



Avant-propos

Les compétences sont devenues la monnaie mondiale du XXI^e siècle. Lorsque l'investissement dans les compétences est insuffisant, 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. Toutefois, cette « monnaie » peut se déprécier à mesure que les attentes du marché du travail évoluent et que les individus perdent les aptitudes qu'ils n'utilisent pas. Les compétences ne se transforment en effet pas automatiquement en emplois et en croissance.

La crise économique mondiale, qui s'accompagne de taux de chômage élevés, en particulier chez les jeunes, rend encore plus impérieuse la nécessité d'œuvrer en faveur de l'amélioration des compétences, et de s'attaquer au problème du creusement des écarts de revenus, un phénomène principalement dû aux inégalités de salaires entre les travailleurs hautement qualifiés et leurs collègues peu qualifiés. Face à ces enjeux, la stratégie la plus prometteuse consiste à investir de manière efficace dans les compétences tout au long de la vie des individus ; de la maternelle et pendant toute la durée de la vie professionnelle, en passant par la scolarité obligatoire.

La Stratégie de l'OCDE sur les compétences fournit un cadre stratégique intégré et applicable à tous les niveaux d'administration, afin d'aider les pays à investir efficacement dans les compétences, de manière à transformer la vie de leurs citoyens et à stimuler leurs économies. Elle permettra aux pays de recenser les forces et les faiblesses de leurs viviers et de leurs systèmes de compétences nationaux, de comparer ces derniers à l'échelle internationale et d'élaborer des politiques en vue de leur amélioration. Elle fournit en particulier les bases à partir desquelles les gouvernements pourront instaurer une collaboration efficace avec tous les acteurs concernés – les administrations nationales, locales et régionales, les employeurs, les employés et les individus qui s'emploient à développer leurs compétences – dans tous les domaines d'action, dans le but de :

- **Développer l'offre de compétences appropriées pour répondre aux besoins du marché du travail.** La Stratégie sur les compétences aide les gouvernements à recueillir et à utiliser des informations de meilleure qualité sur l'évolution de la demande de compétences, et à collaborer plus étroitement avec le secteur privé dans le cadre de l'élaboration et de la fourniture des contenus et des programmes d'enseignement et de formation.
- **Veiller à ce que les compétences disponibles soient utilisées à bon escient.** Les individus souffrant d'un handicap ou de problèmes de santé chroniques, les femmes et les individus plus âgés ont plus de risques d'être inactifs. La Stratégie sur les compétences aide les pouvoirs publics à identifier les individus inactifs et à comprendre les raisons de cette inactivité. Il s'agit notamment de concevoir des incitations financières efficaces qui rendent le travail rentable sur le plan économique, et de lever les obstacles à la participation à la population active.
- **Lutter contre le chômage et aider les jeunes à prendre pied sur le marché du travail, d'une façon qui leur permette d'utiliser au mieux leurs compétences.** La Stratégie sur les compétences recense les politiques et les pratiques efficaces en vue d'atteindre cet objectif. Elle encourage les employeurs à aligner les stratégies de leur entreprise sur les pratiques en matière de ressources humaines et de développement des compétences de leur main-d'œuvre. Elle met également en évidence la nécessité que toute politique efficace en matière de compétences comporte un volet relatif à l'orientation professionnelle.
- **Promouvoir la création d'emplois plus qualifiés et à plus forte valeur ajoutée afin de permettre aux pays d'améliorer leur compétitivité internationale.** Les marchés du travail ne sont pas statiques et les politiques peuvent d'une certaine façon influencer sur la demande, au lieu de se contenter d'y répondre. La Stratégie sur les compétences peut aider les pouvoirs publics à élaborer des politiques des compétences qui stimulent l'innovation, la concurrence et l'entrepreneuriat.
- **Mettre à profit les liens entre les différents domaines de l'action publique.** La Stratégie sur les compétences aide les pouvoirs publics à établir des liens entre les différents domaines d'action, dont l'éducation, la science et la technologie, la famille, l'emploi, le développement industriel et économique, les migrations et l'intégration, le bien-être social et les finances publiques, afin de recenser les arbitrages et les synergies, de gagner en efficacité et d'éviter le gaspillage d'énergie.



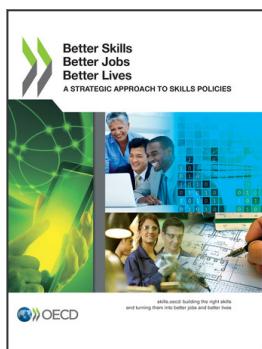
Investir dans les bonnes compétences passe nécessairement par l'adoption d'une approche stratégique. La Stratégie de l'OCDE sur les compétences, que nous avons élaborée en mettant à profit les connaissances spécialisées disponibles dans l'ensemble de l'OCDE, sous la direction d'un Groupe consultatif constitué de cinq comités de l'Organisation, a pour objectif de devenir le socle à partir duquel les pouvoirs publics pourront commencer à transformer les politiques en faveur de l'amélioration des compétences en emplois, en croissance et en « vies meilleures ».

La préparation du présent rapport a été pilotée par le Groupe consultatif sur la stratégie en faveur des compétences, composé de délégués du Comité des politiques d'éducation, du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, du Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement, du Programme d'action et de coopération concernant le développement économique et la création d'emplois au niveau local et du Comité des Affaires Fiscales de l'OCDE. Le Groupe consultatif pour la stratégie de l'OCDE sur les compétences avait pour membres Anders Kristofferson, Aviana Bulgarelli, Enrique Roca Cobo, Gábor Halász, Jørn Skovsgaard, Jürgen Horschinegg, Lesley Giles, Michael Justesen et Mike Campbell, ainsi que des représentants du Comité Consultatif d'Affaires et d'Industrie à l'OCDE et la Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE. Le Groupe consultatif était présidé par Andreas Schleicher.

Le présent rapport a été rédigé par la Direction de l'éducation de l'OCDE, en collaboration avec la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, du Centre de politique et d'administration fiscales et du Centre pour l'entrepreneuriat, les PME et le développement local, avec l'aide de Aspasia Bisopoulou, Bert Brys, Queralt Capsada, Richard Desjardins, Francesca Froy, Sylvain Guigère, Kathrin Höckel, Thomas Liebig, Mark Keese, Georges Lemaitre, John Martin, Cristina Martinez, Michela Meghnagi, Glenda Quintini, Stefano Scarpetta, Andreas Schleicher, Lisa Schulze et Carolina Torres. Andy Green, Francis Green, Friederike Behringer, Normann Müller et Hessel Oosterbeek ont également apporté leurs conseils et contributions. L'ensemble des travaux a été coordonné par Kathrin Höckel et Andreas Schleicher.

L'édition, la mise en pages et le support technique ont été réalisés par Marilyn Achiron, Marika Boiron, Elizabeth del Bourgo, Frank Karlshoven, Jenny Kossen, Sabrina Leonarduzzi, Fung-Kwan Tam et Elisabeth Villoutreix.

Angel Gurría
Secrétaire général de l'OCDE



Extrait de :
Better Skills, Better Jobs, Better Lives
A Strategic Approach to Skills Policies

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2012), « Avant-propos », dans *Better Skills, Better Jobs, Better Lives : A Strategic Approach to Skills Policies*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264178717-1-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 et toute carte 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.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.