RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE DE LA 27ÈME RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL DU COMCEC SUR L'ALLÈGEMENT DE LA PAUVRETÉ

Le Groupe de Travail du COMCEC sur l'Allègement de la Pauvreté (GTAP) a tenu avec succès sa 27ème Réunion les 16 et 17 septembre 2026 à Ankara, sur le thème « Prévention de l'Inadéquation des Compétences sur le Marché du Travail dans les Pays Membres de l'OCI ». Lors de la Session de Débat Politique intitulée « Formulation de Recommandations de Politique sur la "Prévention de l'Inadéquation des Compétences sur le Marché du Travail dans les Pays Membres de l'OCI", à soumettre à la 42ème Session Ministérielle du COMCEC », tenue le 17 septembre 2026, le GTAP a délibéré sur les recommandations de politique relatives à la prévention de l'inadéquation des compétences dans les Pays Membres de l'OCI. Les recommandations de politique ont été formulées en tenant compte du rapport de recherche préparé sur le même thème que celui de la réunion susmentionnée ainsi que des interventions des participants.

Recommandation Politique 1 :

Développer des mécanismes d'information sur le marché du travail et d'anticipation des besoins en compétences en faisant un meilleur usage des données disponibles afin d'identifier les inadéquations de compétences et d'y remédier.

Raisonnement :

Pour être efficaces, les politiques doivent tout d'abord distinguer l'inadéquation des qualifications, l'inadéquation entre le domaine d'études et l'emploi, les lacunes en matière de compétences, les véritables pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions, l'obsolescence des compétences et la sous-utilisation des compétences disponibles. Les difficultés à pourvoir les postes vacants ne suffisent pas, à elles seules, à démontrer l'existence d'un déficit de formation. De faibles salaires, de mauvaises conditions de travail, un taux élevé de rotation du personnel, des obstacles géographiques ou encore les pratiques de recrutement peuvent produire des signaux similaires. Un cadre de diagnostic commun permet aux Pays Membres de l'OCI d'identifier la véritable source de l'inadéquation avant d'élargir l'offre de formation ou d'engager des ressources publiques.

Le système peut être mis en place progressivement en fonction des capacités nationales. Les pays disposant d'une infrastructure de données limitée peuvent commencer par exploiter les statistiques existantes, les données des services publics de l'emploi, des enquêtes récurrentes auprès des employeurs et des évaluations portant sur certains secteurs. Les systèmes plus développés peuvent intégrer les données administratives et les données en temps réel sur les postes vacants à des prévisions par profession, par région et par type de tâche, y compris une analyse des emplois affectés par l'intelligence artificielle, la numérisation et la transition verte. Un tableau de bord synthétique sur les compétences peut couvrir l'emploi et la participation au marché du travail, les NEET, l'emploi informel, les postes vacants, l'évolution des salaires, les résultats des diplômés, l'adéquation entre le domaine d'études et l'emploi ainsi que les tensions sur les marchés du travail régionaux. Chaque indicateur est particulièrement utile lorsqu'il est associé à une décision précise, telle que l'examen des programmes, la passation de marchés de formation, l'orientation professionnelle ou la planification des investissements régionaux.

Recommandation Politique 2 :

relevant competencies into education and training and promoting equitable access to skills development opportunities. Renforcer les compétences fondamentales et les compétences tournées vers l'avenir en intégrant les compétences pertinentes dans les systèmes d'éducation et de formation et en favorisant un accès équitable aux possibilités de développement des compétences.

Réservé à l'Usage

Raisonnement :

L'élévation du niveau d'instruction ne garantit pas, à elle seule, que les apprenants possèdent les compétences nécessaires pour accéder à un emploi productif ou s'adapter aux évolutions technologiques. De faibles compétences fondamentales et transférables peuvent coexister avec des qualifications formelles, entraînant simultanément une surqualification et une insuffisance de compétences. L'intégration de ces compétences dans les programmes d'enseignement, la formation des enseignants, les systèmes d'évaluation et l'apprentissage appliqué permet d'établir une base plus solide pour une spécialisation professionnelle ultérieure, la reconversion professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie. Les compétences tournées vers l'avenir devraient inclure de plus en plus les compétences numériques ainsi que la capacité à travailler avec les technologies émergentes, notamment l'intelligence artificielle, à mesure que la transformation numérique redéfinit les tâches et les professions.

Réservé à l'Usage

La sensibilisation aux parcours professionnels est également importante avant l'entrée sur le marché du travail. Les apprenants ont besoin d'informations fiables sur les professions, les salaires, les perspectives d'emploi, les possibilités d'évolution professionnelle et les compétences qui seront requises à l'avenir. Les pays peuvent commencer par intégrer, au niveau de l'enseignement secondaire, des modules sur la culture numérique, la communication et la sensibilisation aux parcours professionnels, puis mettre progressivement en place un système d'orientation tout au long de la vie reliant les écoles, les universités, les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), les services publics de l'emploi et les plateformes numériques. L'éducation des adultes et la formation continue devraient également être encouragées afin de permettre aux travailleurs d'actualiser leurs compétences tout au long de leur carrière. Les modalités de mise en œuvre doivent tenir compte des stéréotypes liés au genre, des disparités régionales, du statut social des filières professionnelles, du handicap, des contraintes de connectivité ainsi que des besoins des apprenants vivant dans des zones reculées ou insuffisamment desservies.

Recommandation Politique 3 :

Renforcer l'attractivité de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), tout en alignant l'EFTP, l'enseignement supérieur et la formation sur l'évolution des besoins du marché du travail grâce à des programmes d'enseignement régulièrement actualisés, à l'apprentissage en milieu professionnel et à des parcours d'apprentissage flexibles.

Raisonnement :

L'augmentation des inscriptions dans des programmes considérés comme répondant à une forte demande ne suffit pas lorsque la qualité de la formation, l'exposition au milieu professionnel, les normes reconnues, la confiance des employeurs et les possibilités de progression demeurent insuffisantes. L'amélioration de ces dimensions peut également renforcer l'attractivité de l'EFTP en améliorant sa valeur perçue ainsi que les perspectives d'emploi qui y sont associées. Des mécanismes sectoriels réguliers peuvent associer les employeurs, les représentants des travailleurs, les chambres professionnelles, les prestataires de formation et les autorités éducatives à l'actualisation des normes, des programmes d'enseignement, des systèmes d'évaluation et des dispositifs de certification. Les programmes d'apprentissage, les stages, la formation en alternance, la formation en entreprise et l'apprentissage en environnement professionnel simulé peuvent renforcer la pertinence des formations lorsqu'ils s'accompagnent de mécanismes d'assurance qualité, de mesures de protection des apprenants, de dispositions en matière de sécurité et d'une responsabilisation claire des employeurs.

Une plus grande perméabilité entre les filières professionnelles et académiques permet aux travailleurs d'acquérir, d'actualiser et de réorienter leurs compétences tout au long de leur vie, tout en rendant les filières professionnelles plus attractives grâce à des possibilités de progression plus claires. Les formations modulaires, les certifications transférables, le transfert de crédits et la reconnaissance des acquis antérieurs sont particulièrement utiles pour les adultes et les travailleurs du secteur informel dont les compétences ne sont pas toujours documentées. L'évaluation des programmes gagne également à s'appuyer sur des données concernant l'emploi des diplômés, l'adéquation entre le domaine d'études et l'emploi, l'utilisation des compétences, les salaires et la satisfaction des employeurs, tout en préservant les capacités analytiques et transférables associées à l'enseignement supérieur. Les décisions en matière de formation devraient être liées à la modernisation industrielle, à l'innovation, à la productivité et à la création d'emplois, afin que les politiques de développement des compétences répondent à la fois à la demande actuelle et à la capacité de l'économie à créer des emplois de meilleure qualité.

Recommandation Politique 4 :

Améliorer la transition de l'école à l'emploi en renforçant les services de l'emploi, les possibilités d'acquérir

Réservé à l'Usage

une expérience professionnelle pratique et la participation des employeurs, en accordant une attention particulière aux jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi.

Raisonnement :

Des qualifications pertinentes ne conduisent pas automatiquement à un emploi approprié. Une expérience professionnelle limitée, un soutien insuffisant à la recherche d'emploi, des informations incomplètes sur le marché du travail, des réseaux d'employeurs restreints et l'insuffisance des possibilités d'emploi de premier niveau peuvent retarder l'entrée sur le marché du travail ou conduire les travailleurs à occuper des emplois inférieurs à leur niveau de qualification. Les services publics de l'emploi peuvent y répondre en allant au-delà d'une prestation axée sur l'inscription pour proposer notamment le profilage des compétences, des services de conseil, des actions de sensibilisation auprès des employeurs, le développement des offres d'emploi, l'orientation vers des formations et un accompagnement après le placement.

Les programmes destinés aux jeunes sont plus susceptibles d'améliorer la transition vers l'emploi lorsque la formation est associée à une expérience professionnelle, à un accompagnement par mentorat, à des postes vacants clairement identifiés et à une participation active des employeurs. Ils peuvent également faciliter la transition vers le travail indépendant et l'entrepreneuriat grâce à des formations à l'entrepreneuriat, au mentorat ainsi qu'à l'accès au financement et aux services de développement des entreprises. Lorsque la demande de main-d'œuvre est faible, des mesures ciblées d'incitation à l'embauche peuvent compléter ces

Réservé à l'Usage

services. Les systèmes de suivi des diplômés peuvent aider à distinguer l'accès à l'emploi de l'accès à un emploi approprié en suivant notamment la profession exercée, les salaires, l'adéquation entre le domaine d'études et l'emploi, l'utilisation des compétences, la qualité de l'emploi et l'évolution professionnelle. La fourniture de services doit également tenir compte des obstacles à la participation au moyen de mesures portant sur les services de garde, la mobilité, les compétences linguistiques, les modalités d'apprentissage flexibles, l'accès au numérique et la reconnaissance des acquis. À mesure que l'intelligence artificielle et l'automatisation transforment les tâches associées aux emplois de premier niveau, la pratique supervisée et l'existence de parcours de progression en début de carrière deviendront de plus en plus importantes afin d'éviter la disparition des possibilités grâce auxquelles les jeunes travailleurs acquièrent normalement de l'expérience.

Recommandation Politique 5 :

Renforcer la coordination institutionnelle et la mobilisation des parties prenantes en favorisant la coopération et le dialogue social entre les institutions concernées, les employeurs, les travailleurs et les autres parties prenantes intervenant dans le développement des compétences.

Raisonnement :

Les politiques de développement des compétences relèvent généralement de plusieurs institutions compétentes dans les domaines de l'éducation, du travail, de l'industrie, des finances, de la jeunesse, de la protection sociale et du développement régional. La fragmentation devient coûteuse lorsque les données, les normes, les programmes d'enseignement, les services de l'emploi et les mécanismes de financement fonctionnent sans cycle décisionnel commun. Un mécanisme national de coordination doté d'un mandat clair, d'un secrétariat technique, d'un accès aux données, de résultats mesurables et de liens avec les décisions de financement peut transformer la concertation en actions assorties d'une responsabilité clairement établie. Des instances sectorielles et régionales peuvent compléter le mécanisme national en adaptant les priorités aux conditions locales du marché du travail et en identifiant les compétences recherchées.

La participation des employeurs est particulièrement utile lorsqu'elle va au-delà de consultations ponctuelles. Les entreprises et les représentants des travailleurs peuvent contribuer directement au diagnostic, à l'élaboration des normes professionnelles, à la révision des programmes d'enseignement, à l'apprentissage en milieu professionnel et à l'assurance qualité. Les entreprises peuvent également avoir besoin d'un soutien pour identifier les ensembles de compétences requis, repenser les emplois, organiser l'apprentissage en milieu professionnel et s'adapter à l'adoption de nouvelles technologies. Les PME nécessitent une attention particulière en raison de leurs besoins spécifiques en compétences et du soutien dont elles peuvent avoir besoin, car elles ne disposent pas toujours des capacités nécessaires pour identifier les lacunes en matière de compétences ou organiser elles-mêmes des formations. Des installations partagées, des programmes mutualisés, des intermédiaires sectoriels, des dispositifs de développement de la main-d'œuvre fondés sur des pôles d'entreprises et un accès simplifié au financement de la formation peuvent élargir leur participation. L'efficacité de la coordination devrait être évaluée en fonction des décisions prises, des normes ou programmes actualisés et des ressources réorientées, plutôt qu'en fonction du nombre de comités créés.

Recommandation Politique 6 :

Développer/renforcer un financement durable et inclusif du développement des compétences au moyen de mécanismes de financement appropriés et d'une participation accrue des parties prenantes, en accordant une attention particulière aux PME, aux femmes, aux jeunes et aux personnes handicapées.

Raisonnement :

Le développement des compétences nécessite à la fois des ressources suffisantes et des mécanismes d'incitation favorisant la qualité et la pertinence des formations. Le recours aux budgets publics annuels, aux

Réservé à l'Usage

projets financés par des donateurs ou à des subventions fragmentées peut nuire à la continuité des financements. Parallèlement, des prélèvements mal conçus à la charge des employeurs ou des mécanismes de financement fondés sur les résultats peuvent encourager des formations à faible valeur ajoutée ou désavantager les prestataires qui prennent en charge des participants plus difficiles à insérer sur le marché du travail. Le financement public est particulièrement approprié pour les compétences fondamentales, les objectifs d'inclusion et les autres biens publics, tandis que le cofinancement par les employeurs peut soutenir les formations spécifiques à certaines professions et l'apprentissage en milieu professionnel, qui procurent des avantages plus directs aux entreprises.

Les fonds de formation, les dispositifs de prélèvement-subvention et les subventions doivent reposer sur des règles d'éligibilité transparentes, des normes de qualité reconnues, des éléments démontrant une acquisition supplémentaire de compétences et des résultats mesurables sur le marché du travail. La simplification des procédures administratives, la mutualisation des formations, les dispositifs fondés sur des pôles d'entreprises, les subventions ciblées ainsi que les aides à la garde ou à la mobilité peuvent réduire les obstacles auxquels sont confrontés les PME, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les populations rurales, les travailleurs peu qualifiés et du secteur informel ainsi que les personnes ayant des responsabilités familiales. Les Pays Membres de l'OCI peuvent également envisager des fonds

d'éducation fondés sur le waqf, des dispositifs de soutien à la formation liés à la zakat, des bourses d'études et des mécanismes de financement du développement en tant qu'instruments complémentaires dans le cadre des dispositifs nationaux de gouvernance et d'assurance qualité. Il convient de suivre la participation et les avantages obtenus selon la taille de l'entreprise, le secteur, la région et la catégorie de travailleurs afin d'identifier les inégalités d'accès et de réduire au minimum l'utilisation inefficace des ressources.

Recommandation Politique 7 :

Améliorer le suivi et l'évaluation axés sur les résultats en utilisant les résultats observés sur le marché du travail et d'autres éléments probants pertinents afin d'éclairer l'examen et l'amélioration des politiques et programmes de développement des compétences.

Raisonnement :

Les politiques de développement des compétences perdent de leur pertinence lorsque le suivi se concentre sur la participation, l'achèvement des programmes et la certification sans examiner l'emploi, le maintien dans l'emploi, les salaires, l'adéquation entre le domaine d'études et l'emploi, la qualité de l'emploi, l'utilisation des compétences, la satisfaction des employeurs ou la productivité. Les évolutions technologiques et sectorielles signifient également que des programmes performants aujourd'hui peuvent devenir obsolètes. Les principales politiques doivent donc s'appuyer sur un cadre de résultats clair précisant les groupes cibles, la logique d'intervention, les produits, les résultats, les dimensions liées à l'équité, les indicateurs ainsi que les responsabilités institutionnelles en matière de collecte et d'examen des données.

Les méthodes d'évaluation peuvent être proportionnées à l'ampleur, au coût et au niveau de risque du programme. Les programmes de grande envergure justifient des dispositifs d'évaluation rigoureux, tandis que les projets pilotes peuvent recourir à des approches plus légères, étayées par des données crédibles sur les résultats. L'exigence essentielle est que les constats influencent les décisions : les programmes d'enseignement et les normes sont actualisés, les prestataires peu performants sont améliorés ou écartés, les budgets tiennent compte des éléments probants et les programmes qui donnent de bons résultats sont étendus en tenant compte du contexte. Les pays disposant de capacités limitées peuvent commencer par un ensemble restreint d'indicateurs et un examen public annuel, puis y ajouter des études de suivi, des enquêtes auprès des employeurs, des données administratives appariées et des évaluations d'impact. L'apprentissage entre pairs au niveau de l'OCI peut en outre favoriser l'utilisation d'indicateurs comparables et d'outils communs dans les domaines des systèmes d'information sur le marché du travail (LMIS), de l'EFTP, de l'apprentissage des adultes et du financement de la formation.

Réservé à l'Usage