

# Résumé

La formation tout au long de la vie est indispensable aux individus pour s'adapter et réussir sur des marchés du travail et dans des sociétés façonnés par l'allongement de l'espérance de vie, les progrès rapides de la technologie, la mondialisation et l'évolution démographique, mais aussi par des chocs soudains, comme a pu l'être la pandémie de COVID-19. Elle débute dès les années d'enfance et de jeunesse, se poursuit à l'âge adulte et se prolonge jusque dans la vieillesse. Elle peut prendre un caractère formel, quand elle intervient, par exemple, dans un établissement scolaire ou un centre de formation, informel ou non formel, si elle a lieu au contact de collègues et de tuteurs, ou encore fortuit, lorsqu'elle résulte d'interactions sociales spontanées.

Les *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2021* nous renseignent sur ce que les pays ont de mieux à faire pour la favoriser chez tout un chacun et pour aider les individus à apprendre à apprendre.

## Jeter les bases de la formation tout au long de la vie

L'apprentissage précoce joue un rôle déterminant pour ce qui est de donner aux enfants de solides compétences et cultiver chez eux des attitudes positives vis-à-vis de l'acquisition de connaissances, le soutien des enseignants et des parents étant par ailleurs d'une importance capitale. Ces attitudes vont de pair avec l'obtention de meilleurs résultats en mathématiques, en lecture et en sciences, ainsi qu'avec des ambitions plus hautes, en ce qui concerne tant les études que la carrière professionnelle. Elles ne se retrouvent toutefois pas chez tous les jeunes gens, puisque les enfants issus de milieux défavorisés, les garçons et les enfants d'origine immigrée font trop souvent montre d'un niveau de compétences et d'un comportement à l'égard de l'apprentissage qui ne sont pas à leur avantage. Or elles étaient encore plus nécessaires dans le contexte de la pandémie de COVID-19, venue perturber l'enseignement classique : poursuivre sa scolarité à distance exigeait en effet davantage de motivation personnelle et de travail en autonomie.

La pandémie ayant introduit une rupture dans l'enseignement traditionnel, de nombreux enfants n'ont pas développé leurs compétences autant qu'on l'escomptait. Si la fermeture brusque et contrainte des établissements a pu conduire une minorité à se soucier sérieusement de son instruction, elle a été pour d'autres synonyme de décrochage et de démotivation. À brève échéance, la pandémie pourrait faire grossir le nombre des jeunes qui ont abandonné l'école de manière précoce. À moyen et long termes, le déficit d'investissement personnel pourrait empêcher la génération actuelle d'acquérir des attitudes positives à l'égard de l'apprentissage, alors même que de profonds changements structurels sont à l'œuvre, qui exigeront de savoir actualiser ses compétences tout au long de la vie.

## Promouvoir des transitions efficaces vers les niveaux d'enseignement supérieurs, les programmes de formation et le marché du travail

Dès avant la pandémie, le niveau de compétences en compréhension de l'écrit tendait à baisser, dans de nombreux pays de l'OCDE, chez les élèves du secondaire les plus faibles.

La période à la charnière entre la fin de la scolarité obligatoire et l'entrée dans l'âge adulte se caractérise en règle générale par un accroissement rapide des compétences élémentaires, parmi lesquelles la compréhension de l'écrit. Le résultat moyen dans ce domaine était supérieur de 14 points, sur l'échelle d'évaluation du PIAAC, à l'âge de 27 ans, à celui obtenu par la même cohorte de naissance à l'âge de 15 ans. Les écarts observés entre les pays, sur le plan de l'accumulation de compétences, sont en corrélation étroite avec le pourcentage de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif (ou NEET, pour *not in education, employment or training*). Toute diminution de ce pourcentage s'accompagne d'une atténuation des disparités au regard des résultats et de la transmission, entre générations, des avantages apportés par l'instruction. Les programmes d'orientation professionnelle de qualité (comprenant des stages en entreprise et des stages d'observation), permettant aux enfants d'âge scolaire de découvrir les niveaux d'enseignement supérieurs et le marché du travail, peuvent réduire la proportion de jeunes hors circuit. Il serait sans doute tout à fait indiqué, au lendemain de la pandémie, d'établir des liens plus étroits entre les établissements scolaires et le marché du travail, non seulement pour lutter contre l'abandon scolaire qui grossit les rangs des NEET, mais aussi pour que les jeunes aient une idée exacte de l'évolution des exigences des entreprises.

### Amener les adultes à se former

En venant désorganiser l'enseignement supérieur, de même que l'éducation et la formation professionnelles, la pandémie a probablement rendu plus délicat le passage de l'école à l'âge adulte et accru le risque de sous-investissement dans la formation des adultes.

Celle-ci n'emporte du reste qu'une adhésion mesurée : dès avant la pandémie, environ un adulte sur deux, en moyenne, dans les pays de l'OCDE, s'en désintéressait. Le niveau d'instruction est l'un des meilleurs témoins de la volonté d'apprendre : en moyenne, les diplômés du supérieur sont moitié moins enclins à négliger de se former que les actifs qui, dans le meilleur des cas, n'ont pas dépassé le premier cycle du secondaire.

Les stratégies d'endiguement et d'atténuation mises en place face à la pandémie ont eu d'importants effets, directs et indirects, sur la participation aux activités de formation des adultes désireux d'enrichir leurs connaissances. Selon certaines estimations, dans la zone OCDE, les occasions d'apprentissage non formel auraient diminué de 18 % en moyenne, et celles d'apprentissage informel de 25 %.

### Le rôle des compétences transversales dans la réussite des individus sur le marché du travail

Il ressort des données collectées au sujet des offres d'emploi publiées en ligne que le sens de la communication, l'esprit d'équipe et les qualités d'organisation font partie des compétences transversales les plus fréquemment demandées par les employeurs, et ce, pour des postes très divers. Les compétences cognitives, telles que l'esprit d'analyse, la résolution de problèmes, la maîtrise des outils numériques, le dynamisme et la capacité à prendre la parole en public, se retrouvent elles aussi dans de nombreux emplois et contextes professionnels différents. Si la pandémie a fait sentir plus fortement l'importance qu'il y a, pour les individus, à acquérir des panoplies de compétences qui les aident à s'adapter au changement, il apparaît que le rendement des compétences transversales sur le marché du travail peut varier non

seulement en fonction des autres compétences auxquelles elles sont associées, mais aussi selon les attributions professionnelles. Il convient d'aider les employeurs à pourvoir à la formation continue de leurs salariés afin que ceux-ci puissent acquérir l'ensemble de compétences transversales et techniques qui leur permettra de s'accomplir professionnellement.

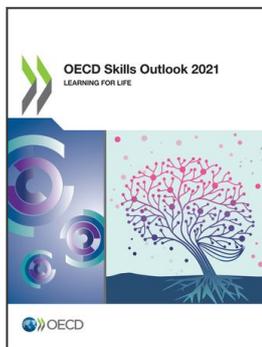
## Protéger les travailleurs contre les chocs de la demande et les changements structurels à long terme

Le COVID-19 a entraîné de graves perturbations sur les marchés du travail du monde entier, amenant notamment de fortes contractions de l'emploi et de la création d'emplois. On a ainsi constaté qu'au mois de mai 2020, le volume des offres d'emploi publiées en ligne avait diminué de plus de 40 %, dans la plupart des pays, par rapport au début de l'année. Les annonces dans lesquelles il était question de travailler depuis chez soi s'étaient multipliées, mettant en évidence la nécessité, pour les travailleurs, d'être à l'aise avec les outils numériques. Les individus les moins qualifiés ont été particulièrement pénalisés par la raréfaction des offres dans les premiers temps de la pandémie.

À plus long terme, il est probable que les effets de la pandémie sur l'emploi se conjugueront à ceux des changements structurels à l'œuvre, comme la transformation numérique et le vieillissement démographique, pour redéfinir la demande de compétences et de professionnels du numérique dans le secteur de la santé. Il faut s'attendre de même, à l'échelle de l'OCDE, à voir les investissements prévus en faveur des technologies vertes et des énergies renouvelables alimenter la demande de spécialistes de ces questions, et révéler peut-être en la matière des déficits de compétences que les systèmes de formation tout au long de la vie seront appelés à combler.

## Principales recommandations

- **Placer les apprenants au cœur de l'apprentissage** : la diversification des occasions d'apprendre peut être bénéfique à la qualité de l'enseignement et de la formation. Elle peut aussi donner à tout un chacun une certaine latitude de choix qui entretiendra sa motivation à l'égard de la formation tout au long de la vie. La stratégie définie par les pouvoirs publics doit être inclusive, viable financièrement, accessible et adaptable.
- **Des compétences pour la vie** : la formation tout au long de l'existence suppose un solide bagage de compétences élémentaires, une attitude volontaire et une habitude de l'apprentissage, tous éléments indispensables pour acquérir les compétences et les connaissances qui permettent de s'adapter à l'évolution des besoins du marché du travail et des situations de vie. Il convient que les pouvoirs publics tirent parti de la technologie sans méconnaître non plus que celle-ci peut avoir une incidence sur les inégalités de compétences actuelles voire en susciter de nouvelles.
- **Une coordination étroite est de rigueur pour aider les prestataires à proposer des formations inclusives et de qualité** : les systèmes diversifiés peuvent stimuler l'innovation à la recherche de programmes de formation efficaces. Il convient toutefois que les pouvoirs publics mettent en place de solides mécanismes de coordination, de gestion de la connaissance et de partage de l'information afin que de telles initiatives puissent atteindre l'envergure voulue. Il convient également qu'ils s'attachent à améliorer les procédures de reconnaissance, de validation et de certification, pour une meilleure visibilité et une meilleure transférabilité des compétences enseignées dans le cadre de ces programmes. Il convient enfin de promouvoir les partenariats entre les différents acteurs en présence, de manière à favoriser les synergies et offrir le maximum de possibilités d'apprentissage.



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), « Résumé », dans *OECD Skills Outlook 2021 : Learning for Life*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/b63696df-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>.