

# Avant-propos

Le monde vient de traverser la pire crise sanitaire qu'il ait connue depuis un siècle, une crise qui a ébranlé l'économie et la société. Ce n'est malheureusement que le dernier élément en date – et le plus grave à ce jour – d'une série de bouleversements qui se succèdent depuis une vingtaine d'années. Les plans de relance que de nombreux pays mettent aujourd'hui en œuvre nous offrent l'occasion exceptionnelle non seulement de panser les plaies de la crise, mais aussi de traiter certains grands problèmes sous-jacents que la pandémie n'a pas manqué de faire ressurgir.

Il est admis, depuis une bonne décennie au moins, que la formation tout au long de la vie est indispensable, aux individus comme aux sociétés, pour apprivoiser un monde du travail en pleine mutation, bousculé par la mondialisation, le progrès technologique, les changements environnementaux et l'évolution démographique. Au sortir de la pandémie de COVID-19, il importe qu'elle devienne une réalité pour tout un chacun, car la crise n'a fait qu'accélérer la transformation de notre économie et des besoins de compétences.

Dans un monde en mutation rapide, les individus pourront s'adapter et s'épanouir dans la mesure où ils auront acquis un solide bagage de compétences élémentaires et où apprendre sera chez eux l'objet d'une volonté en même temps qu'une habitude (on parle également d'attitudes propices à la formation tout au long de la vie). Ces compétences et attitudes leur sont indispensables pour assimiler et développer les connaissances et capacités grâce auxquelles ils pourront mener leur barque au gré des nouvelles attentes du marché du travail et de leur situation personnelle. Pour *passer des paroles aux actes*, il est nécessaire toutefois d'opérer un changement de paradigme et de délaisser une conception de l'apprentissage segmentée en fonction des différentes étapes de l'existence pour y voir à la place un processus évolutif à l'échelle d'une vie entière. L'idée selon laquelle l'acquisition de connaissances est l'apanage de la jeunesse n'a plus lieu d'être aujourd'hui ; elle ne correspond plus aux attentes de sociétés et de marchés du travail en mutation constante. La formation tout au long de la vie débute dès l'enfance, se poursuit au cours des jeunes années, puis tout au long de l'âge adulte et jusque dans la vieillesse. Elle recouvre l'apprentissage formel qui s'effectue dans le cadre officiel des écoles ou des centres de formation, par exemple, mais aussi l'apprentissage informel et non formel (auprès de collègues ou sur le lieu de travail) ainsi que l'apprentissage fortuit, qui intervient dans le cadre d'interactions sociales spontanées. Aujourd'hui, cependant, de nombreux adultes ne suivent pas – ou ne souhaitent pas suivre – de formation en milieu professionnel, et les occasions de se former dans un tel cadre se sont encore raréfiées avec la pandémie.

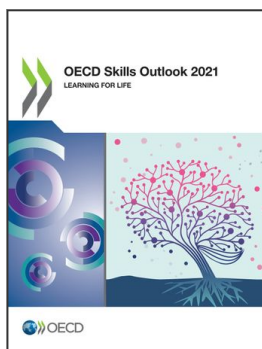
Les systèmes de formation tout au long de la vie qui connaissent le succès sont ceux qui se structurent autour de l'apprenant. Ils font intervenir une multitude de méthodes pédagogiques et de prestataires, ce qui exige une grande transparence et un suivi rigoureux afin de promouvoir l'inclusivité. La diversification de l'offre est non seulement gage de qualité, mais elle peut aussi aider l'individu à faire des choix éclairés et, accroître sa motivation à participer à la formation continue. Les systèmes qui pratiquent cette diversification sont à même de stimuler l'innovation, laquelle favorise la création de programmes de formation promus au succès. De telles initiatives ne peuvent toutefois être appliquées à l'échelle voulue sans une solide coordination, une gestion rigoureuse de la connaissance et un bon partage de l'information.

Dans la présente édition de ses *Perspectives sur les compétences*, l'OCDE montre que les pouvoirs publics peuvent, et devraient, contribuer de façon déterminante à rendre la formation tout au long de la vie plus opérante et plus inclusive, mais qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. Les mesures en faveur d'un enseignement de qualité, d'une éducation et d'une formation professionnelles efficaces et d'un perfectionnement continu en entreprise créent des occasions propices au développement des compétences dans la vie quotidienne. Elles contribuent surtout à faire naître une culture dans laquelle l'apprentissage devient une habitude et où tous les individus aspirent à enrichir leurs connaissances, indépendamment de leur situation personnelle.

La pandémie a contraint les systèmes éducatifs du monde entier à s'adapter rapidement et à trouver des solutions pour remplacer l'enseignement en face à face. Professeurs et élèves ont donc eu recours comme jamais auparavant aux moyens d'enseignement et d'apprentissage à distance. Les comportements des enfants contribuent largement à maintenir le rythme d'apprentissage lorsque l'enseignement ne peut être dispensé comme d'ordinaire, et c'est d'abord grâce aux parents et aux professeurs qu'une attitude salutaire peut être adoptée. Les pouvoirs publics sont, par ailleurs, intervenus auprès des parents, des enseignants et des établissements scolaires afin de les aider à tirer le meilleur parti de l'apprentissage numérique. Ils continueront sur cette lancée dans l'avenir, pour prévenir l'abandon scolaire précoce et veiller à ce que les enfants dont les établissements ont été fermés lors des périodes de confinement gardent leurs chances de réussir.

Parallèlement à cela, si elle est extrêmement variable selon les secteurs et proportionnée à la durée de mise à l'arrêt de l'activité économique, l'ampleur estimée des déperditions de connaissances dépend aussi des compétences que les travailleurs possédaient déjà – et notamment de leur maîtrise du numérique et de leur aptitude à se former et à travailler à distance. On peut dès lors imaginer que la pandémie a privé les travailleurs défavorisés ou peu qualifiés d'un certain nombre d'occasions d'apprendre – alors que ce sont eux qui ont sans doute le plus besoin d'un recyclage de leurs compétences.

Malgré l'incertitude dont la crise sanitaire nimbe l'existence, il est certain que, au moment de la reprise, les compétences feront plus que jamais la différence, dans un monde en mouvement permanent, entre ceux qui garderont un temps d'avance et ceux qui perdront le rythme. Il sera donc indispensable de consacrer une partie des ressources engagées pour favoriser cette reprise à des programmes de formation tout au long de la vie fédérant les principales parties prenantes et s'adressant en premier lieu aux groupes vulnérables – les jeunes, et, parmi eux, ceux qui sont sans emploi et sortis du système éducatif (ou NEET, pour *neither in employment, education or training*) et les travailleurs peu qualifiés dont l'emploi risque fort de changer complètement de nature.



Extrait de :  
**OECD Skills Outlook 2021**  
Learning for Life

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2021), « Avant-propos », dans *OECD Skills Outlook 2021 : Learning for Life*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/ef0ea946-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :  
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.