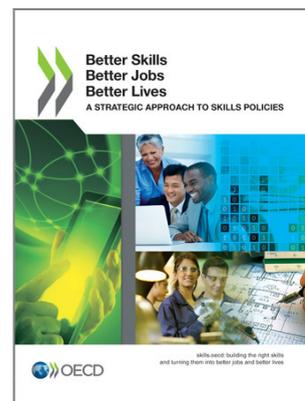


Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies

Summary in French



Accédez au texte intégral:
10.1787/9789264177338-en

Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Une approche stratégique des politiques sur les compétences

Résumé en français

- Les compétences transforment la vie des individus et sont le moteur des économies. Sans les compétences adéquates, les individus restent en marge de la société, les avancées technologiques ne se traduisent pas en croissance économique et les pays perdent leur compétitivité dans une société mondiale de plus en plus fondée sur les connaissances.
- La coexistence nocive de diplômés sans emploi et d'employeurs déclarant rencontrer des difficultés à l'embauche d'une main-d'œuvre possédant les compétences appropriées montre bien que les compétences ne se transforment pas automatiquement en progrès économique et social.
- L'OCDE a désormais mis en sur pied une stratégie afin d'aider les pays à transformer leurs compétences en emplois meilleurs pour une vie meilleure.

Comment un pays peut-il améliorer la qualité et la quantité de ses compétences ?

En incitant les individus à apprendre

Recueillir et utiliser des informations sur l'évolution de la demande de compétences : Les politiques menées en matière de compétences ont pour objectif premier d'investir dans le développement des compétences tout au long de la vie des individus. Au cours des dernières décennies, les bases sur lesquelles repose l'économie des pays de l'OCDE et de nombre d'économies émergentes et de pays en développement ont subi de profonds changements. Dans la plupart des pays, les emplois sont passés de la ferme à l'usine et, de plus en plus, de l'usine au bureau. Cette évolution se traduit par un déclin de la demande de compétences techniques et manuelles, et par un essor de la demande de compétences intellectuelles et interpersonnelles, ainsi que d'une plus grande qualification de façon générale. Les pouvoirs publics et les employeurs doivent collaborer pour collecter des données sur la demande de compétences, tant actuelle qu'à venir, qui peuvent par la suite servir à concevoir des programmes actualisés et à renseigner les systèmes d'enseignement et de formation.

Associer les partenaires sociaux à l'élaboration et l'offre des programmes d'enseignement et de formation : Le développement des compétences est plus efficace si l'univers d'apprentissage et l'univers professionnel sont liés. Par rapport aux programmes entièrement conçus par l'administration centrale et dispensés dans le cadre de systèmes exclusivement scolaires, la formation sur le lieu de travail offre plusieurs avantages : elle permet aux jeunes d'acquérir des compétences techniques sur des équipements modernes, et des compétences plus générales, notamment en termes de travail en équipe, de communication et de négociation, en expérimentant la réalité du monde du travail. La formation en entreprise peut également contribuer à remotiver des jeunes en décrochage, afin qu'ils poursuivent ou qu'ils reprennent leurs études, et facilite le passage dans la vie active. Les employeurs jouent un rôle important dans la formation de leurs employés ; les syndicats peuvent, pour leur part, contribuer à orienter les programmes d'enseignement et de formation, et veiller à ce que les investissements dans la formation se traduisent par des emplois de meilleure qualité et des salaires plus élevés.

Lever les obstacles à l'investissement dans la poursuite de l'apprentissage : Préparer les jeunes à s'insérer dans le marché du travail au moyen de la formation initiale n'est qu'un des aspects du développement des compétences ; les individus en âge de travailler doivent aussi améliorer leurs compétences s'ils souhaitent progresser dans leur carrière, s'adapter à l'évolution des demandes du marché du travail et ne pas perdre les compétences acquises antérieurement. Une vaste gamme d'activités de formation des adultes à temps plein ou à temps partiel doit être disponible : la formation des salariés dans l'entreprise, la formation scolaire des adultes, les formations de la deuxième chance visant à obtenir une qualification minimum ou à maîtriser les savoirs fondamentaux, l'apprentissage des langues pour les immigrés, les programmes de formation destinés aux demandeurs d'emploi et l'apprentissage à des fins personnelles de culture ou de loisirs.

Promouvoir l'équité en garantissant l'accès à une formation de qualité pour tous : La scolarité, ou les études, et l'apprentissage, sont deux choses différentes. Le Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) montre que dans de nombreux pays, un nombre considérable d'élèves de 15 ans n'atteignent même pas le degré le plus bas de compétences élémentaires à la fin de la scolarité obligatoire. Les pouvoirs publics peuvent encourager l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de la formation, et ce dès la préscolarisation, pendant la scolarité obligatoire et pour l'apprentissage tout au long de la vie. La profession d'enseignant doit être valorisée, de manière à embaucher les meilleurs candidats et à retenir les enseignants les plus performants. La formation sur le lieu de travail doit elle aussi être soumise à un contrôle de la qualité, qui peut prendre la forme de dispositifs contractuels, d'inspections et d'auto-évaluations. Un investissement précoce permettant l'offre d'un enseignement préscolaire et scolaire de qualité, notamment aux enfants issus de milieux socio-économiques défavorisés, constitue un moyen efficace de garantir un bon départ aux enfants dans leur scolarité, amorçant ainsi un cercle vertueux où les compétences nourrissent d'autres compétences. Les possibilités de formation de seconde chance constituent pour les individus qui ont un faible niveau de compétences un garde-fou essentiel face au piège manque de qualification/faible revenu.

Veiller au partage des coûts de l'éducation et de la formation : Les autorités peuvent concevoir des incitations financières et des politiques fiscales favorables qui encouragent les individus et les employeurs à investir dans la formation après la scolarité obligatoire. Ainsi, la possibilité pour les contribuables de déduire le coût d'une telle formation de leur impôt sur le revenu peut être intéressante. Afin d'améliorer la rentabilité des investissements dans l'enseignement supérieur, les individus peuvent être encouragés à investir davantage et le financement peut être lié

plus étroitement aux taux d'obtention des diplômes. Parallèlement, les individus doivent avoir accès à des prêts subordonnés aux revenus et à des bourses sous condition de ressources.

En encourageant la venue d'individus qualifiés

Faciliter l'entrée de migrants qualifiés : Certains pays peuvent ne pas disposer de l'offre de compétences adéquate en raison : de l'essor de certains secteurs émergents alors qu'un nombre insuffisant d'individus disposent d'une formation dans ces domaines ; du vieillissement de leur population et du manque de jeunes pour remplacer les travailleurs qui partent à la retraite ; ou encore de leur volonté d'orienter des parts substantielles de leurs économies vers une production à plus forte valeur ajoutée, ce qui nécessite une main-d'œuvre qualifiée. Les politiques relatives à l'immigration de travail peuvent compléter d'autres mesures pour faire face à ces pénuries. En outre, plusieurs pays de l'OCDE ont assoupli leurs politiques migratoires pour encourager les étudiants en mobilité internationale à prolonger leur séjour à l'issue de leurs études afin d'entamer une carrière sur le territoire national. Enfin, les immigrants qui retournent dans leur pays d'origine ramènent avec eux des connaissances et une expérience utiles pour leur pays.

En encourageant les politiques transfrontalières dans le domaine des compétences

Investir dans les compétences à l'étranger et promouvoir l'internationalisation de l'enseignement supérieur : Si les gouvernements réfléchissent et agissent avant tout dans une optique nationale, de plus en plus d'employeurs mènent leurs activités à l'échelle internationale. Certains pays ont donc commencé à investir dans les compétences des individus à l'étranger. Ce processus présente le double avantage d'offrir une main-d'œuvre qualifiée à des branches d'entreprises délocalisées et de réduire les incitations à l'émigration, notamment parmi les individus très qualifiés. Un autre moyen d'encourager le développement des compétences à l'échelle internationale consiste à concevoir des politiques qui favorisent l'internationalisation de l'enseignement supérieur et qui peuvent aider les pays à accroître leurs viviers de compétences plus rapidement que s'ils devaient ne dépendre que de leurs seules ressources nationales.

Comment un pays peut-il permettre au marché du travail de bénéficier des compétences disponibles ?

En veillant à une utilisation efficace des compétences

Mettre en place des incitations financières pour rendre le travail plus attractif : Le taux de participation à la population active – c'est-à-dire la somme du nombre d'actifs employés et du nombre de chômeurs en pourcentage de la population en âge de travailler – va de près de 90 % en Islande à moins de 60 % en Turquie. Les pays peuvent s'attacher à repenser des services de garde d'enfants coûteux, des régimes fiscaux rendant le travail peu attractif d'un point de vue économique, ou des systèmes d'aides sociales qui offrent une meilleure rémunération que le salaire escompté, autant de facteurs qui peuvent contribuer à rendre le travail financièrement peu rentable.

Démanteler les obstacles non financiers qui empêchent les individus de participer à la population active : Le manque de flexibilité des conditions de travail peut faire obstacle à la participation au marché du travail des personnes qui doivent s'occuper de leurs enfants ou de membres de leur famille, ou des individus souffrant d'un handicap. Le travail à temps partiel et des horaires de travail flexibles sont de plus en plus perçus comme un vecteur d'activation de ces groupes. Toutefois, l'efficacité de tels programmes dépend de leur combinaison avec des mesures qui atténuent la réticence des employeurs à embaucher des individus auparavant inactifs et qui permettent de les retenir sur le marché du travail, le cas échéant.

En retenant les individus qualifiés

Limiter les départs en retraite anticipée : Afin de garder les travailleurs plus âgés dans la population active, de nombreux pays ont supprimé les systèmes de retraite anticipée, relevé l'âge légal de départ à la retraite et corrigé les incitations financières détournées à la retraite anticipée. Pour s'attaquer aux obstacles à l'emploi des plus âgés liés à la demande, certains pays ont tenté d'équilibrer les coûts salariaux et la productivité en réduisant les contributions sociales des employeurs ou en recourant aux subventions salariales pour les employés plus âgés. L'apprentissage tout au long de la vie et la formation ciblée, surtout en milieu de carrière, peuvent également contribuer à accroître l'emploi des plus âgés et à les décourager de se retirer prématurément de la population active.

Contenir la fuite des cerveaux : Dans certains pays, la perte d'individus hautement qualifiés par l'émigration, un phénomène que l'on appelle également « fuite des cerveaux », peut entraîner des pénuries de compétences et représenter une perte des investissements consentis dans ces compétences. L'expérience montre que la politique la plus efficace consiste à inciter ces individus à rester, notamment en améliorant les conditions sur le marché du travail à

l'échelon local, plutôt qu'à mettre en place des mesures coercitives destinées à éviter les migrations. La fuite des cerveaux se produit également au sein des pays, en particulier entre les régions rurales et les centres urbains. Des services de conseil en gestion de carrière dispensés à l'échelle locale peuvent contribuer à garantir que les individus soient au courant des perspectives que leur offre le marché du travail local et n'hésitent pas à en tirer parti.

Comment les pays peuvent-ils optimiser leur capital humain ?

En veillant à une utilisation efficace des compétences

Aider les jeunes à s'insérer sur le marché du travail : La coexistence de pénuries de compétences et de taux de chômage élevés affecte particulièrement les jeunes. En 2011, dans les pays de l'OCDE, le taux de chômage moyen des jeunes était proche de 17 %, c'est-à-dire 2.3 fois plus que pour les adultes d'âge très actif. Si ces chiffres sont le reflet de la récession économique mondiale, on observait déjà des taux élevés de chômage chez les jeunes avant la crise. Un enseignement de base solide, associé à des programmes de formation professionnelle correspondant aux besoins du marché de l'emploi, ont tendance à faciliter le passage à la vie active. C'est également l'effet produit par les réglementations sur l'embauche et le licenciement qui ne pénalisent pas les jeunes par rapport aux autres groupes d'âge, et des incitations financières qui rendent attractive pour les employeurs l'embauche de jeunes à former sur le terrain.

Aider les employeurs à mieux utiliser les compétences de leurs salariés : Les signes persistants d'une inadéquation entre les compétences des salariés et les exigences de leurs postes, sont autant de preuves montrant que le vivier de compétences d'une population – et l'investissement consenti pour accroître ces compétences – pourrait bien être en partie gâché. L'action publique peut aider à recenser les actifs qui maîtrisent mal les compétences élémentaires et inciter les employeurs comme les salariés à investir dans le perfectionnement des compétences afin de répondre aux exigences du poste occupé. Lorsque les compétences disponibles ne sont pas bien exploitées, des méthodes de gestion plus efficaces sont nécessaires. Les syndicats ont un rôle important à jouer pour améliorer l'adéquation entre la demande et l'offre de compétences.

Fournir davantage d'informations sur les compétences demandées et disponibles : La sous-qualification, l'utilisation insuffisante des compétences et le chômage sont parfois le résultat d'un manque d'information et de transparence au sein des systèmes de compétences. Un système d'orientation professionnelle efficace devient dès lors un élément central de toute stratégie en matière de compétences. Des conseillers d'orientation compétents, qui disposent des informations les plus récentes sur le marché du travail, peuvent encourager les individus à suivre les programmes de formation les plus adaptés à leur future carrière. Une certification continue, incluant les savoirs non formels et informels acquis pendant toute la vie active, est essentielle, de même que la reconnaissance des diplômes étrangers.

Faciliter la mobilité interne : L'une des raisons pour lesquelles des pénuries de compétences peuvent coexister avec un taux de chômage élevé provient du fait que les candidats possédant les compétences demandées ne se trouvent pas nécessairement dans la région où ces emplois sont proposés. La réduction des coûts et des autres obstacles à la mobilité interne aide les salariés à trouver un poste adapté à leurs compétences et les employeurs à identifier les personnes dont ils ont besoin.

En augmentant la demande de compétences de haut niveau

Aider les économies locales à évoluer le long de la chaîne de valeur : L'action publique peut également tenter de « façonner » la demande, plutôt que de se contenter d'y répondre. Les programmes publics sont en mesure d'influer à la fois sur les stratégies de compétitivité des employeurs (c'est-à-dire la façon dont une entreprise organise son travail pour acquérir un avantage concurrentiel sur le marché sur lequel elle opère) et sur les stratégies produit-marché, qui déterminent le marché sur lequel l'entreprise évolue. En favorisant la concurrence, les responsables de l'action publique peuvent stimuler les activités économiques productives qui contribuent à une croissance plus forte et à la création d'emplois plus productifs et satisfaisants.

Renforcer l'esprit d'entreprise : On ne naît pas entrepreneur, on le devient. Afin de réussir, il faut savoir identifier les opportunités, les transformer en initiatives réussies, et reconnaître et répondre aux difficultés et obstacles qui peuvent se faire jour. Enseigner l'esprit d'entreprise dans les écoles, universités et établissements de formation professionnelle peut contribuer à inculquer ces connaissances et compétences aux élèves. Les immigrants pouvant eux aussi devenir des entrepreneurs, les politiques publiques peuvent aider les immigrants récents à créer leur entreprise en proposant, en dehors de formations plus classiques sur le financement, la production et le marketing, des séminaires et

des réunions d'information sur le code du travail local, la législation relative aux impôts sur le revenu et sur les sociétés, et la sécurité sociale.

La voie à suivre

Certains pays ont déjà publié leurs propres stratégies nationales sur les compétences, d'autres sont en train de les développer. Le défi majeur, toutefois, consiste à mettre en œuvre ces stratégies et à adopter une démarche globale qui réunisse tous les acteurs concernés aux niveaux national et local. Dans la ligne de sa Stratégie sur les compétences, l'OCDE va proposer des orientations sur l'élaboration des stratégies nationales en matière de compétences et aider les pays à les mettre en œuvre. Les pays qui souhaitent mettre au point des stratégies nationales au service des compétences doivent en premier lieu réunir tout un ensemble d'informations sur les compétences afin de situer leurs atouts et leurs faiblesses au regard des différents aspects abordés dans la Stratégie de l'OCDE sur les compétences, ainsi que pour imaginer d'autres solutions et les évaluer. L'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes peut constituer une aide précieuse : elle offre une évaluation totalement nouvelle des qualifications des individus, de la façon dont ils s'en servent au travail et des retombées économiques et sociales qui en résultent. Les premiers résultats de l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes paraîtront en octobre 2013 dans le cadre d'une nouvelle publication : les *Perspectives de l'OCDE sur les compétences*.

Par ailleurs, l'OCDE développe actuellement un portail interactif sur les compétences, <http://skills.oecd.org>, qui offrira aux pouvoirs publics, aux chercheurs et aux autres utilisateurs un accès aux multiples données et analyses de l'OCDE sur les compétences sous leur forme la plus récente, d'identifier les forces et faiblesses de leurs systèmes de compétences, et de comparer les différentes stratégies nationales.

© OCDE

La reproduction de ce résumé est autorisée à condition que la mention OCDE et le titre original de la publication soient mentionnés.

Les résumés multilingues sont des extraits traduits de publications de l'OCDE parues à l'origine en anglais et en français.

Ils sont disponibles gratuitement sur la librairie en ligne de l'OCDE www.oecd.org/bookshop

Pour plus d'informations, contactez le service des Droits et traductions de l'OCDE, Direction des Affaires publiques et de la communication à l'adresse rights@oecd.org ou par fax au: +33 (0)1 45 24 99 30.

Service des Droits et Traductions de l'OCDE
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

Consultez notre site Internet www.oecd.org/rights



Retrouvez le texte complet sur OECD iLibrary !

OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264177338-en