



# 2

## APPRENTISSAGE DE QUALITÉ

PROMOUVOIR DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE DE  
QUALITÉ POUR LES JEUNES

PRIORITÉ THÉMATIQUE DE L'INITIATIVE MONDIALE POUR L'EMPLOI DÉCENT DES JEUNES





# 1 Emploi Dément des Jeunes – L'initiative mondiale pour l'action

## 1.1 Objectif

**Emploi Dément des Jeunes** est l'initiative mondiale qui vise à intensifier l'action et l'impact sur l'emploi des jeunes dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Lancée en 2016 avec l'approbation des chefs du secrétariat des Nations Unies, Emploi Dément des jeunes est une plateforme unique qui permet aux partenaires de pallier à la fragmentation et de promouvoir une action efficace, novatrice et fondée sur des données factuelles aux niveaux national et régional.

## 1.2 Partenaires

L'initiative mondiale pour l'Emploi Dément des Jeunes (ci-après « **Emploi Dément des Jeunes** ») rassemble les ressources et l'expertise de multiples partenaires afin de créer des liens qui maximisent l'efficacité des investissements dans le domaine de l'emploi des jeunes. Elle reconnaît les rôles importants que jouent les gouvernements, les partenaires sociaux, le système des Nations Unies, les jeunes et la société civile, le secteur privé, les institutions régionales, les parlementaires, les fondations, les universités et les médias dans la promotion de l'emploi décent pour les jeunes. Les partenaires d'Emploi Dément des Jeunes souscrivent à 15 principes directeurs, qui orientent leurs actions et investissements dans le domaine de l'emploi des jeunes.

## 1.3 Stratégie



**Construire une alliance stratégique** qui vise à assurer la convergence des politiques, à stimuler la réflexion innovatrice et à mobiliser les moyens pour des investissements plus nombreux et de meilleure qualité



**Intensifier l'action fondée sur des données factuelles et son impact** à travers huit priorités thématiques conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030



**Partager et appliquer les connaissances** en appréhendant, analysant et partageant les meilleures pratiques, en soulignant les approches novatrices et en facilitant les opportunités d'apprentissage



**Mobiliser des ressources** en obtenant des engagements de haut niveau de la part d'acteurs nationaux, régionaux et internationaux

## 1.4 Actions prioritaires

**Huit priorités thématiques pour améliorer la vie des jeunes femmes et des jeunes hommes – partout dans le monde.** Les plans thématiques identifient les domaines dans lesquels il faut renforcer l'action et l'impact sur des emplois décents.



Emplois verts pour les jeunes



Compétences numériques



Apprentissage de qualité



Jeunes dans des situations de fragilité



Jeunes en transition vers l'économie formelle



Jeunes dans l'économie rurale



Jeunes entrepreneurs et travailleurs indépendants



Jeunes employés dans des métiers dangereux

## 2 Pourquoi il faut agir

Il est très difficile pour les jeunes d'accéder au travail décent. L'inadéquation des compétences est une réelle difficulté. Aujourd'hui, plus de 40 pour cent des jeunes sont au chômage ou ont un emploi, mais vivent dans la pauvreté, soit 71 millions de jeunes sans-emploi et plus de 160 millions de travailleurs pauvres.<sup>1</sup> Malgré des améliorations significatives dans le monde en matière d'éducation<sup>2</sup> et un bassin de jeunes demandeurs d'emploi actifs, les employeurs ont un problème d'inadéquation entre l'offre et la demande en qualifications.<sup>3</sup> En 2016, 40 pour cent des employeurs dans le monde ont fait état d'une pénurie de talents. Il s'agit du pourcentage le plus élevé depuis 2007.<sup>4</sup>

En outre, de plus en plus de jeunes sont suréduqués, c'est-à-dire que leurs compétences et leurs qualifications dépassent les exigences des postes qu'ils occupent. Les pénuries de compétences et la suréducation constituent toutes les deux une forme d'inadéquation des compétences, soit un écart entre les emplois et les compétences. Cet écart est un obstacle majeur au travail décent et affecte les jeunes, les entreprises et la société dans son ensemble.

**L'inadéquation des compétences varie considérablement d'une région à l'autre et s'accroît avec la transition démographique.** Entre 2010 et 2030, 60 pour cent de l'augmentation de la main-d'œuvre viendra d'Afrique et d'Asie, où le niveau de scolarité

<sup>1</sup> Organisation internationale du Travail (OIT) (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (Genève).

<sup>2</sup> D'après l'UNESCO, les niveaux d'instruction augmentent. Les taux de scolarisation et de réussite dans l'éducation primaire et secondaire sont en constante augmentation et débouchent sur une participation accrue dans l'éducation et la formation post-obligatoires et par conséquent sur une main-d'œuvre plus éduquée. En 2009, 702 millions d'enfants dans le monde étaient inscrits dans un établissement d'éducation primaire, contre 646 millions en 1999 (UNESCO, 2011). La proportion d'adolescents dans les écoles a augmenté de 12 pour cent entre 2000 et 2015, et le taux brut de scolarisation dans le secondaire a augmenté de 17 pour cent au cours de la même période (UNESCO, 2015).

<sup>3</sup> «Jeter les bases pour mesurer l'objectif de développement durable 4», *Sustainable Development Data Digest*, <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/sustainable-development-data-digest-laying-the-foundation-to-measure-sustainable-development-goal-4-2016-fr.pdf>.

<sup>4</sup> ManpowerGroup. 2016-2017 *Talent Shortage Survey*, d'après un échantillon de 42 300 employeurs de 43 pays et territoires dans le monde, <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2016>.

## 4 Apprentissage de qualité

est moins élevé. Les régions où les jeunes sont très instruits, comme l'Amérique du Nord et l'Europe enregistreront une baisse du nombre d'adultes actifs du fait du vieillissement de leur population. En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, ces changements démographiques et la répartition inégale de l'éducation donnent lieu à un surplus de travailleurs peu qualifiés et à une pénurie de travailleurs moyennement qualifiés.<sup>5</sup>

**Pour répondre à l'inadéquation des compétences, les politiques relatives à l'éducation et à la formation doivent être cohérentes avec les politiques relatives à la création d'emplois.** Les politiques économiques en faveur de l'emploi et les mesures actives du marché du travail peuvent renforcer l'employabilité et stimuler la demande pour les jeunes, et réduire les pénuries de compétences et les difficultés liées au surplus en matière d'éducation et de compétences.

**Résoudre le problème d'inadéquation des compétences exige une action systémique et un engagement mondial, intégrés aujourd'hui dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030.** L'éducation et le développement des compétences se recoupent dans le Programme à l'horizon 2030. Ainsi, une grande attention est accordée aux acquis en matière d'apprentissage et aux populations qui sont laissées de côté.<sup>6</sup> Les Objectifs de développement durable (ODD) 4 et 8 proposent des mesures concrètes pour combler le déficit de compétences entre les jeunes femmes et les jeunes hommes, en particulier au moyen de trois cibles: a) la cible 4.3 sur l'éducation de qualité, qui, d'ici 2030, vise à augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant de compétences pertinentes, notamment de compétences techniques et professionnelles, pour l'emploi, le travail décent et l'entrepreneuriat; et b) les cibles 8.5 et 8.6, qui visent respectivement à atteindre, d'ici 2030, le plein emploi productif et le travail décent pour tous, y compris pour les jeunes et les personnes avec un handicap, et un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ces deux dernières cibles visent aussi à réduire considérablement, d'ici 2020, la proportion de jeunes sans emploi, éducation ou formation.

**Les programmes d'apprentissage de qualité sont un mécanisme efficace pour résoudre le problème d'inadéquation des compétences et permettre aux jeunes de réussir leur transition de l'école au travail.** Un apprentissage de qualité correspond à un enseignement technique et une formation professionnelle qui combinent une formation en milieu de travail et à l'école. Il permet d'acquérir les connaissances, les qualifications et les compétences nécessaires pour occuper un poste spécifique.<sup>7</sup> Par nature, un apprentissage de qualité fait correspondre les compétences exigées par le marché du travail à celles acquises dans les systèmes d'éducation et de formation.

**Outre l'impact sur l'inadéquation des compétences, l'apprentissage de qualité constitue un élément fondamental pour déclencher une transformation structurelle.** Une formation de qualité favorise l'innovation sur le lieu de travail et suscite une transformation productive à l'échelle de l'entreprise, qui à son tour constitue un facteur d'industrialisation dans les économies en développement et émergents.

---

<sup>5</sup> OIT (2015). *World Employment Social Outlook Trends 2015* (Genève).

<sup>6</sup> Hays and Oxford Economics (2016). *The Global Skills Landscape: A Complex Puzzle*, *The Hays Global Skills Index 2016*, <http://www.hays-index.com/wp-content/uploads/2016/09/Hays-GSI-Report-2016.pdf>.

<sup>7</sup> OIT. *Toolkit for Quality Apprenticeships – Volume I: Guide to Quality Apprenticeship Systems* (Genève, en cours de publication).

### 3 Données probantes et innovations

#### 3.1 Bonnes pratiques pour l'emploi des jeunes dans l'apprentissage de qualité

##### 3.1.1 L'apprentissage qualité est rentable et débouche sur de meilleurs résultats en matière d'emploi et de revenus chez les apprentis.

L'apprentissage de qualité fournit aux jeunes des compétences adaptées au marché, renforce leurs perspectives d'emploi et leur permet de gagner des salaires plus élevés. Il améliore les résultats obtenus par les jeunes femmes et hommes sur le marché du travail, grâce à une exposition adéquate au monde professionnel. Les jeunes apprentis acquièrent une expérience professionnelle, des connaissances appliquées et des compétences auprès de leurs employeurs, ce qui leur permet de comprendre la logique d'un poste, d'acquérir des compétences supérieures et transférables, et de gérer des situations inattendues.

Les données probantes sur le programme *Beroepsbegeleidende leerweg* aux Pays-Bas ont mis en lumière un taux de chômage de seulement 3 pour cent chez les jeunes apprentis, contre un taux de 11 à 30 pour cent chez les diplômés de *Beroepsopleidende leerweg*, un programme scolaire de formation professionnelle classique.<sup>8</sup> De même, après avoir comparé les niveaux de revenus des travailleurs ayant bénéficié de l'expérience d'un apprentissage et ceux des travailleurs issus du même milieu, mais n'ayant pas bénéficié d'un apprentissage, une étude réalisée aux Etats-Unis a révélé que l'apprentissage de qualité augmente le revenu tout au long de la vie de 301 533 dollars<sup>9</sup> (240 037 dollars de revenus et 61 496 d'avantages sociaux).<sup>10</sup>

L'investissement réalisé par les employeurs en faveur des jeunes apprentis est compensé par les bénéfices à long terme. Bon nombre d'employeurs s'inquiètent du coût de formation des jeunes. Une analyse des investissements dans l'apprentissage montre que les gains en compétences et en productivité dépassent les coûts de formation. En retenant les anciens apprentis formés au sein des entreprises, ces dernières récupèrent les frais de formation avant la fin de la période de formation, ou juste après.<sup>11</sup>

Les gouvernements peuvent aussi obtenir des avantages économiques à moyen terme et à long terme grâce aux économies et aux recettes fiscales. Les apprentissages efficaces permettront de réduire les dépenses publiques allouées aux politiques actives et passives du marché du travail et aux programmes de seconde chance pour les jeunes. Ils augmenteront aussi les recettes salariales et les taxes à la consommation, car les jeunes qui occupent un poste rémunéré gagnent plus et consomment plus. Une étude récente réalisée aux Etats-Unis a montré que le

---

<sup>8</sup> Gouvernement des Pays-Bas (2014). *Key figures 2009-2013 Ministry of Education, Culture and Science* (La Haye, ministère de l'Education, de la Culture et des Sciences), <https://www.government.nl/documents/reports/2014/08/12/key-figures-2009-2013-ministry-of-education-culture-and-science>.

<sup>9</sup> Sauf indication contraire, le dollar s'entend du dollar des Etats-Unis.

<sup>10</sup> Mathematica Policy Research (2012). *An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 states* (Oakland), <https://www.mathematica-mpr.com/our-publications-and-findings/publications/an-effectiveness-assessment-and-costbenefit-analysis-of-registered-apprenticeship-in-10-states>.

<sup>11</sup> R. Lerman (2014). *Do firms benefit from apprenticeship investment?* IZA World of Labour 2014:55.

gouvernement enregistrerait un rendement de 35,9 dollars pour chaque dollar investi dans l'apprentissage.<sup>12</sup> Une étude similaire réalisée au Royaume-Uni a révélé que la valeur actuelle nette d'une livre britannique dépensée dans l'apprentissage était comprise entre 16 et 21 livres britanniques.<sup>13</sup>

### **3.1.2 Une collaboration tripartite et des institutions solides sont des éléments essentiels à la réussite des programmes d'apprentissage**

La conception et la mise en œuvre d'apprentissage de qualité exigent des efforts collectifs de la part des gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que des prestataires d'éducation et de formation. Les apprentissages de qualité les plus efficaces sont régulés et financés par des lois, des accords collectifs et des décisions stratégiques qui découlent du dialogue social.<sup>14</sup> Si les acteurs privés et publics partagent les frais, les apprentissages seront plus abordables et répandus. Les expériences des pays développés montrent que le succès dépend de la maturité des institutions impliquées et de leur capacité à coordonner les consultations et le dialogue social et à y participer, à adapter les programmes de formation et d'éducation aux besoins des employeurs, et à impliquer les jeunes apprentis dans le processus. Le dialogue social et le tripartisme permettent de promouvoir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, ainsi que la paix et la justice sociale. Il s'agit de facteurs essentiels pour promouvoir la coopération et les performances économiques qui aident à créer un environnement propice à la réalisation de l'objectif du travail décent pour les jeunes.

Si les preuves solides sont encore rares, adapter des systèmes formels d'apprentissage de qualité aux besoins des pays en développement permet d'obtenir des résultats positifs pour les jeunes sur le marché du travail. Un programme d'apprentissage de deux ans dans le secteur touristique de Tanzanie, qui réunit l'Association des employeurs de Tanzanie, la Confédération du tourisme, l'Association des hôtels et le Collège national du tourisme, a fait état d'une satisfaction accrue chez les employeurs et d'un taux de placement de 100 pour cent en fin d'apprentissage.<sup>15</sup>

### **3.1.3 Les autres caractéristiques de conception essentielles incluent une durée suffisante de formation pratique, la disponibilité des contrats d'apprentissage, les services d'orientation et la reconnaissance des qualifications**

L'apprenti doit passer la majeure partie de son temps sur le lieu de travail. Tel qu'indiqué précédemment, l'exposition au lieu de travail augmente les perspectives

---

<sup>12</sup> Mathematica Policy Research (2012) montre qu'aux États-Unis, un ancien apprenti paierait l'équivalent de 19 875 dollars de plus en impôts fédéraux, étatiques et locaux qu'un travailleur similaire qui n'aurait pas suivi de formation en apprentissage. La réduction de prestations sociales que permet l'apprentissage (par exemple, paiements de l'assurance-chômage, bons alimentaires, coûts sociaux et administratifs) serait de 5 873 dollars par apprenti. Ces prestations dépassent de loin le coût par personne pour promouvoir les apprentissages (frais administratifs et frais d'enseignement supérieur).

<sup>13</sup> National Audit Office (2012). *Adult apprenticeships: Estimating economic benefits from apprenticeships* (Londres). Les bénéfices économiques sont calculés en déduisant les frais (financement public, frais pris en charge par l'employeur, coûts indirects des rendements sacrifiés pendant la période d'apprentissage) des bénéfices (augmentation de la productivité/des salaires, faible chômage, augmentation des recettes fiscales, prestations réduites).

<sup>14</sup> OIT. *Toolkit for Quality Apprenticeships – Volume I: Guide to Quality Apprenticeship Systems* (Genève, en cours de publication).

<sup>15</sup> OIT (2016). *Making decent work a reality in Tanzania* (Genève).

d'emploi des jeunes apprentis – et l'intensité de cette exposition importe. Plus un jeune apprenti passe de temps au travail, plus son employabilité sera renforcée. En Europe, certaines expériences soulignent l'importance des services d'orientation durant la période d'apprentissage.<sup>16</sup>

**Un apprentissage de qualité exige un contrat écrit** qui précise les rôles et les responsabilités de l'apprenti et de l'employeur, notamment (si nécessaire) les modalités de couverture sociale. La rémunération est importante et peut être fixée d'après une grille nationale, conformément aux exigences minimales à l'échelle nationale ou sectorielle, ou aux accords collectifs.

**Fournir un certificat ou une preuve de qualification renforce la capacité des jeunes à démontrer leurs compétences et leur expérience professionnelle.** A l'issue d'une période de formation clairement définie et structurée et d'une évaluation formelle, les apprentis peuvent obtenir une qualification reconnue grâce à laquelle leur transition vers d'autres postes sera facilitée.

### 3.2 Approches innovantes pour promouvoir un apprentissage de qualité

- **Promouvoir le développement de compétences transversales et transférables** d'une profession ou d'un secteur à l'autre en: a) associant des compétences techniques avec des compétences personnelles (fondamentales), entrepreneuriales et numériques; et b) incitant la mobilité/rotation des apprentis dans différentes entreprises.
- **Améliorer la qualité et la réactivité des interactions entre les formateurs et les apprentis grâce aux technologies numériques.** Les cours vidéo et les technologies similaires conviennent particulièrement aux évaluations formatives en temps réel et impliquent l'évaluation interactive des progrès et du niveau de compréhension des étudiants.<sup>17</sup> Les technologies de l'information et de la communication (TIC) facilitent l'interaction instantanée et le retour d'information au moyen d'applications technologiques pour la formation pratique.<sup>18,19</sup> De plus, les TIC favorisent la participation des jeunes avec un handicap participant à des programmes d'apprentissage de qualité.
- **Renforcer les services d'orientation professionnelle** grâce à la collaboration entre les prestataires de formation, les services de l'emploi et les entreprises.
- **Rendre les apprentissages plus accessibles** en intégrant les structures de formation sur le lieu de travail. En plus de réduire les coûts de formation, cela permet d'en améliorer la qualité et la pertinence avec le marché du travail, tout en renforçant la sécurité au travail pour les jeunes apprentis.

---

<sup>16</sup> BusinessEurope et al. (2016). *Towards a Shared Vision of Apprenticeships: Joint statement of the European social partners*.

<sup>17</sup> UNESCO (2015a). *Unleashing the Potential: Transforming Technical and Vocational Education and Training* (Paris).

<sup>18</sup> K. Karkkainen and S. Vincent-Lancrin (2013). *Sparkling Innovation in STEM Education with Technology and Collaboration*, Document de travail de l'OCDE n° 91 (Paris).

<sup>19</sup> Forum économique mondial (2015). *New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology*, Global Challenge Insight Report (Genève).

- **Expérimenter différents mécanismes de financement.** En utilisant des mécanismes établis depuis longtemps pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels publics, **tels que les systèmes de prélèvement et de financement public et privé**, certains pays ont trouvé des solutions pour rendre l'apprentissage de qualité plus accessible pour les gouvernements et les entreprises.

## 4 Action en matière d'apprentissage de qualité

Un apprentissage de qualité propose des solutions à long terme pour répondre au problème d'emploi des jeunes. Il permet de résoudre les problèmes d'inadéquation des compétences en instaurant des partenariats entre les institutions d'éducation et de formation, les employeurs, les gouvernements et les partenaires sociaux. En cas de réussite, ces partenariats débouchent sur l'amélioration des programmes élaborés en fonction de la demande, une durée de formation suffisante et des dispositifs de formation innovants. Ainsi, les jeunes pourront disposer de compétences adaptées au marché du travail et leurs perspectives d'emploi à long terme seront renforcées.

Dans le cadre de cette priorité thématique, **l'objectif d'Emploi Décent des Jeunes est de faire connaître les apprentissages de qualité – et l'apprentissage en milieu de travail en général – et de les rendre plus accessibles et plus efficaces.** Bon nombre de pays, en particulier dans les pays en développement rencontrent des difficultés pour établir et intensifier les programmes d'apprentissage de qualité. Souvent, les systèmes publics d'enseignement et de formation techniques professionnels ont des ressources et des capacités limitées pour interagir avec le monde professionnel. L'accessibilité menace également la prise en charge par des entreprises et la durabilité des programmes à long terme. Emploi Décent des Jeunes travaillera avec des partenaires pour renforcer les capacités et stimuler une collaboration efficace entre les gouvernements, les employeurs, les partenaires sociaux et les institutions d'enseignement et de formation pour la mise en œuvre de programmes d'apprentissage de qualité. Une coopération étroite et un engagement des organisations d'employeurs et de travailleurs fondés sur le dialogue social et le tripartisme sont des facteurs essentiels de réussite pour promouvoir un apprentissage de qualité.

### 4.1 Action à l'échelle mondiale

A l'échelle mondiale, l'action d'Emploi Décent des Jeunes consistera essentiellement en des activités de plaidoyer et d'échange des connaissances qui seront fondées sur les données probantes et les travaux de recherche générés par les partenaires. Elle stimulera les activités de plaidoyer fondées sur des preuves au moyen de notes de synthèse et d'études de cas sur les bonnes pratiques. Elle mobilisera aussi les chercheurs (en incluant la chaire UNESCO qui préside le Développement des compétences) qui examineront les facteurs déterminants du succès des programmes d'apprentissage de qualité, en particulier:

- l'impact de l'apprentissage de qualité sur les résultats obtenus sur le marché du travail par les jeunes;
- les mécanismes efficaces pour améliorer les dispositions de l'apprentissage informel;

- l'étendue des inégalités hommes-femmes et les solutions pour y remédier dans le cadre de l'apprentissage de qualité; et
- le rôle des principaux éléments clés (cadres juridiques et réglementaires, gouvernance et dialogue social), les rôles et responsabilités des parties prenantes, le financement équitable et l'inclusion sociale.

## 4.2 Action à l'échelle nationale et à l'échelle régionale

A l'échelle nationale et régionale, l'objectif global est de mettre en place et d'intensifier les initiatives d'apprentissage de qualité par l'intermédiaire d'un ensemble de programmes pilotes. Emploi Décent des Jeunes identifiera un nombre de pays dans lesquels les programmes pilotes peuvent être mis en œuvre, et se concentrera sur certains secteurs de croissance/professions subissant, ou risquant de subir une pénurie de compétences et pour lesquels il existe un potentiel de création d'emplois pour les jeunes.

Emploi Décent des Jeunes et ses partenaires adopteront une approche intégrée dont les priorités seront l'égalité hommes-femmes, la non-discrimination et la protection des droits des jeunes. Les derniers chiffres montrent que les femmes sont souvent sous-représentées dans les programmes d'apprentissage: elles représentent 40 pour cent des apprentis en Allemagne, 14 pour cent au Canada et seulement 1 pour cent en Irlande.<sup>20</sup> En outre, la ségrégation professionnelle est très marquée: par exemple, les femmes apprenties sont rares dans les secteurs de la haute technologie, comme l'ingénierie. Accorder la priorité à l'égalité hommes-femmes est donc au cœur des travaux d'Emploi Décent des Jeunes. De plus, la non-discrimination et la protection des droits des jeunes sont essentielles si l'on souhaite offrir de véritables perspectives d'apprentissage et progresser sur la question des ODD. L'apprentissage de qualité ouvre déjà la voie vers l'emploi pour les jeunes avec un handicap en Ethiopie, au Brésil et en Afrique du Sud où, grâce aux réformes nationales, les systèmes d'apprentissage incluent les personnes avec un handicap.<sup>21</sup>

Les éléments suivants sont fondamentaux dans le cadre de l'approche stratégique d'Emploi Décent des Jeunes à l'échelle nationale:

- **Examen des politiques et stratégie pour promouvoir un apprentissage de qualité.** Les activités à l'échelle nationale reposeront sur un examen des cadres et politiques réglementaires existants, des cadres institutionnels, des mécanismes de coordination et des dispositions et mesures incitatives financières. Cet examen permettra de mettre sur pied la réforme ou d'élaborer une stratégie et un cadre précis pour des apprentissages de qualité, et d'établir ainsi des liens entre les politiques et les stratégies relatives à l'éducation et à la formation, à la transition de l'école vers la vie active et à l'emploi des jeunes.

<sup>20</sup> Confédération européenne des syndicats (CES)/Unionlearn. 2016. *Un cadre de qualité européen pour les apprentissages* – Une proposition syndicale européenne, [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/fr\\_cadre\\_de\\_qualite\\_europeen\\_pour\\_les\\_apprentissages.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/fr_cadre_de_qualite_europeen_pour_les_apprentissages.pdf), et Statistics Canada. 2017. *Gouvernement du Canada*, <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/educ66a-fra.htm>.

<sup>21</sup> La sensibilisation au handicap, l'accessibilité des communications et de l'information, ainsi que l'environnement bâti et l'offre de logements acceptables sont des éléments essentiels pour que les apprentissages incluent davantage les personnes handicapées.

- **Développement des capacités des parties prenantes.** Une analyse des besoins en matière de formation sera réalisée et des programmes de développement des compétences seront mis au point, appliqués et adaptés pour aider les diverses parties prenantes (décisionnaires, enseignants, instructeurs, employeurs) à assumer leur rôle. De nombreux systèmes de compétences sont confrontés à des pénuries d'enseignants et de formateurs, de responsables, d'experts et de concepteurs pédagogiques. Cela signifie qu'il est crucial de garantir une banque de talents pour qu'ils puissent mieux répondre aux marchés du travail d'aujourd'hui et demain. La formation des formateurs et des formateurs internes dans les entreprises est cruciale pour maintenir ces talents et garantir la qualité de la formation.
- **Une approche intégrée pour le développement de programmes de formation et la provision d'autres services d'aide (ex. orientation).** Emploi Décent des Jeunes assistera les autorités nationales d'éducation et de formation pour améliorer la pertinence des programmes par rapport aux besoins du marché du travail en intégrant puis en renforçant les compétences personnelles fondamentales, entrepreneuriales et numériques. Elle encouragera l'orientation des jeunes apprentis grâce à l'étroite collaboration entre les associations commerciales du secteur, les institutions d'éducation et de formation et les services de l'emploi.
- **Mise en valeur des avantages de la technologie dans l'apprentissage théorique et pratique.** Les technologies numériques créent de nouvelles possibilités d'offre et d'évaluation de programmes d'apprentissage de qualité. Pour proposer des systèmes d'apprentissage technologiques, Emploi Décent des Jeunes facilitera la mise en place de partenariats et d'une collaboration entre les décisionnaires, les employeurs, les institutions d'éducation et de formation, et les fournisseurs de technologie.

**Suivi et évaluation.** Un apprentissage de qualité impose des exigences aux institutions de formation et aux employeurs, qui doivent maintenir la qualité de l'apprentissage et accompagner les jeunes sur les plans théorique et pratique. Si des institutions et partenariats solides sont essentiels, les efforts de suivi et d'évaluation peuvent garantir la bonne circulation des informations et informer correctement les formateurs et les employeurs afin qu'ils puissent améliorer les processus et en comprendre l'impact. Emploi Décent des Jeunes appuiera l'analyse de rentabilisation des programmes d'apprentissage de qualité grâce à l'élaboration d'outils de suivi et d'évaluation.



# INTENSIFIER L'ACTION ET L'IMPACT EN MATIÈRE D'EMPLOI DES JEUNES

NOUS CONTACTER

S'ENGAGER

NOUS SUIVRE

PARTAGER

[DECENTJOBSFORYOUTH@ILO.ORG](mailto:DECENTJOBSFORYOUTH@ILO.ORG)

[WWW.DECENTJOBSFORYOUTH.ORG](http://WWW.DECENTJOBSFORYOUTH.ORG)

[@DECENTJOBSYOUTH](https://twitter.com/DECENTJOBSYOUTH)

[#DECENTJOBSFORYOUTH](https://www.instagram.com/DECENTJOBSFORYOUTH)