



Introduction

Les compétences transforment la vie des individus et sont le moteur des économies.....	10
La Stratégie de l'OCDE sur les compétences propose une approche systématique et globale des politiques en matière de compétences.....	13

LES COMPÉTENCES TRANSFORMENT LA VIE DES INDIVIDUS ET SONT LE MOTEUR DES ÉCONOMIES

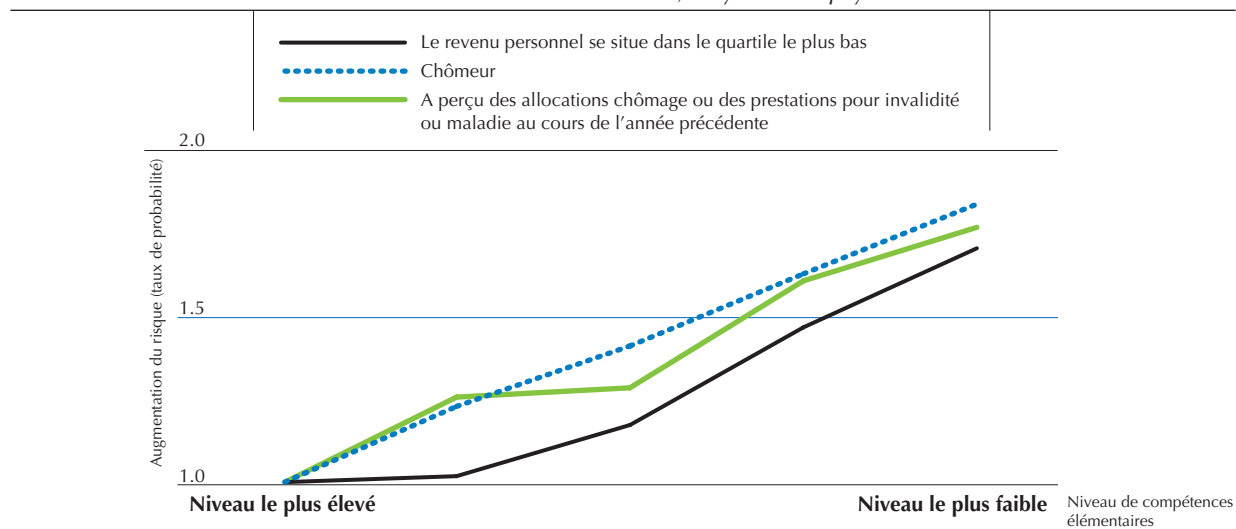
Lorsque l'investissement dans les compétences est insuffisant, les individus restent en marge de la société, les avancées technologiques ne se traduisent pas en croissance économique et les pays perdent leur compétitivité dans une société mondiale de plus en plus fondée sur les connaissances. Comme le montre le graphique I.1, les individus peu qualifiés ont beaucoup plus de risques de souffrir de handicaps sur le plan économique, d'être au chômage et de dépendre des prestations sociales. À l'inverse, on estime qu'une amélioration des performances des élèves des pays de l'OCDE équivalant à un seul semestre suffirait pour que les individus nés cette année rapportent à l'économie de la zone OCDE 115 000 milliards USD au cours de leur vie professionnelle¹.

En résumé, les compétences sont devenues la monnaie mondiale des économies du XXI^e siècle, une monnaie qui peut toutefois se déprécier à mesure que les attentes des marchés du travail évoluent et que les individus perdent les aptitudes qu'ils n'utilisent pas. Pour qu'elles gardent leur valeur, les compétences doivent être améliorées pendant toute la vie. Pour tirer le meilleur parti possible des investissements faits en faveur des compétences, il faut pouvoir évaluer la qualité et la quantité des compétences disponibles au sein de la population (encadré I.1), déterminer et anticiper les compétences demandées sur le marché du travail, et développer et utiliser ces compétences efficacement, dans des emplois de meilleure qualité qui participent à des vies meilleures. Les efforts en vue d'atteindre ces objectifs sont du ressort de l'ensemble des parties prenantes. Les gouvernements, les employeurs, les employés, les parents et les élèves doivent mettre en place des dispositifs efficaces et équitables définissant les modalités de partage des coûts.

■ Graphique I.1 ■

Compétences élémentaires et désavantage économique

Augmentation du risque¹ de désavantage économique, par niveau de compétences élémentaires², chez les adultes de 16 à 65 ans, moyenne des pays



Note : ce graphique a été établi sur la base des résultats de l'essai sur le terrain du PIAAC. Les données ne sont pas basées sur des échantillons représentatifs et ne sont fournies qu'à titre illustratif.

- Ajusté en fonction de l'âge, du sexe, du niveau de scolarité de l'individu et de celui de ses parents et du statut au regard de l'immigration.
- Les compétences élémentaires sont définies comme étant : la capacité de résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique (l'aptitude à utiliser les technologies pour résoudre des problèmes et accomplir des tâches complexes) ; la compréhension de l'écrit (la capacité de comprendre et d'utiliser des informations contenues dans un texte écrit dans divers contextes afin d'atteindre des objectifs et d'enrichir ses connaissances) ; le calcul (l'aptitude à utiliser, appliquer, interpréter et communiquer des informations et des concepts mathématiques) ; et les compétences élémentaires en lecture (dont la reconnaissance des mots, le déchiffrage, les connaissances en vocabulaire et la capacité d'expression).

Source : données extraites de l'essai sur le terrain du PIAAC, 2010.

Lecture du graphique

Le graphique montre par exemple que les individus qui possèdent le niveau le plus faible de compétences élémentaires ont 1.8 fois plus de risques d'être au chômage que les individus qui possèdent le niveau le plus élevé de ces compétences. Les taux de probabilité correspondent au risque relatif qu'un événement se produise chez un groupe donné comparativement à un groupe de référence. Un taux de probabilité de 1 signifie un risque égal qu'un événement se produise chez un groupe donné comparativement au groupe de référence. Un taux de probabilité inférieur à 1 indique que le risque que l'événement se produise chez un groupe donné est moindre ; un taux de probabilité supérieur à 1 indique que le risque que l'événement se produise est plus élevé.



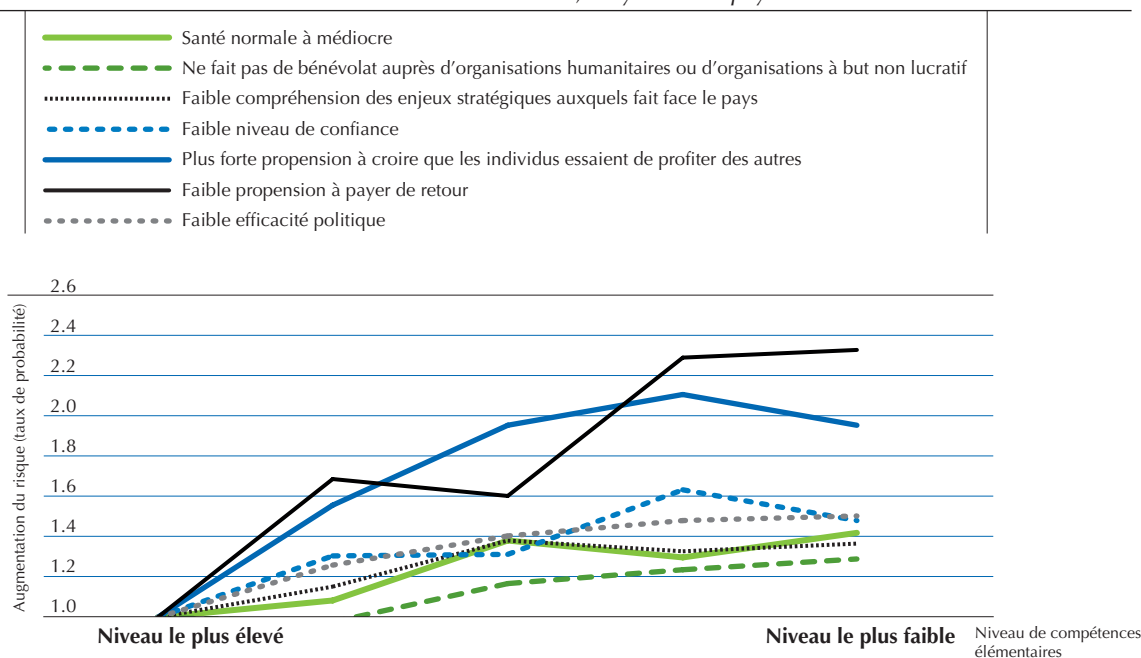
L'influence des compétences sur la vie des individus et la prospérité des nations va bien au-delà de leurs répercussions sur les revenus professionnels et la croissance économique. Les retombées des compétences sur la santé d'un individu peuvent ainsi être considérables. Les compétences agissent également sur le sens civique et le comportement social car elles influent sur la participation à la vie démocratique et les relations professionnelles. La confiance dans les institutions est ainsi fondamentale pour le bon fonctionnement des démocraties. L'absence de confiance dans les autres ainsi que dans, notamment, les principes du droit, nuit aux relations entre les entreprises. Le graphique I.2 tend à démontrer que même si ces données ne permettent pas de définir avec précision la nature de ce lien de causalité, les adultes qui possèdent un faible niveau de compétences élémentaires sont plus susceptibles de faire état d'un mauvais état de santé et de participer beaucoup moins aux organisations et aux groupes locaux. Les adultes qui affichent un niveau élevé de compétences élémentaires sont beaucoup plus susceptibles de penser qu'ils peuvent avoir une influence sur la société et la vie politique. La régularité de ces résultats dans de nombreux pays confirme que les compétences sont étroitement liées aux résultats économiques et sociaux dans divers contextes et institutions.

Les compétences sont également fondamentales pour lutter contre les inégalités et promouvoir la mobilité sociale. Dans les trois-quarts des pays de l'OCDE, et dans de nombreuses économies non membres, les inégalités de revenus se sont creusées au cours des vingt dernières années. L'investissement dans le capital humain est le moyen le plus efficace de non seulement favoriser la croissance, mais également de répartir plus équitablement ses retombées positives. Par ailleurs, investir dans les compétences est à long terme beaucoup moins onéreux que devoir payer les coûts liés à une mauvaise santé, à des revenus plus faibles, au chômage et à l'exclusion sociale – qui sont tous étroitement liés aux faibles compétences.

■ Graphique I.2 ■

Compétences élémentaires et désavantage social

Augmentation du risque¹ de désavantage social, par niveau de compétences élémentaires, chez les adultes de 16 à 65 ans, moyenne des pays



Note : ce graphique a été établi sur la base des résultats de l'essai sur le terrain du PIAAC. Les données ne sont pas basées sur des échantillons représentatifs et ne sont fournies qu'à titre illustratif.

1. Ajusté en fonction de l'âge, du sexe, du niveau de scolarité de l'individu et de celui de ses parents et du statut au regard de l'immigration.

Source : données extraites de l'essai sur le terrain du PIAAC, 2010.

Lecture du graphique

Le graphique montre par exemple que les individus qui possèdent le niveau le plus faible de compétences élémentaires ont 1.4 fois plus de risques de souffrir de problèmes de santé et 1.5 fois plus de risques d'avoir un niveau de confiance globale plus faible que les individus qui possèdent le niveau le plus élevé de compétences élémentaires. Voir le graphique I.1 pour une explication des taux de probabilité.

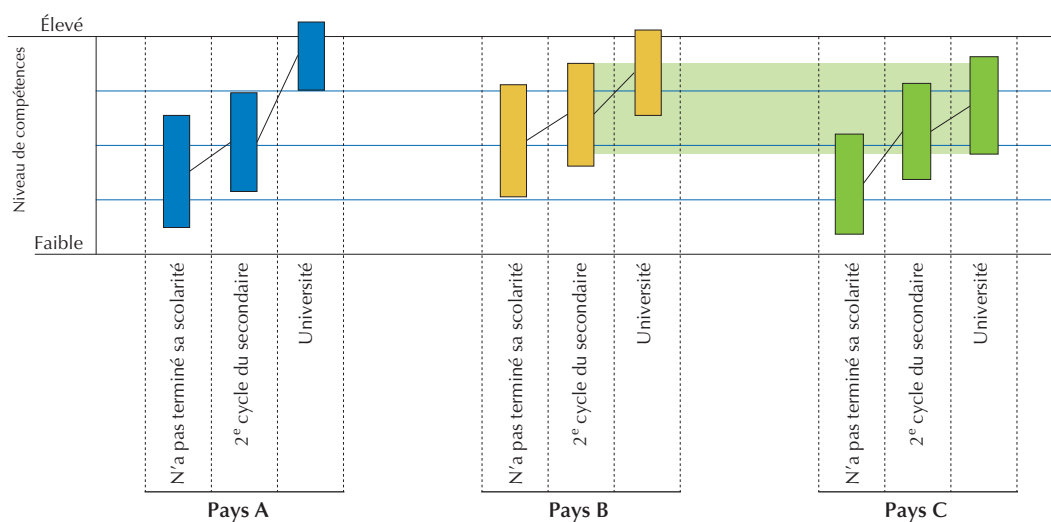
Encadré I.1 Une élaboration de politiques efficaces, sur la base d'une mesure directe des compétences

La Stratégie de l'OCDE sur les compétences privilégie non plus les indicateurs classiques des compétences, tels que les années d'études et de formation ou les titres et diplômes obtenus, mais une perspective bien plus large, qui englobe les compétences qu'un individu peut acquérir, utiliser et préserver (mais aussi perdre) tout au long de sa vie. Afin de trouver leur place sur le marché du travail, les individus doivent posséder à la fois des compétences « techniques » et des compétences plus générales, ainsi que diverses aptitudes leur permettant de contribuer à l'amélioration des résultats sociaux et à l'instauration de sociétés plus soudées et plus tolérantes. Les notions de « compétences » et de « qualifications » sont utilisées de manière interchangeable dans la Stratégie. Les compétences (ou les qualifications) se définissent comme la somme des connaissances, qualités et aptitudes qui peuvent être apprises, qui permettent aux individus de réaliser efficacement et invariablement une activité ou une tâche, et qui peuvent être améliorées et approfondies par l'apprentissage. L'ensemble des compétences dont dispose un pays à un moment donné forme ce que l'on appelle son capital humain.

Les variables indirectes utilisées lors des études précédentes comportent des limites puisqu'elles ne tiennent pas compte des compétences acquises en dehors des études et de la formation structurée, ni de la perte des compétences. L'enquête que l'OCDE mène sur les compétences des adultes (dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes, le PIAAC) résout ce problème en mesurant directement les compétences des adultes. Elle évalue des compétences essentielles (maîtrise de l'écrit, des mathématiques et aptitude à résoudre des problèmes dans des environnements à forte composante technologique), ainsi que leur utilisation sur le lieu de travail, et recueille des informations sur les antécédents, les résultats et le contexte dans lequel les compétences ont été acquises et sont utilisées. Ce document s'appuie sur les résultats préliminaires de l'essai sur le terrain réalisé pour cette enquête (les données complètes seront disponibles en octobre 2013).

Comparaison entre les compétences et les niveaux d'instruction, entre différents pays

Degré de maîtrise des compétences de base selon le niveau d'études, adultes de 16 à 65 ans



Note : ce graphique repose sur les résultats de l'essai sur le terrain du PIAAC. Les données ne sont pas basées sur des échantillons représentatifs et ne sont fournies qu'à titre illustratif. Voir la note 2 au graphique I.1 qui contient une définition des compétences élémentaires.

Source : données extraites de l'essai sur le terrain du PIAAC, 2010.

Lecture du graphique

La barre représente la portion médiane (du 25^e au 75^e centile) de la répartition des compétences pour le niveau d'études ou le diplôme correspondant. La répartition des compétences et le degré de chevauchement par niveau d'études sont très variables d'un pays à l'autre. Dans le pays A par exemple, on observe une distinction claire dans la répartition des compétences entre les individus diplômés du supérieur et les autres, alors que la plupart des diplômés de fin de secondaire du pays B sont presque aussi compétents que les diplômés du supérieur et les autres, alors que la plupart des diplômés de fin de secondaire du pays C – d'où l'intérêt de disposer d'un indicateur direct des compétences élémentaires en plus du niveau d'études.



Le graphique ci-dessus illustre le lien entre les indicateurs traditionnels du capital humain et les mesures directes des compétences. Les résultats reposent sur les données préliminaires de l'Enquête sur les compétences des adultes. Du fait que celles-ci ne sont pas fondées sur des échantillons représentatifs, elles n'ont qu'une valeur illustrative. Le graphique indique que les compétences acquises par des individus ayant des diplômes de niveau équivalent sont très variables, ce qui montre que des diplômes officiels ne peuvent être associés à un niveau de compétences donné (ici, la maîtrise de l'écrit). Cela donne à penser que, non seulement des compétences de ce type peuvent être acquises de différentes façons, mais aussi que la qualité des systèmes éducatifs, mesurée par le niveau des élèves à la fin de leurs études, est variable. Ces résultats tendent également à démontrer que les mesures directes des compétences sont une base beaucoup plus fiable pour l'élaboration des politiques que des indicateurs indirects tels que les diplômes obtenus.

De nombreux éléments montrent que les pays peuvent améliorer le développement et l'utilisation des compétences disponibles. Même au plus fort de la crise économique de 2009, plus de 40 % des employeurs en Australie, au Japon, et au Mexique indiquaient avoir des difficultés pour trouver des personnes qualifiées², alors que les taux de chômage atteignaient des sommets dans de nombreux pays, ce qui montre bien que de nombreux actifs n'utilisaient pas leurs compétences de manière productive. Dans plusieurs pays à la population jeune, ceux qui viennent de terminer leurs études ou leur formation ont beaucoup de mal à trouver un premier emploi, même s'ils sont diplômés. La crise récente n'a fait qu'exacerber leurs difficultés³.

Par ailleurs, les employés sont souvent en inadéquation avec le poste qu'ils occupent. En moyenne, 30 % des travailleurs des pays européens estiment être dotés de compétences leur permettant d'accomplir des tâches plus complexes que celles qui leur incombent dans le cadre de leur emploi actuel, contre environ 13 % qui affirment avoir besoin d'une formation supplémentaire pour accomplir correctement leur travail⁴. Les compétences des immigrés, en particulier celles acquises à l'étranger, sont souvent sous-utilisées. En outre, les compétences ne sont pas réparties de manière égale au sein des sociétés. Le Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) montre que dans certains pays, des proportions relativement importantes de jeunes de 15 ans n'atteignent même pas le niveau le plus faible de compétences élémentaires jugé nécessaire pour fonctionner dans les sociétés et les économies actuelles. D'autre part, les données démontrent également que ces problèmes ne sont ni immuables ni une fatalité. Les écarts entre les pays et d'une époque à l'autre montrent que des politiques avisées et bien équilibrées peuvent en venir efficacement à bout⁵.

LA STRATÉGIE DE L'OCDE SUR LES COMPÉTENCES PROPOSE UNE APPROCHE SYSTÉMATIQUE ET GLOBALE DES POLITIQUES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

Quels types de compétences sont-ils donc nécessaires dans une économie moderne ? Comment les élèves et les travailleurs d'aujourd'hui peuvent-ils se préparer face aux aléas du marché du travail ? Comment les pays peuvent-ils garantir la productivité de l'utilisation des compétences disponibles ? Pour répondre à ces questions, les pays doivent envisager en même temps diverses facettes des politiques en faveur des compétences. La Stratégie de l'OCDE sur les compétences leur propose d'opter pour une approche systématique et globale des politiques en matière de compétences, susceptible :

- **De les aider à classer par ordre de priorité les investissements auxquels ils procéderont avec les faibles ressources dont ils disposent** : il est coûteux de développer les compétences de la population et les mesures correspondantes doivent donc être conçues de manière à ce que les moyens investis produisent le plus possible d'avantages sociaux et économiques. Tous les États sont confrontés à des choix difficiles dès lors qu'il s'agit de répartir des ressources limitées – et la crise mondiale n'a fait qu'exacerber ces difficultés. Une démarche cherchant à déterminer comment interagissent la demande en compétences, leur mobilisation et leur utilisation efficace peut permettre d'améliorer l'efficacité des dépenses. La Stratégie sur les compétences propose des lignes directrices sur les moyens de hiérarchiser les dépenses en matière de compétences tout au long de la vie d'un individu.
- **De promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie** : la Stratégie sur les compétences, dans laquelle les compétences sont considérées comme un outil qui doit être affûté tout au long de la vie, permet aux pays d'évaluer l'incidence relative de différentes structures institutionnelles et informelles utilisées pour développer les compétences – depuis la maternelle jusqu'à la formation formelle et informelle tout au long de la vie – l'objectif étant d'équilibrer les ressources allouées afin d'en tirer le meilleur profit possible.



- **De promouvoir une action à tous les niveaux d'administration** : le développement des compétences tout au long de la vie des individus nécessite des interventions dans de multiples domaines d'action, notamment l'éducation, la science et la technologie, l'emploi, le développement industriel et économique, les migrations et l'intégration, la protection sociale et les finances publiques. Il est essentiel de créer des liens entre ces divers domaines afin d'obtenir des mesures efficaces et d'éviter le gaspillage d'énergie. Une démarche coordonnée des mesures relatives aux compétences permet aux responsables de l'action publique de recenser les arbitrages nécessaires, par exemple entre l'immigration et l'insertion sur le marché du travail, ou entre les dépenses dans l'éducation préscolaire et l'investissement dans les programmes de protection sociale ultérieurs.
- **D'associer les préoccupations à court et à moyen terme** : les politiques relatives aux compétences visent à la fois à relever des défis émergents ou conjoncturels (comme la montée du chômage lorsque l'économie se contracte ou les graves pénuries de compétences lorsqu'un secteur est en plein essor), et à garantir une planification stratégique à long terme de l'évolution de l'économie et de la société, ainsi que des changements structurels qui pourraient être nécessaires. L'approche proposée par la Stratégie sur les compétences peut aider les pays à être plus réactifs face aux enjeux immédiats, tout en conservant une perspective à long terme.
- **De coordonner les différents niveaux d'administration** : compte tenu des variations locales considérables au niveau de l'offre et de la demande de compétences au sein d'un même pays, la Stratégie sur les compétences intègre les dimensions nationale, régionale et locale des politiques des compétences.
- **D'associer tous les acteurs concernés** : l'élaboration de politiques efficaces dans le domaine des compétences nécessite davantage qu'un effort de coordination entre différents secteurs de l'administration publique et d'alignement des différents niveaux de l'exécutif : un large éventail d'acteurs non gouvernementaux, notamment les employeurs, les associations professionnelles et sectorielles, ainsi que les chambres de commerce, les conseils sectoriels, les syndicats, les établissements d'enseignement et de formation, et bien sûr, les individus concernés doivent également être mis à contribution.
- **De fournir une perspective globale** : face à l'interdépendance croissante des économies nationales, il est essentiel de se placer dans une perspective mondiale afin de déterminer comment le capital humain se développe et se déploie.

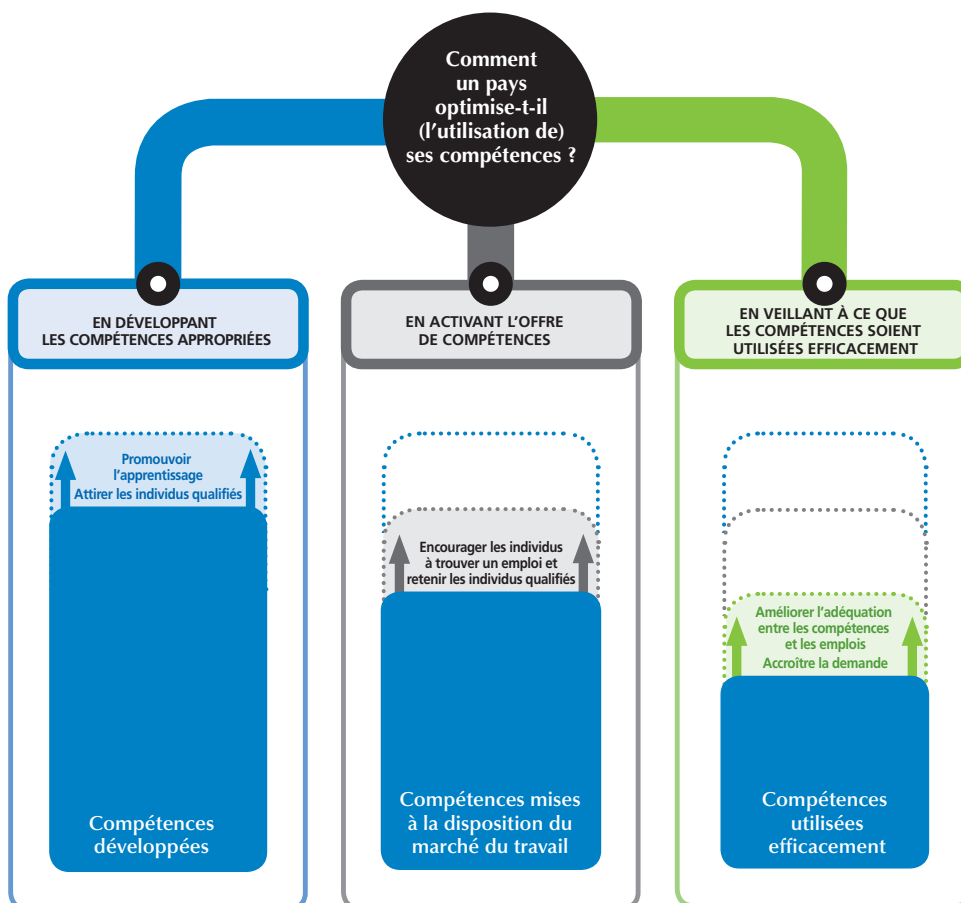
Reconnaissant la complexité des politiques relatives aux compétences mais aussi la possibilité de s'inspirer de l'expérience des pairs, l'OCDE a élaboré une Stratégie sur les compétences qui aide les pays à recenser les forces et faiblesses de leurs systèmes de compétences, à comparer ces derniers à l'échelle internationale et à élaborer des politiques pour entamer un cercle vertueux où développement des compétences rime avec amélioration de l'emploi et renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. À cette fin, elle entend agir au niveau de trois instruments de l'action publique étroitement liés (graphique I.3) :

- **Le développement des compétences appropriées** : l'un des principaux objectifs des politiques des compétences est de veiller à ce que l'offre de compétences soit suffisante, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, pour répondre aux besoins présents et à venir. Une offre adéquate peut être obtenue en s'efforçant de développer la bonne combinaison de compétences grâce aux études et à la formation, et d'influer sur l'apport de compétences en attirant et en retenant les personnes qualifiées. L'offre n'est pas uniquement modulée en fonction de la demande, elle peut aussi l'influencer fortement.
- **La mobilisation des compétences** : les individus possèdent parfois des compétences qu'ils choisissent de ne pas mettre à la disposition du marché de l'emploi, et ce pour différentes raisons. Dans tous les pays de l'OCDE, nombreux sont ceux qui ne participent pas à la population active, que ce soit par un choix délibéré, ou bien pour des raisons personnelles ou familiales, ou encore parce que travailler ne s'avère pas assez attractif d'un point de vue financier. Or, l'intégration de groupes sous-représentés dans la population active peut renforcer le vivier de compétences d'une économie. Pour ce faire, il s'agit toutefois d'identifier les individus inactifs, éventuellement de les reformer, de s'assurer que le système d'aides sociales leur offre de réelles incitations à travailler ou à retourner sur le marché de l'emploi et, enfin, de supprimer les obstacles à l'embauche liés à la demande.
- **L'utilisation efficace des compétences** : l'investissement dans les compétences n'est qu'une première étape. Des politiques efficaces dans ce domaine doivent également faire en sorte que les compétences disponibles soient utilisées à bon escient afin que les investissements réalisés soient rentables. En outre, l'adéquation entre les compétences exigées pour un emploi et celles que possède la personne qui l'occupe a un impact sur le perfectionnement ultérieur : les compétences qui ne sont pas utilisées ont tendance à s'atrophier, tandis que les compétences nouvelles sont d'ordinaire acquises de manière informelle, souvent sur le tas.



■ Graphique I.3 ■

Le cadre de la Stratégie de l'OCDE sur les compétences



Source : De Argumentenfabriek.nl.



Notes

1. OCDE (2010a).
2. Quintini (2011).
3. OCDE (2010b).
4. Quintini (2011).
5. OCDE (2010c).

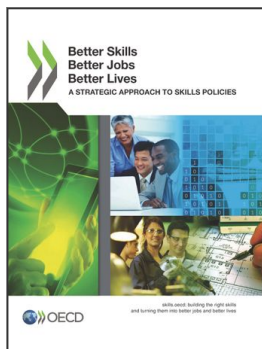
Références et autres ouvrages à consulter

OCDE (2010a), *Le coût élevé des faibles performances éducatives : Impact économique à long terme d'une amélioration des résultats au PISA*, PISA, Éditions OCDE.

OCDE (2010b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE.

OCDE (2010c), *Résultats du PISA 2009 : Savoirs et savoir-faire des élèves – Performance des élèves en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences* (Volume I), PISA, Éditions OCDE.

Quintini, G. (2011), « Over-qualified or Under-skilled: A Review of Existing Literature », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 121, Éditions 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), « Introduction », dans *Better Skills, Better Jobs, Better Lives : A Strategic Approach to Skills Policies*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264178717-2-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>.