



## La voie à suivre

<b>Renforcer la base de données afin de contribuer à l'élaboration de politiques efficaces en matière de compétences</b> .....	122
<b>Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies nationales en matière de compétences</b> .....	124

## RENFORCER LA BASE DE DONNÉES AFIN DE CONTRIBUER À L'ÉLABORATION DE POLITIQUES EFFICACES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

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.

Pour faciliter ce processus, la Stratégie de l'OCDE sur les compétences s'éloigne de la notion quantitative du capital humain mesuré en années d'études, pour s'attacher aux compétences qui sont réellement acquises, développées et perdues pendant toute la vie. L'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes sert de base empirique à la Stratégie et 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 (encadré 4.1). 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*. Les éditions suivantes de cette publication présenteront les travaux menés par l'OCDE en matière de compétences, par exemple comment satisfaire les besoins en termes de compétences, empêcher la dégradation des compétences des travailleurs licenciés et les aider à retrouver un emploi, améliorer la flexibilité des systèmes d'enseignement et de formation pour répondre aux besoins locaux, et mettre les compétences scientifiques au service de l'innovation. Dans le cadre de la Stratégie sur les compétences, cette publication phare permettra aussi aux pays de l'OCDE de recenser les manques d'informations et de les combler, dans des domaines tels que le financement du développement des compétences et les diverses facettes de la formation des adultes.

Par ailleurs, l'OCDE développe actuellement un portail interactif sur les compétences, [skills.oecd.org](http://skills.oecd.org), qui offrira aux pouvoirs publics, aux chercheurs et aux autres utilisateurs un accès simple aux multiples données et analyses de l'OCDE sur les compétences sous leur forme la plus récente. Les utilisateurs pourront consulter les données par thème, situer leur pays par rapport aux autres et partager leurs expériences sur la mise en œuvre et les meilleures pratiques en matière de compétences.

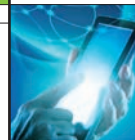
### Encadré 4.1 **Le potentiel analytique de l'enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes**

L'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes, menée dans le cadre du Programme international de l'OCDE pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC), est l'enquête internationale la plus complète jamais réalisée sur les compétences des adultes. Les informations sont recueillies dans chacun des pays participants auprès de 5 000 personnes environ, âgées de 16 à 65 ans.

L'évaluation directe des compétences des adultes a des avantages considérables par rapport aux mesures du capital humain utilisées précédemment, telles que celles qui reposaient sur les diplômes. En effet, si un diplôme n'atteste pas d'une compétence précise, même le jour où il a été obtenu, il renseigne encore moins sur les compétences que possède un individu au moment d'une évaluation, lorsque celle-ci a lieu de nombreuses années après son obtention. L'Enquête sur les compétences des adultes ne mesure pas uniquement le niveau de compétences, elle s'efforce d'évaluer la nature du lien entre les compétences et la réussite des individus et des pays. Elle examine également l'efficacité avec laquelle les systèmes d'éducation et de formation parviennent à enseigner ces compétences, et les moyens par lesquels les pouvoirs publics pourraient améliorer leur efficacité. Les données recueillies dans le cadre de l'Enquête, qui comportent également des informations sur les caractéristiques démographiques des participants (âge, sexe, statut au regard de l'immigration, etc.), leur formation, leur parcours professionnel et les aspects sociaux de leur vie, sont suffisamment amples et approfondies pour permettre de mieux comprendre de nombreux aspects des compétences, et notamment :

- **L'influence des compétences sur les résultats économiques et sociaux** : L'Enquête permet d'effectuer une analyse approfondie des relations entre les compétences et les résultats sur le plan professionnel, ainsi qu'entre les compétences, la confiance, l'engagement politique, le bénévolat et la santé. Les informations tirées de l'Enquête, alliées à un modèle économétrique avancé, peuvent faire la lumière sur la façon dont l'offre et la qualité des compétences influent sur la croissance économique.

...



- **L'utilisation des compétences sur le lieu de travail** : les données de l'Enquête peuvent être comparées à d'autres mesures des compétences telles que les professions et les niveaux de qualification ou de diplôme. Les différences et les similitudes observées au niveau de l'utilisation des compétences sur le lieu de travail pourront être examinées et comparées entre les pays, les secteurs et les entreprises. Les données offrent également une occasion unique d'élaborer une mesure directe de l'inadéquation des compétences, en comparant les niveaux de compétences des individus et les qualifications exigées sur leur lieu de travail. En plus de faire la lumière sur la sous-utilisation des compétences, ses causes et ses conséquences, ces données permettront aussi d'examiner les raisons à l'origine des déficits de compétences.
- **Le développement des compétences tout au long de la vie** : l'Enquête permet d'étudier certains des facteurs déterminants pour l'acquisition et le maintien des compétences, ainsi que la façon dont les compétences évoluent au fil du temps. Ces aspects du développement des compétences peuvent être étudiés au niveau des groupes d'âge et des pays. Les données comparatives sur la formation des adultes peuvent aussi être utilisées pour mettre au jour des tendances internationales sur le profil des participants à la formation des adultes, pour recenser les pays dans lesquels cette formation n'est pas accessible à tous, et pour découvrir les motivations des individus qui décident de participer à cette formation. Les données peuvent également aider à recenser les adultes peu qualifiés et être utilisées pour mettre au point des stratégies visant à améliorer leur niveau.
- **Les compétences et les qualifications des immigrés** : les données tirées de l'Enquête peuvent également être utilisées pour examiner les différences de niveaux de compétences entre les immigrés qui ont acquis leurs qualifications dans le pays d'accueil et ceux qui les ont acquises ailleurs, ainsi qu'entre les immigrés de la première et de la seconde génération. Ces informations fournissent des éclaircissements sur certaines questions, et notamment : les avantages tirés des compétences dépendent-ils du pays où les qualifications, les diplômes et l'expérience professionnelle ont été acquis ; le rapport entre les résultats et les compétences évaluées d'une part, et les qualifications formelles, d'autre part ; l'importance de la maîtrise de la langue dans les résultats des immigrés sur le plan professionnel et le choix de carrière de ces derniers.
- **La culture numérique, la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique, et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication** : l'Enquête permettra de mieux comprendre la façon dont les adultes s'adaptent à un environnement de plus en plus technologique, que ce soit sur leur lieu de travail ou à l'extérieur. Les données du PIAAC peuvent être utilisées pour étudier les inégalités face à l'acquisition des compétences cognitives de base, en particulier chez les jeunes, ainsi que les facteurs expliquant ces différences, notamment le milieu familial, le niveau d'instruction, l'orientation, la qualité de l'enseignement et les pratiques liées aux TIC.

En collaboration avec la Commission européenne, l'OCDE met également au point une version en ligne de l'Enquête sur les compétences des adultes qui permettra aux particuliers, aux entreprises, aux régions et aux autres entités infranationales d'évaluer leur niveau de compétences élémentaires (lecture, écriture, calcul et résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique) et de comparer ces compétences à l'échelle nationale et internationale par rapport aux résultats des autres pays participants.

Toutefois, les pays évoluent dans des contextes économiques et sociaux différents, en sont à des stades différents de leur développement et n'ont pas la même capacité de recueillir et d'analyser les données sur les compétences. Outre la réalisation d'une campagne de recueil de données à grande échelle dans le cadre d'un programme aussi ambitieux que l'Enquête de l'OCDE sur les compétences des adultes, de nombreux pays en développement ou émergents doivent surmonter un obstacle de taille : mettre en place une infrastructure statistique propre à recueillir de façon régulière une large gamme de données nécessaires pour éclairer l'action publique. Dans son Plan d'action pluriannuel sur le développement, le G20 a prié l'OCDE, l'OIT, l'UNESCO et la Banque mondiale de collaborer, à l'usage des pays en développement, à la formulation d'un ensemble d'indicateurs en matière de compétences permettant des comparaisons internationales. Un rapport comportant des recommandations doit être publié prochainement. En outre, suite au Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide qui s'est tenu à Busan en 2011, l'OCDE élabore un cadre sur *L'enseignement au service du développement* au titre de la Stratégie de l'OCDE pour le développement. Ce cadre vise à compléter les Objectifs du millénaire pour le développement, en mettant à disposition toute une série d'indicateurs portant sur les retombées des systèmes éducatifs, non seulement en termes de taux de réussite scolaire, mais aussi au regard des compétences réellement acquises (ou non) par les élèves lorsqu'ils quittent l'école.



Dans la mesure où une stratégie en matière de compétences doit lutter contre les déséquilibres locaux pour être efficace, les pouvoirs publics ont besoin de données sur l'offre et la demande de compétences qui puissent être désagrégées au niveau des marchés du travail locaux, notamment dans les pays émergents, où les variations locales peuvent être particulièrement importantes. Cependant, rares sont les pays qui disposent des bons instruments pour mener ces évaluations ou qui ont la capacité d'analyser leurs problèmes de compétences au niveau infranational. Pour aider les pays à mettre au point les données désagrégées nécessaires, l'OCDE recueille et analyse des données désagrégées sur la demande et l'offre afin d'aider les pays à déterminer si leurs régions présentent des déséquilibres à faible ou à fort niveau de qualification, des excédents ou des déficits de compétences. Ces données seront disponibles sur <http://skills.oecd.org>.

## SOUTENIR L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE STRATÉGIES NATIONALES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

Plusieurs pays ont déjà publié leurs propres stratégies nationales sur les compétences, d'autres sont en train de les développer<sup>1</sup>. 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. Souplesse et adaptabilité sont nécessaires pour répondre aux nouvelles attentes et être efficace dans différentes situations locales. Certains pays ont déjà progressé dans la mise en place de structures spécifiquement dédiées aux stratégies en matière de compétences, qui permettent d'analyser la situation actuelle, de concevoir une stratégie et de soutenir sa mise en œuvre (encadré 4.2). Pour d'autres, en revanche, cette étape reste problématique.

### Encadré 4.2 Agences spécialisées de coordination des politiques nationales en matière de compétences

**Skills Australia** est un organisme officiel indépendant qui conseille le ministère de l'Éducation, de l'Emploi et des Rapports de travail sur les besoins actuels et futurs de l'Australie en matière de compétences. Il analyse les grandes tendances actuelles et naissantes en matière de besoins de compétences des divers secteurs industriels, évalue les données fournies par des enquêtes ou par des représentants de ces secteurs, et fournit aux autorités des recommandations pour les aider à prendre des décisions éclairées en matière de développement des compétences et de réforme du secteur de la formation. Courant 2012, *Skills Australia* sera remplacé par la *National Workforce and Productivity Agency*, qui assurera un rôle de coordination. Un comité de pilotage composé de représentants de tous les organismes compétents rendra compte au gouvernement.

La **UK Commission for Employment and Skills** (Commission britannique pour l'emploi et les compétences – UKCES) a été créée en 2008 suite à une recommandation du rapport Leitch sur les besoins de compétences du Royaume-Uni, qui avait également formulé des objectifs de compétences à l'horizon 2020. L'UKCES évalue dans quelle mesure le Royaume-Uni se rapproche de ces objectifs, conseille les ministères en matière de stratégie, d'objectifs et de politiques, assure un suivi du système d'EFP et contrôle les Conseils en matière de compétences sectorielles. Principalement composée de dirigeants d'entreprise, elle rassemble aussi des représentants de syndicats et d'associations et des professionnels de la formation. Son mandat ayant été modifié en ce sens en 2011, l'UKCES s'attache désormais davantage à convaincre les employeurs d'investir et d'être ambitieux, et à faire un usage compétitif des fonds publics afin d'accroître les investissements des employeurs en la matière.

En **Irlande**, l'**Expert Group on Future Skills Needs** (Groupe d'experts sur les besoins futurs de l'Irlande en matière de compétences – EGFSN) conseille les autorités sur les besoins actuels et futurs de l'économie en matière de compétences, ainsi que sur d'autres problématiques du marché du travail qui pèsent sur le développement des entreprises et de l'emploi en Irlande. Composé d'experts issus du secteur privé, du monde de l'éducation et de la formation ainsi que des syndicats, il joue un rôle central dans l'anticipation et la prise en compte des besoins du marché du travail en termes de travailleurs qualifiés. Créé en 1997, l'EGFSN rend compte de ses travaux au ministre de l'Emploi, des Entreprises et de l'Innovation, ainsi qu'au ministre de l'Éducation et des Compétences. Forfás, Conseil consultatif irlandais sur les entreprises, le commerce, les sciences, les technologies et l'innovation, en collaboration avec la FÁS (Autorité nationale chargée de la formation), apporte à l'EGFSN un soutien scientifique et des analyses. L'Unité de recherche de la FÁS sur les compétences et le marché du travail fournit au Groupe des données, des analyses et des études, et gère la base de données nationale sur les compétences. L'EGFSN donne des conseils aux autorités sur les enjeux liés aux compétences qui touchent les entreprises, à partir d'études prévisionnelles et comparatives, des conseils stratégiques sur le développement des compétences par l'enseignement et la formation, ainsi que des données et des analyses sur la demande et l'offre de main-d'œuvre qualifiée.



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. Ces orientations s'organiseront autour des grands axes suivants : Quels sont les éléments qui caractérisent une bonne stratégie ? Quel type d'infrastructure institutionnelle peut favoriser sa mise en œuvre et comment l'adapter à la spécificité des contextes nationaux ? Quels sont les pays les plus avancés en termes d'élaboration et de mise en œuvre de stratégies intersectorielles sur les compétences, pouvant servir de modèles dans le cadre d'un apprentissage par les pairs ? Comment assouplir les systèmes d'enseignement et de formation professionnels afin qu'ils répondent aux besoins locaux, tout en satisfaisant aux exigences de responsabilisation et aux objectifs stratégiques nationaux ?

En soutenant l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies nationales en matière de compétences, l'OCDE tiendra compte des efforts déployés aux niveaux national et international pour poursuivre les travaux déjà entamés dans certains pays (encadré 4.3). En définitive, c'est un défi que nous devons relever tous ensemble.

**Encadré 4.3 Faire le lien entre les politiques de l'Union européenne sur l'apprentissage tout au long de la vie et la Stratégie de l'OCDE sur les compétences : Le cas de la Roumanie**

L'Autorité nationale des qualifications, fondée en 2011, définit les politiques et stratégies nationales en matière de compétences. En étroite collaboration avec le ministère de l'Éducation, de la Recherche, de la Jeunesse et des Sports et le ministère du Travail, de la Famille et de la Protection sociale, l'Autorité est également chargée d'élaborer le Cadre national des certifications, assurant ainsi la comparabilité et la compatibilité du dispositif roumain avec les politiques de l'Union européenne en matière d'apprentissage tout au long de la vie (y compris le Cadre européen des certifications) et avec d'autres cadres et initiatives à l'échelle internationale, telles que la Stratégie de l'OCDE sur les compétences.

Pour accomplir ces tâches, l'Autorité nationale des qualifications s'appuie sur un Conseil consultatif qui rassemble des représentants des ministères, du Centre national pour l'éducation et la formation professionnelles, de l'Agence nationale pour l'emploi, d'établissements pré-universitaires, d'établissements supérieurs, d'étudiants et d'autres acteurs concernés (syndicats ouvriers, patronaux et professionnels, et comités sectoriels). Les autorités roumaines disent vouloir mettre au point une stratégie nationale sur les compétences à partir du cadre de l'OCDE.

---

Source : Autorité nationale des qualifications, Roumanie.



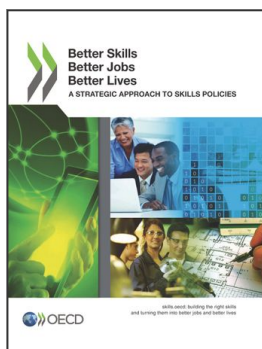
### Note

1. Vingt-sept pays ont répondu au questionnaire de l'OCDE sur la gestion et le financement des stratégies en faveur des compétences envoyé aux pays membres ou partenaires en novembre 2011. Vingt-deux d'entre eux (soit plus de 80 %) se sont dotés d'une stratégie sur les compétences, un vingt-troisième (l'Italie) est en train de la formuler. Pour deux pays, la situation n'est pas claire : pour l'un, il n'existe pas de stratégie nationale, mais des stratégies au niveau des États fédérés ; un seul pays n'a pas de stratégie en matière de compétences.

### Références et autres ouvrages à consulter

Hoeckel, K. (2012), « Measurement of Skills for People in Rural Transformation », dans UNESCO/INRULED (éd.), *Education and Training for Rural Transformation: Skills, Jobs, Food and Green Future to Combat Poverty*, International Research and Training Centre for Rural Education, à paraître.

Wurzburg, G. (2010), « Réussir la réforme dans le secteur de l'éducation », dans *Réussir la réforme – L'expérience des pays de l'OCDE*, 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), « La voie à suivre », dans *Better Skills, Better Jobs, Better Lives : A Strategic Approach to Skills Policies*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264178717-6-fr>

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>.