés de même que les dispositifs en matière d'orientation et de conseils, et aider les demandeurs d'emploi à mieux analyser leurs propres compétences;
- lever les obstacles à l'éducation et en élargir l'accès à un public très divers, notamment les groupes vulnérables, en validant l'enseignement reçu antérieurement et en instaurant des passerelles plus souples;
- mettre au point des indicateurs destinés à évaluer le niveau des compétences clés pour l'employabilité;
- créer, adapter et perfectionner de nouvelles méthodes et de nouveaux outils d'évaluation pour appréhender les compétences professionnelles clés des apprenants et en donner une représentation fidèle;
- s'assurer qu'il est fait usage d'une terminologie universelle grâce à l'utilisation de systèmes de classification type des professions;
- définir avec précision les compétences requises pour chaque profession.

Afin que les SPE mènent leur action jusque dans l'économie informelle et touchent directement les demandeurs d'emploi non inscrits, il importe:

- de faciliter l'accès à ces services – en ouvrant par exemple davantage d'agences de proximité pour réduire les distances que les intéressés doivent parcourir; n'exercer aucune discrimination dans l'accès à ces services – en pratiquant notamment des horaires d'ouverture compatibles avec les heures habituelles de travail dans l'économie informelle; et mener des campagnes actives jusque dans l'économie informelle;
- d'améliorer la capacité des SPE locaux à exploiter au mieux la connaissance qu'ils ont des marchés du travail locaux et à inciter les chômeurs de même que les travailleurs de l'économie informelle à trouver des emplois dans l'économie formelle.

Pour faciliter la reconnaissance des compétences acquises en dehors des systèmes formels d'éducation et de formation, les SPE peuvent:

- avoir recours à des conseillers pour aider les demandeurs d'emploi à valoriser leurs compétences professionnelles clés en mettant au point avec eux un curriculum vitae fonctionnel conçu pour ceux qui n'ont pas énormément d'expérience professionnelle ou d'expérience dans le domaine requis;
- travailler avec des instituts de formation agréés pour que les certificats qu'ils délivrent, attestant des compétences professionnelles clés auxquelles les employeurs accordent de plus en plus d'importance, soient systématiquement reconnus par ces employeurs, contribuant de fait à faciliter les investissements ultérieurs en matière de formation.

Ressources clés du BIT

Bureau international du Travail (BIT), 2013: *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills* (Genève), http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_213452/lang--en/index.htm.

—. 2011. *Formuler une politique nationale relative au développement des compétences*. Développement des compétences pour l'emploi – note d'orientation pour les politiques (Genève), http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_180567/lang--fr/index.htm.

—. 2010. *Une main-d'oeuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée: une stratégie de formation du G20* (Genève), http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175889/lang--fr/index.htm.

—. 2008. *Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Conférence internationale du Travail, 97^e session (Genève), http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_125522/lang--fr/index.htm.

—. 2005. *Résolution concernant l'emploi des jeunes*, Conférence internationale du Travail, 93^e session (Genève), <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09738/09738%282005-93%29.pdf#page=1>.

—. 2004. *Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004* (Genève), http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO.

Autres ouvrages de référence:

Burnett, N.; Jayaram, S., 2012. *Skills for employability in Africa and Asia*, document préparé pour le projet Innovative Secondary Education for Skills Enhancement (ISESE) (Washington, DC, Results for Development Institute, oct.).

McKinsey, 2012. *Education to employment: Designing a system that works* (McKinsey Center for Government).

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), 2012. *Jeunes et compétences: l'éducation au travail*, Rapport mondial de suivi sur l'EPT (Education pour tous) (Paris), <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218015f.pdf>.

Pour obtenir plus d'informations sur les liens entre l'éducation et la formation d'une part et le travail productif et décent de l'autre, vous pouvez consulter la Plate-forme mondiale, publique-privée, de partage des connaissances sur les compétences au service de l'emploi. Lancée à l'initiative de l'OIT, elle bénéficie de l'appui et de la collaboration de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et de la Banque mondiale.

<http://www.skillsforemployment.org/KSP/fr/index.htm>

Contact:

Unité des compétences
et de l'employabilité
Département des politiques de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
www.ilo.org/skills