



Des compétences pour la vie ?

PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION
DES COMPÉTENCES DES ADULTES





Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.

1. Note de la Turquie : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

2. Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

© OCDE 2013



Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org.



AVANT-PROPOS

Utiliser le terme de « révolution » pour évoquer la façon dont notre vie a changé au cours des décennies qui viennent de s'écouler n'est en rien exagéré. Les outils et les technologies de l'information et de la communication auxquels nous avons recours aujourd'hui n'étaient même pas concevables en 1980. Nos modes de vie et de travail ont radicalement changé, tout comme le bagage de compétences requis pour participer pleinement à nos sociétés hyper-connectées et à nos économies toujours plus axées sur le savoir, et pour exploiter les avantages qui en découlent.

Les pouvoirs publics ont besoin de savoir avec précision comment les marchés du travail et les économies évoluent, mais aussi dans quelle mesure leurs citoyens acquièrent les compétences indispensables au XXI^e siècle. Il est clair en effet que les individus peu compétents courent un risque accru de handicap économique, de chômage et de mauvaise santé. Notre nouvelle série de publications, les *Perspectives de l'OCDE sur les compétences*, a pour vocation de présenter une vue panoramique de la situation. Elle dressera un tableau annuel du développement, de l'activation et de l'utilisation des compétences dans les pays de l'OCDE et les pays partenaires, tout en mettant en lumière les types de politiques éducatives, fiscales, sociales et de l'emploi qui encouragent les individus à exploiter pleinement leur potentiel.

Dans cette première édition, les *Perspectives de l'OCDE sur les compétences* présentent les résultats du premier cycle de l'Évaluation des compétences des adultes, lancé dans le cadre du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC). L'évaluation fournit une mine de données sur les compétences des adultes en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique, autrement dit sur les compétences clés en traitement de l'information qui sont devenues inestimables dans les économies du XXI^e siècle. L'évaluation apporte aussi des informations sur différentes compétences « génériques », comme les compétences de coopération, de communication et d'auto-organisation.

Un message central ressort clairement de cette nouvelle évaluation : les compétences des individus et la façon dont ils en tirent parti influencent sensiblement leurs chances de réussite dans la vie. Le salaire horaire médian des travailleurs capables de procéder

à des inférences complexes et d'évaluer les affirmations ou les arguments subtils présents dans un texte est supérieur de plus de 60 % à celui des travailleurs qui, au mieux, sont capables de lire des textes relativement courts pour localiser une information. Les individus peu compétents en littératie ont également deux fois plus de risques d'être au chômage. L'Évaluation des compétences des adultes montre également que la répartition des compétences en littératie au sein d'une population n'est pas sans conséquence sur la répartition des résultats économiques et sociaux au sein de la société. Une forte proportion d'adultes peu compétents en compréhension de l'écrit et en numératie peut aussi entraver la mise en œuvre et la diffusion de nouvelles pratiques organisationnelles et de technologies qui augmentent la productivité. Mais l'impact des compétences va bien au-delà de la rémunération et de l'emploi. Dans tous les pays, les individus peu compétents en littératie sont plus susceptibles que leurs homologues plus compétents de signaler être en mauvaise santé, de penser n'avoir que peu d'impact sur le processus politique et de ne pas participer à des activités bénévoles ou associatives. Dans la plupart des pays, ils font aussi généralement moins confiance à autrui.

Ces résultats, ainsi que ceux des prochains cycles de l'évaluation, étayeront en grande partie les analyses présentées dans les éditions à venir des *Perspectives*. Ces dernières s'appuieront sur les travaux complets de l'OCDE sur l'éducation et la formation, notamment sur les résultats de son Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), ses analyses des politiques d'éducation et de formation à vocation professionnelle, et ses travaux sur les compétences, particulièrement ceux issus de sa Stratégie sur les compétences – le cadre intégré intergouvernemental conçu par les experts de l'OCDE pour aider les pays à mieux comprendre comment investir en faveur des compétences pour transformer la vie de leurs citoyens et tirer les économies vers le haut. Les *Perspectives de l'OCDE sur les compétences* nous montrent où nous sommes, où nous devons aller, et comment y parvenir si nous souhaitons être des citoyens pleinement engagés dans une économie mondialisée.

Angel Gurría
Secrétaire général de l'OCDE



À PROPOS DE L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES DES ADULTES (PIAAC)

Une décennie après avoir publié les résultats de la première enquête de son Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), évaluation de premier plan sur les connaissances et les compétences des élèves de 15 ans, l'OCDE a procédé à sa première Évaluation des compétences des adultes, qui étend l'évaluation des compétences à l'ensemble de la population adulte. Cette étude, lancée dans le cadre du Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC), se penche sur des compétences analogues à celles évaluées par l'enquête PISA (littératie, numératie et résolution de problèmes). Bien que leurs modalités d'évaluation soient différentes afin de refléter les différents contextes de vie des élèves de 15 ans et des adultes, ces deux enquêtes sont complémentaires : la vocation de l'enquête PISA est d'identifier comment améliorer l'apprentissage des élèves, les pratiques d'enseignement et le fonctionnement des établissements scolaires, tandis que l'Évaluation des compétences des adultes met l'accent sur la façon dont les adultes peuvent développer, utiliser et mettre à profit leurs compétences. À cette fin, cette évaluation recueille des informations : sur la façon dont les compétences sont utilisées dans le cadre privé, professionnel et collectif ; sur la manière dont elles sont développées, conservées et perdues tout au long de la vie ; et enfin, sur le lien entre ces compétences et la participation au marché du travail, les revenus, la santé, ainsi que l'engagement politique et social.

Grâce à ces informations, l'Évaluation des compétences des adultes permettra aux décideurs politiques :

- d'examiner l'impact des compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes sur tout un ensemble de résultats sociaux et économiques ;
- d'évaluer le fonctionnement des systèmes d'éducation et de formation, les pratiques professionnelles et les politiques sociales, avec dans l'idée de développer les compétences requises par le marché du travail et par la société dans un sens plus large ; et
- d'identifier les leviers politiques qui permettront de combler les « lacunes » concernant les compétences clés.

Littératie

La littératie est définie comme la capacité de comprendre, d'évaluer, d'utiliser et de s'engager dans des textes écrits pour participer à la société, pour accomplir ses objectifs et pour développer ses connaissances et son potentiel.

La littératie englobe une variété de compétences, depuis le décodage de mots et de phrases jusqu'à la compréhension, l'interprétation et l'évaluation de textes complexes. Elle n'inclut toutefois pas la production de textes (écriture).

Les informations sur les compétences des adultes dont le niveau de compétence est faible sont fournies par une évaluation des composantes de lecture qui couvre le vocabulaire, la compréhension au niveau de la phrase et la maîtrise de passages.

Numératie

La numératie est définie comme la capacité de localiser, d'utiliser, d'interpréter et de communiquer de l'information et des concepts mathématiques afin de s'engager et de gérer les demandes mathématiques de tout un éventail de situations de la vie adulte.

À cette fin, la numératie implique la gestion d'une situation ou la résolution d'un problème dans un contexte réel, en répondant à un contenu/à des informations/à des concepts mathématiques représentés de différentes manières.

Résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique

La résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique est définie comme la capacité d'utiliser les technologies numériques, les outils de communication et les réseaux pour acquérir et évaluer de l'information, communiquer avec autrui et accomplir des tâches pratiques.

L'évaluation met l'accent sur les capacités à résoudre des problèmes à des fins personnelles, professionnelles ou civiques en mettant en place des objectifs et des plans appropriés, et en localisant et en utilisant l'information via les ordinateurs et les réseaux d'ordinateurs.

Éléments évalués

L'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) évalue le niveau des adultes âgés de 16 à 65 ans sur l'échelle de compétence en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique.

Ces « compétences clés en traitement de l'information » sont pertinentes pour les adultes dans de nombreux contextes sociaux et professionnels, et nécessaires à leur pleine intégration et participation au marché du travail, à l'éducation, à la formation et à la vie sociale et civique.

En outre, cette évaluation permet de récolter toute une série d'informations sur les activités des répondants liées à la lecture et à la maîtrise des chiffres, sur l'utilisation des TIC (technologies de l'information et de la communication) dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne. L'évaluation fournit également des informations sur tout un ensemble de compétences génériques exigées dans le cadre professionnel, comme la collaboration avec autrui ou l'organisation de son temps. Il a également été demandé aux répondants si leurs compétences et leurs qualifications correspondent aux exigences de leur fonction professionnelle et s'ils disposent d'autonomie dans le cadre de cette activité.

Méthodes

- Environ **166 000 adultes âgés de 16 à 65 ans ont été interrogés dans 24 pays et entités sous-nationales**, à savoir 22 pays membres de l'OCDE – l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique (Flandre), le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni (Angleterre/Irlande du Nord) et la Suède – ainsi que deux pays partenaires – Chypre* et la Fédération de Russie.
- La **population cible** de l'évaluation était composée d'adultes âgés de 16 à 65 ans résidant dans le pays au moment de la collecte des données, quelle que soit leur nationalité, leur citoyenneté ou leur langue.
- La **collecte des données** s'est déroulée du 1^{er} août 2011 au 31 mars 2012 dans la plupart des pays participants. L'évaluation s'est déroulée au domicile du répondant et a été administrée sur un ordinateur portable ou sur papier (sous forme de carnets de test), en fonction de ses compétences informatiques.
- La **langue de l'évaluation** correspond à la langue officielle de chaque pays participant (voire à plusieurs langues si plus d'une langue est officiellement reconnue). Dans certains pays, l'évaluation a également été réalisée dans des langues

minoritaires ou régionales parlées par un grand nombre d'habitants.

- **Deux composantes de l'évaluation étaient facultatives** : l'évaluation de la résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique et l'évaluation des composantes de lecture.
- La **taille des échantillons** dépendait principalement du nombre de domaines cognitifs évalués et du nombre de langues dans lesquelles l'évaluation a été administrée. La taille des échantillons variait de 4 500 personnes à 27 300 personnes.
- Les répondants présentant de très faibles compétences en littératie n'ont pas effectué les évaluations complètes de littératie, de numératie et de résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique et sont directement passés à un test sur leurs compétences de base en « **composantes de lecture** ».
- Une **description des différents niveaux de compétence** en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique peut être consultée dans *L'Évaluation des compétences des adultes : Manuel à l'usage du lecteur*.

* Voir la note sur Chypre page 2.

Pays supplémentaires

Un second volet de l'Évaluation des compétences des adultes a débuté en 2012, avec la participation de neuf pays supplémentaires : le Chili, la Grèce, l'Indonésie, Israël, la Lituanie, la Nouvelle-Zélande, Singapour, la Slovaquie et la Turquie.

Les données seront collectées en 2014 et les résultats publiés en 2016. Un troisième volet incluant de nouveaux pays débutera en mai 2014.



LES COMPÉTENCES TRANSFORMENT LA VIE ET TIRENT LES ÉCONOMIES VERS LE HAUT

Les compétences influencent sensiblement les chances de réussite dans la vie de chaque individu.

En plus de transformer la vie, les compétences sont vectrices de prospérité et d'inclusion sociale. Sans compétences adaptées, les individus restent en marge de la société, le progrès technologique n'entraîne pas la croissance économique et enfin, les entreprises et les pays perdent en compétitivité dans notre monde connecté et toujours plus complexe. Pour obtenir les meilleurs retours sur investissement en matière de compétences, il est indispensable de disposer d'informations pertinentes sur les compétences nécessaires et disponibles sur le marché du travail, mais aussi de mettre en œuvre des politiques qui favorisent l'utilisation des compétences dans une optique de création de meilleurs emplois et ainsi, de meilleures vies. Pour atteindre ces objectifs, l'OCDE a entrepris de mesurer les compétences des populations adultes.

S'il fallait ne retenir qu'un message de cette nouvelle Évaluation des compétences des adultes, ce serait que les compétences des individus et la façon dont ils en tirent parti influencent sensiblement leurs chances de réussite dans la vie. Par exemple, le salaire horaire médian des travailleurs se situant au niveau 4 ou 5 en littératie (ceux capables de procéder à des inférences complexes et d'évaluer des raisonnements ou des arguments écrits subtils) est supérieur de plus de 60 % à celui des travailleurs se situant à un niveau inférieur ou égal au niveau 1 (ceux capables, au mieux, de lire des textes relativement courts pour localiser une information identique aux données de l'énoncé, ou de comprendre un vocabulaire de base). Les individus peu compétents en littératie ont également plus de deux fois plus de risques d'être au chômage.

Les individus peu compétents ont toujours plus de risques d'être laissés pour compte...

Alors que la demande de compétences ne cesse de gagner en sophistication, que les emplois demandent toujours plus d'analyse et de transmission des informations, et que la technologie devient omniprésente, les individus peu compétents en littératie et en numératie se trouvent toujours plus menacés. Une faible maîtrise des compétences en traitement de l'information empêche d'accéder à de nombreux services de base, aux emplois les

plus rémunérateurs et gratifiants, et à la possibilité de suivre une formation, facteur essentiel au développement et au maintien des compétences tout au long de la vie professionnelle et privée.

... et les pays dont la population est peu compétente risquent de perdre en compétitivité dans une économie mondiale toujours plus dépendante des compétences.

Loin de concerner uniquement les individus, ces corrélations s'appliquent également aux pays : le revenu par habitant est supérieur dans les pays possédant une vaste proportion d'adultes très compétents et une faible proportion d'adultes peu compétents en littératie et en numératie.

Les inégalités en matière de compétences sont synonymes d'inégalités de revenus.

La répartition des compétences en littératie au sein d'une population n'est pas sans conséquence sur la répartition des résultats économiques et sociaux au sein de la société. Selon l'Évaluation des compétences des adultes, un niveau plus élevé d'inégalité en termes de compétences en littératie et en numératie entraîne un niveau plus élevé d'inégalité dans la distribution des revenus, quel que soit le lien de cause à effet. Une vaste proportion d'adultes peu compétents en littératie et en numératie peut entraver la mise en œuvre et la diffusion de nouvelles pratiques organisationnelles et de technologies qui augmentent la productivité, ce qui freine ensuite l'amélioration du niveau de vie.

Les individus moins compétents ont également tendance à indiquer un moins bon état de santé, un plus faible engagement citoyen et une confiance plus limitée en autrui.

Les retombées des compétences vont bien au-delà de la rémunération et de l'emploi. Dans tous les pays, les individus moins compétents en littératie sont plus susceptibles d'indiquer être en mauvaise santé, de penser n'avoir que peu d'impact sur le processus politique et de ne pas participer à des activités

En moyenne, lorsque les compétences d'un individu augmentent, ses chances d'être actif et d'occuper un emploi augmentent, tout comme son salaire. La maîtrise des compétences présente également une corrélation positive avec d'autres aspects du bien-être.

bénévoles ou associatives en comparaison à leurs homologues plus compétents. Dans la plupart des pays, ils sont également moins susceptibles de faire confiance à autrui. Par exemple, la probabilité que les individus se situant au niveau 1 en littératie indiquent un faible niveau de confiance en autrui est deux fois supérieure à celle des individus se situant au niveau 4 ou 5, même lorsque leurs antécédents scolaires et sociaux sont pris en compte.

Bien que le lien de cause à effet de ces corrélations soit difficile à identifier, elles n'en restent pas moins manifestement importantes, tant la confiance est le ciment des sociétés modernes et le fondement des comportements économiques. Sans confiance envers les gouvernements, les institutions publiques et les marchés dûment réglementés, il est difficile de mobiliser l'opinion publique en faveur de politiques ambitieuses et novatrices, notamment lorsque celles-ci impliquent des sacrifices à court terme et que leurs retombées à long terme sont loin d'être évidentes. Une confiance limitée peut également être source d'un moindre respect des lois et ainsi entraîner la mise en œuvre de réglementations plus strictes et bureaucratiques. Les citoyens et les entreprises évitent de prendre des risques, ce qui ralentit les décisions en matière d'investissement, d'innovation et de mobilité de la main-d'œuvre, indispensables pour stimuler la croissance et la compétitivité. Rappeler les principes d'équité et d'intégrité en ce qui concerne le développement et la mise en œuvre des politiques, assurer le caractère global des décisions politiques et bâtir un engagement réel avec les citoyens sont autant d'actions qui mobilisent les compétences de ces derniers.

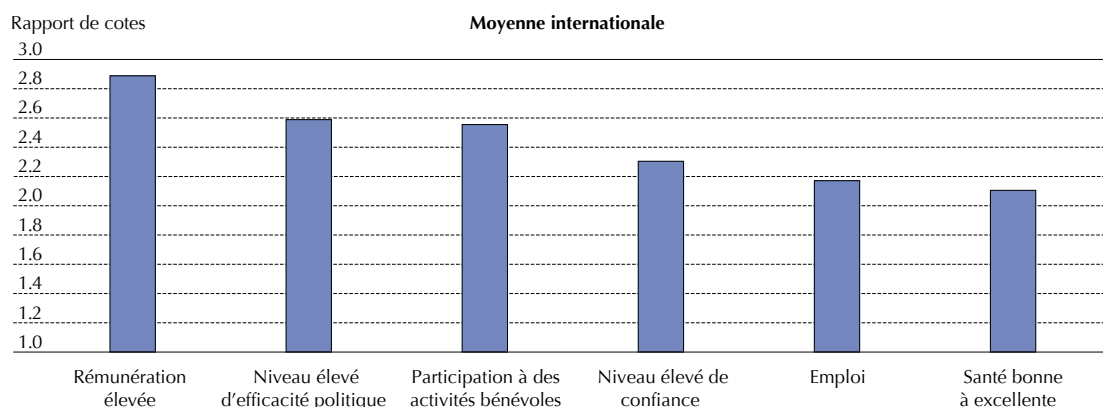
Les résultats de l'évaluation fournissent un nouvel éclairage sur les défis politiques auxquels les systèmes de gestion des compétences sont confrontés.

Étudiés ensemble, ces résultats soulignent à quel point les compétences en traitement de l'information sont essentielles à la participation au marché du travail, à l'éducation et à la formation, ainsi qu'à la vie sociale et citoyenne. Ces compétences sont également fortement transférables et peuvent ainsi être mises à profit dans de nombreux contextes sociaux et professionnels. Localiser, analyser et communiquer les informations requiert désormais généralement d'utiliser des appareils et des applications numériques, comme des ordinateurs, des téléphones intelligents et Internet. Il est donc aujourd'hui essentiel de savoir utiliser intelligemment ces appareils pour gérer les informations.

Les résultats de l'évaluation sont capitaux si les pouvoirs publics souhaitent surmonter les obstacles politiques inhérents au développement et à l'activation des compétences ainsi qu'à une utilisation plus performante de ces dernières afin d'obtenir de meilleurs résultats, tant à l'échelon individuel que social. L'évaluation ne révèle que des corrélations, mais une fois associées aux innombrables analyses politiques de l'OCDE, celles-ci peuvent favoriser l'amélioration des systèmes de compétences.

■ Probabilité d'obtenir des résultats économiques et sociaux positifs chez les adultes très compétents en littératie ■

Augmentation de la probabilité (rapport de cotes) pour les adultes se situant au niveau 4 ou 5 de l'échelle de compétence en littératie d'indiquer une rémunération élevée, un niveau élevé de confiance et d'efficacité politique, un bon état de santé, la participation à des activités bénévoles et l'occupation d'un emploi, par comparaison avec leurs homologues se situant à un niveau inférieur ou égal au niveau 1 (après ajustement)



Remarque : les rapports de cotes sont ajustés pour tenir compte de l'âge, du sexe, du niveau de formation, de l'ascendance allochtone et de la langue. Par rémunération élevée, on entend un salaire horaire supérieur au salaire horaire médian national.

Source : élaboré à partir des données de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932903633>



LE NIVEAU ET LA RÉPARTITION DES COMPÉTENCES VARIENT CONSIDÉRABLEMENT D'UN PAYS À L'AUTRE

Tous les pays peuvent modifier leur profil de compétences.

Dans un contexte de politique publique, il faut insister sur le fait que les compétences en traitement de l'information étudiées par l'Évaluation des compétences des adultes peuvent s'apprendre. En d'autres termes, les pays peuvent influencer le niveau et la répartition de ces compétences au sein de la population en modifiant la qualité et l'équité des opportunités de formation, autant par la formation scolaire que dans le cadre professionnel. Dans ce contexte, le degré de préparation des populations des différents pays varie de manière saisissante.

La Finlande et le Japon comptent une forte proportion d'adultes très performants...

En Finlande et au Japon, environ un adulte sur cinq présente un score élevé en lecture (niveau 4 ou 5 de l'Évaluation des compétences des adultes). Ils peuvent donc, par exemple, réaliser des opérations en plusieurs étapes pour intégrer, interpréter ou synthétiser des informations issues de textes longs ou difficiles impliquant des informations conditionnelles et/ou contradictoires, mais aussi procéder à des inférences complexes et utiliser leurs connaissances de façon appropriée, et interpréter ou évaluer des affirmations et des arguments subtils. Ils sont également compétents en calcul : ils peuvent effectuer des analyses et des raisonnements complexes au sujet de quantités et de données, de statistiques et de probabilités, de rapports spatiaux, ainsi que sur des changements, des proportions et des formules. Ils peuvent également mener à bien des tâches en plusieurs étapes et sélectionner les stratégies et processus de résolution de problèmes appropriés ; et enfin, ils sont capables de comprendre des arguments et d'expliquer de façon argumentée leurs choix et leurs réponses.

... tandis que dans d'autres pays, une vaste proportion d'adultes ne maîtrise pas les compétences élémentaires.

En revanche, d'autres pays présentent non seulement une vaste proportion de jeunes adultes qui quittent le système scolaire en

étant peu compétents en littératie, en numératie et en résolution de problèmes, mais aussi de nombreux adultes dépourvus de compétences en traitement de l'information, pourtant toujours plus importantes dans nos sociétés d'information actuelles. En Espagne et en Italie, par exemple, seul 1 adulte sur 20 se situe au niveau maximal de compétence en littératie (niveau 4 ou 5). Dans ces pays, près de 3 adultes sur 10 se situent à un niveau inférieur ou égal au niveau de compétence le plus faible (niveau 1) en littératie et en numératie. Ces individus peuvent, au mieux, lire des textes relativement courts pour localiser une information identique à celles indiquées dans l'énoncé, comprendre un vocabulaire de base, déterminer le sens des phrases et lire des textes continus avec une certaine aisance. Ils peuvent, au mieux, avoir recours à des processus mathématiques uniques ou simples impliquant calcul, tri ou opérations arithmétiques de base, comprendre des pourcentages simples, et localiser et identifier des éléments de représentations graphiques ou spatiales simples ou courantes.

La majeure partie de la variation des compétences est observée au sein des pays eux-mêmes et non entre eux.

Cependant, même les pays hautement compétents ne sont pas exempts de carences dans leur main-d'œuvre qualifiée. De fait, en examinant les résultats de plus près, plus des neuf dixièmes de la variation globale des compétences en littératie mise en évidence par l'évaluation ont lieu à l'échelle des pays et non entre eux. À une exception près, tous les pays participants comptent au moins un adulte sur dix à un niveau inférieur ou égal au niveau 1 sur l'échelle de compétence en littératie ou en numératie. En d'autres termes, un nombre significatif d'adultes est dépourvu des compétences de base en traitement de l'information désormais réputées indispensables pour réussir dans le monde contemporain. Les décideurs politiques doivent notamment s'inquiéter des compétences médiocres en littératie et en numératie chez les travailleurs occupant un emploi élémentaire : cette situation peut entraver la mise en œuvre de changements technologiques et structurels qui améliorent la productivité. Par ailleurs, des compétences médiocres en littératie et en numératie exposent les

travailleurs à un risque considérable s'ils perdent leur emploi ou doivent assumer des responsabilités nouvelles ou différentes lors de l'introduction de nouvelles technologies, procédures et formes d'organisation du travail.

Dans la quasi-totalité des pays, au moins 10 % des adultes sont dépourvus des compétences de base en informatique.

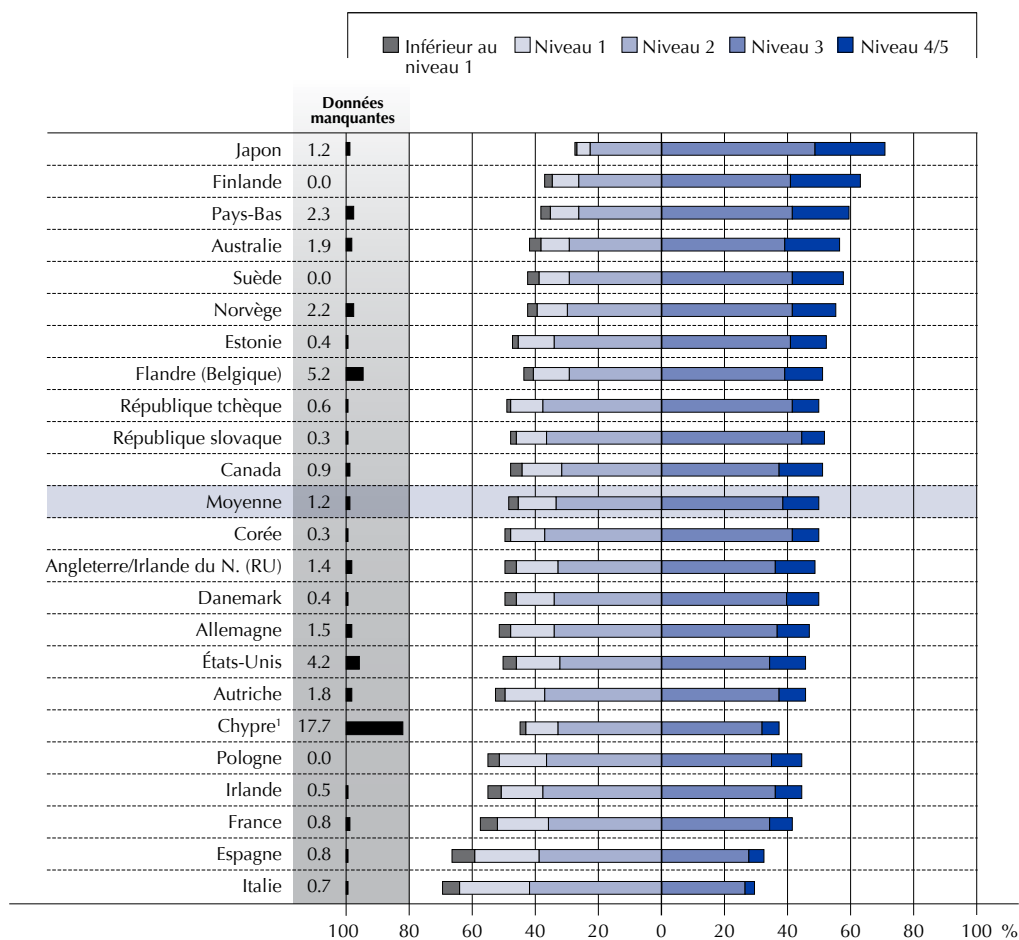
Selon l'Évaluation des compétences des adultes, dans la plupart des pays, une proportion significative d'adultes ne maîtrise pas les technologies numériques, les outils de communication ni les réseaux qui permettent d'acquérir et d'évaluer les informations, de communiquer et de réaliser des tâches. Dans les pays participants, de 7 % à 27 % des adultes indiquent n'avoir aucune expérience des ordinateurs ou être dépourvus des compétences informatiques les plus élémentaires, comme savoir manier une souris. Par ailleurs, certains adultes manquent également de confiance en

leur capacité à utiliser les ordinateurs. Parmi les répondants à l'évaluation sur la résolution de problèmes, une majorité n'est capable que de procéder à des manipulations familières pour résoudre des problèmes en un nombre limité d'étapes avec des consignes explicites, comme classer des courriers électroniques dans des dossiers existants.

Naturellement, les jeunes adultes sont plus susceptibles que leurs aînés de posséder des compétences en informatique ou de mieux maîtriser les compétences en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique. Certains pays font néanmoins état de proportions étonnamment faibles de jeunes adultes capables de résoudre des problèmes complexes dans un environnement informatique. En comparaison à d'autres pays, les pays nordiques et les Pays-Bas ont davantage su créer un environnement où la plupart des adultes ont l'habitude des ordinateurs et où rares sont les citoyens qui ne possèdent que des compétences de base en informatique.

■ Compétences en littératie chez les adultes âgés de 16 à 65 ans ■

Pourcentage d'adultes à chaque niveau de compétence en littératie



1. Voir la note sur Chypre page 2.

Remarques : les adultes de la catégorie « données manquantes » n'ont pas été en mesure de donner assez d'informations contextuelles pour obtenir des scores sur l'échelle de compétence en raison de difficultés linguistiques, de troubles de l'apprentissage ou encore de troubles mentaux (« non-réponses liées aux compétences en littératie »).

Les pays sont classés par ordre décroissant de leur score moyen en littératie.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012), tableau A2.1 et A2.2a.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932903652>

L'accès aux ordinateurs et aux TIC est déjà répandu et continue de croître

- Entre 1999 et 2009, le nombre d'abonnements à Internet dans les pays de l'OCDE a presque triplé et le nombre d'abonnements téléphoniques a plus que triplé.
- Dans plus de deux tiers des pays de l'OCDE, plus de 70 % des ménages sont équipés d'un ordinateur et d'une connexion Internet à domicile.
- Dans la plupart des pays de l'OCDE, les travailleurs d'au moins 65 % des petites entreprises, de plus de 85 % des moyennes entreprises moyennes et de plus de 95 % des grandes entreprises ont accès à Internet et l'utilisent dans le cadre professionnel.
- En moyenne, dans les pays de l'OCDE, 40 % des citoyens et 80 % des entreprises ont utilisé Internet pour communiquer avec les pouvoirs publics en 2010.

Le milieu social a des conséquences considérables sur les compétences dans certains pays...

En Allemagne, en Angleterre/Irlande du Nord (Royaume-Uni), aux États-Unis, en Italie et en Pologne, le milieu social joue un rôle primordial dans les compétences en littératie. Dans ces pays, bien plus qu'ailleurs, les enfants dont les parents ont un faible niveau de formation ont un niveau de compétence significativement inférieur à celui des enfants dont les parents ont un niveau de formation plus élevé, même lorsque d'autres facteurs sont pris en compte.

... mais le Japon, l'Australie, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède allient une performance supérieure à la moyenne à un degré élevé d'égalité.

Il est intéressant de noter que les données ne font ressortir aucune corrélation entre les compétences moyennes d'un pays en littératie et l'impact du milieu social sur ces compétences, ce qui porte à penser qu'une compétence moyenne élevée n'est pas forcément synonyme d'inégalités sociales. Au Japon, et dans une moindre mesure, en Australie, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède, on constate des performances supérieures à la moyenne ainsi qu'un degré élevé d'égalité. L'Allemagne, les États-Unis, la France et la Pologne présentent tous une performance inférieure à la moyenne et des disparités sociales marquées.

Le fait que les pays qui présentent les plus grandes disparités sociales dans le cadre du Programme de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) sont aussi ceux qui présentent la plus faible mobilité sociale, selon les observations de l'Évaluation des compétences des adultes, laisse entendre que la corrélation entre désavantage social et compétences médiocres peut être établie tôt dans la vie des individus.

En Corée et aux États-Unis, la corrélation entre milieu socio-économique et maîtrise des compétences est bien moins marquée chez les jeunes adultes que chez leurs aînés.

Par ailleurs, la corrélation entre le niveau de formation des parents et la maîtrise des compétences varie selon les générations. En Corée et aux États-Unis, par exemple, la corrélation entre le milieu socio-économique et les compétences est bien moins marquée chez les jeunes adultes que chez leurs aînés. On constate l'inverse en Australie et en République slovaque. Dans certains pays, des améliorations en termes de qualité et d'accès à l'éducation chez les personnes issues d'un milieu défavorisé atténuent la corrélation entre milieu socio-économique et maîtrise des compétences chez les jeunes adultes. Dans d'autres pays, la façon dont les compétences sont développées puis utilisées tout au long de la



vie peut accentuer les disparités sociales initiales. Par exemple, dans certains environnements, l'accès à l'école dépend fortement du milieu social, tandis que le développement ultérieur des compétences dépend principalement des capacités des individus, quel que soit leur milieu social. Dans les deux cas, briser le cercle vicieux du désavantage social d'une génération à l'autre tout en améliorant la mobilité sociale doit être une priorité politique, ce qui constitue un réel défi.

Les immigrants peu instruits et de langue étrangère ont tendance à être peu compétents, et la réussite de l'intégration n'est pas qu'une question de temps.

Dans la plupart des pays, les immigrants de langue étrangère sont significativement moins compétents en littératie et en numératie que les adultes autochtones. Les pays et les régions accueillant une proportion relativement élevée d'immigrants, comme les États-Unis, la Flandre (Belgique), la France, les Pays-Bas et la Suède, doivent revoir l'efficacité de leurs politiques d'enseignement de leur langue officielle aux immigrants, par le biais d'interventions en amont ou en aval de l'installation.

La réussite de l'intégration n'est pas qu'une question de temps. Dans certains pays, l'ancienneté de la présence des immigrants dans le pays d'accueil n'a que peu d'impact sur leurs compétences en littératie et en numératie, ce qui porte à croire que les mesures d'incitation en faveur de l'apprentissage de la langue du pays d'accueil sont faibles ou que les politiques dans ce sens n'ont qu'une efficacité limitée.

Les immigrants de langue étrangère et peu instruits sont particulièrement concernés. Lorsqu'un faible niveau de formation est associé à des compétences médiocres dans la langue du pays d'accueil, l'intégration sur le marché du travail et dans la société s'avère encore plus complexe. Au cours des années à venir, les problèmes soulevés par les migrations et la diversité sociale sont voués à s'intensifier, à la fois dans les pays qui sont traditionnellement des terres d'immigration et dans ceux en passe de le devenir. Dans certains pays, le vieillissement rapide de la population contribue également à un changement spectaculaire de la composition de la main-d'œuvre.



CERTAINS PAYS ONT CONSIDÉRABLEMENT AMÉLIORÉ LEUR MAÎTRISE DES COMPÉTENCES

Les Coréens plus âgés sont peu compétents, tandis que les plus jeunes sont très performants.

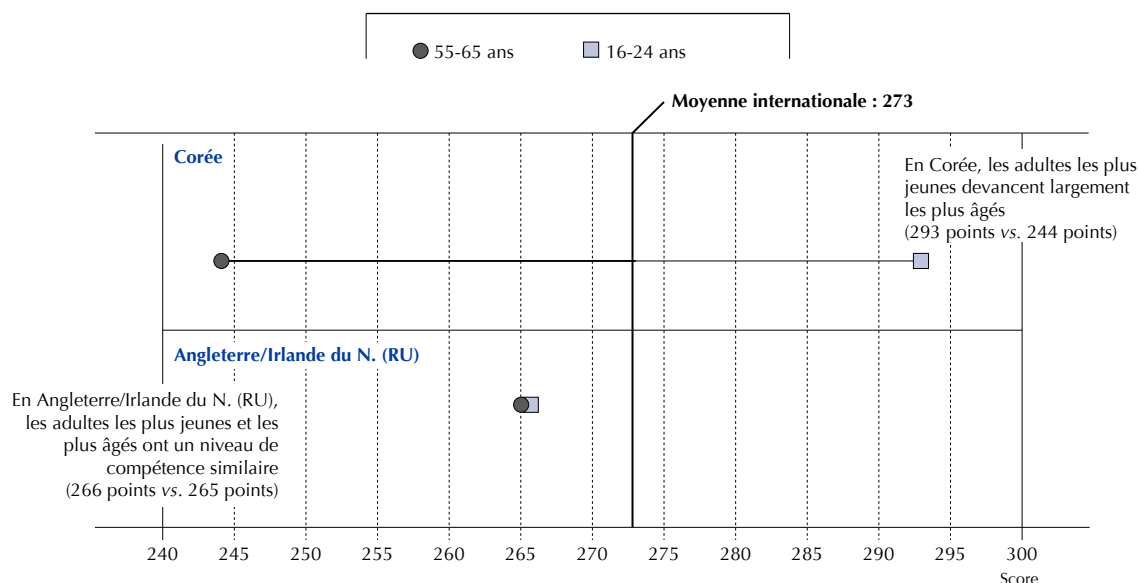
L'Évaluation des compétences des adultes montre dans quelle mesure les pays ont fait preuve d'une réelle efficacité dans le développement des compétences en littératie au fil des générations. Les progrès effectués par certains pays reflètent le chemin qui peut être raisonnablement parcouru par d'autres. Par exemple, la Corée compte parmi les trois pays les moins performants lorsque l'on compare les compétences des 55-65 ans ; en revanche, dès lors qu'il s'agit des compétences des 16-24 ans, seul le Japon la surpasse. De même, les Finlandais plus âgés font état de compétences dans la moyenne des pays participant à l'Évaluation des compétences des adultes, tandis que leurs cadets sont les plus performants à l'heure actuelle, au même titre que les jeunes coréens, japonais et néerlandais.

Dans d'autres pays, la réserve de talents diminue...

Les progrès sont néanmoins inégaux d'un pays à l'autre. En Angleterre/Irlande du Nord (Royaume-Uni) et aux États-Unis, les améliorations entre les générations sont négligeables. Dans ces pays, les jeunes entrent sur un marché du travail beaucoup plus exigeant, sans pour autant y être mieux préparés que les individus qui partent à la retraite. L'Angleterre/Irlande du Nord (Royaume-Uni) a beau compter parmi les trois pays les plus performants en littératie lorsque l'on compare les 55-65 ans, elle fait partie des trois pays les moins performants dès lors que l'on étudie les 16-24 ans. En numératie, les États-Unis affichent une performance dans la moyenne lorsque l'on compare les compétences des 55-65 ans, mais la performance la plus faible de tous les pays participants dès lors que l'on étudie les 16-24 ans. Ces résultats ne traduisent pas nécessairement un recul des performances

■ Écart de compétences en littératie entre les adultes les plus âgés et les plus jeunes ■

Scores moyens en littératie



Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012), tableau A3.1 (L).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932903671>

en Angleterre/Irlande du Nord (Royaume-Uni) ou aux États-Unis, mais plutôt une augmentation bien plus rapide dans d'autres pays au fil des générations.

... ce qui pourrait impliquer une baisse des performances relatives de ces pays.

Bien sûr, les données de l'évaluation découlent d'échantillons de population transversaux et non de cohortes : certains écarts observés entre les générations sont donc imputables à des changements dans la composition des populations, tels qu'une augmentation de la diversité sociale, des disparités salariales ou de la migration, ou à différentes vitesses de dépréciation des

compétences avec l'âge. Parallèlement, le fait que les tendances socio-économiques expliquent en partie les changements observés n'est qu'une maigre consolation pour les pays dont le dynamisme économique dépend de la qualité de la main-d'œuvre actuelle, et non de la main-d'œuvre hypothétique qu'ils auraient pu avoir dans d'autres circonstances. Pour ces pays, cette situation implique que la réserve de compétences disponibles est vouée à diminuer au cours des décennies à venir si aucune mesure d'amélioration des compétences chez les jeunes n'est mise en place, à la fois en assurant un meilleur enseignement de la littératie et de la numératie à l'école, et en proposant aux adultes davantage d'opportunités de développement et de maintien de leurs compétences.

Principales mesures politiques à adopter

▪ Assurer une formation initiale de qualité et des opportunités de formation tout au long de la vie.

Les progrès impressionnants accomplis par certains pays dans l'amélioration des compétences de leur population au fil des générations montrent ce qu'il est possible d'accomplir. Ces pays ont mis en œuvre des systèmes qui associent une formation initiale de qualité à des opportunités et des mesures d'incitation qui invitent l'ensemble de la population à continuer à développer ses compétences en compréhension de l'écrit et en numératie, dans le cadre privé ou professionnel, une fois la formation initiale achevée.

- **Permettre à tous d'accéder à des opportunités de formation tout au long de la vie.** Faute de pouvoir revenir sur leur passé, les pays peuvent mettre en œuvre des politiques qui visent à proposer des opportunités de formation de qualité tout au long de la vie pour permettre aux adultes de demain de conserver leurs compétences. Cela nécessite un engagement concerté de la part de toutes les parties prenantes. Les pouvoirs publics, les employeurs, les employés, les parents et les élèves doivent s'accorder sur des conditions aussi efficaces qu'équitables afin de savoir à qui incombe quoi, quand et comment. Puisque les individus peu compétents sont peu susceptibles de suivre spontanément une formation et ont tendance à moins bénéficier

de formations par le biais de leur employeur, les formations dites « de seconde chance » peuvent leur permettre de sortir du cercle vicieux créé par les faibles compétences et les faibles revenus. Selon l'évaluation, certains pays parviennent bien mieux que d'autres à créer des systèmes qui allient une formation initiale de qualité à des opportunités et des mesures d'incitation permettant à l'ensemble de la population de continuer à développer ses compétences en compréhension de l'écrit et en numératie en aval de la formation initiale, dans le cadre privé ou professionnel.

- **Assurer que tous les enfants bénéficient d'une éducation solide.** Comme l'indique l'enquête PISA, la formation initiale peut énormément contribuer à assurer que tous les élèves qui quittent l'école, quel que soit leur milieu d'origine, possèdent les compétences et les comportements nécessaires pour réussir dans la société actuelle. Il a été prouvé qu'investir dans une éducation initiale de qualité dès la petite enfance, notamment chez les enfants issus de milieux socio-économiques défavorisés, est une stratégie payante pour assurer que tous les enfants possèdent les bonnes bases et deviennent des apprenants efficaces. Une aide financière destinée spécialement aux élèves et aux établissements défavorisés peut améliorer le développement des compétences.



DE PLUS LONGUES ANNÉES D'ÉTUDES NE SONT PAS FORCÉMENT SYNONYMES DE MEILLEURES COMPÉTENCES

La formation scolaire joue un rôle essentiel dans le développement des compétences de base...

La formation scolaire compte parmi les principaux mécanismes permettant de développer et de conserver des compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes. En effet, la lecture, l'écriture, la littérature et les mathématiques représentent près de la moitié du programme scolaire dans les pays de l'OCDE. Par ailleurs, les adultes qui ont achevé l'enseignement tertiaire auront passé davantage de temps à se former et atteint un niveau de formation plus élevé que leurs homologues moins qualifiés. En règle générale, les adultes plus diplômés font également preuve de davantage de dispositions et de motivation envers les études. Achever des niveaux de formation plus élevés constitue aussi une passerelle vers des emplois qui impliquent davantage de formation et de tâches liées au traitement de l'information.

... et le niveau de formation est étroitement corrélé à la maîtrise des compétences de base.

Pour toutes ces raisons, il n'est pas surprenant que l'Évaluation des compétences des adultes révèle que le niveau de formation présente une corrélation positive avec la maîtrise des compétences. Par exemple, sur l'échelle de compétence en littératie, les adultes diplômés de l'enseignement tertiaire affichent un avantage moyen de 36 points (soit l'équivalent d'environ cinq ans de formation scolaire) sur les adultes qui n'ont pas achevé l'enseignement secondaire, même lorsque les écarts en termes de milieu social et d'âge sont pris en compte. Cet écart est proche de l'écart de 46 points entre le pays le plus performant et le pays le moins performant de l'évaluation. Mais l'écart de compétences entre les adultes diplômés de l'enseignement tertiaire et ceux qui n'ont pas achevé l'enseignement secondaire varie considérablement : au Canada et aux États-Unis, par exemple, cet écart est supérieur d'environ un tiers à celui observé en Australie, en Autriche, en Estonie, en Finlande, en Italie, au Japon, en Norvège et en République slovaque.

Même si le niveau de formation est lié aux compétences, à niveau de qualification égal, la maîtrise des compétences varie considérablement entre les individus.

Le plus surprenant est le degré de variation des compétences en traitement de l'information entre les individus qui disposent d'un même niveau de qualification, tant au sein des pays eux-mêmes qu'entre eux. Même s'il faut s'accorder sur le fait que l'Évaluation des compétences des adultes n'examine qu'une partie des connaissances et des compétences acquises lors des études, il n'en reste pas moins établi que cette même formation scolaire est censée développer la maîtrise des compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes. Sans tenir compte d'autres résultats, le niveau de compétence en traitement de l'information par les diplômés présentant un même niveau de qualification varie d'un pays à l'autre de manière saisissante.

Au Japon et aux Pays-Bas, les 25-34 ans qui n'ont achevé que l'enseignement secondaire sont nettement plus performants que les diplômés universitaires du même âge de certains pays.

Selon l'Évaluation des compétences des adultes, les niveaux de compétence réels dans certains pays sont très différents de ce que laissent entendre les données sur les qualifications. Par exemple, l'Espagne, les États-Unis et l'Italie présentent une proportion de 25-34 ans diplômés de l'enseignement tertiaire qui les classe à un niveau international bien plus élevé que les compétences réelles de ce groupe d'âge en littératie et en numératie. Plus frappant encore, au Japon et aux Pays-Bas, les 25-34 ans qui n'ont achevé que l'enseignement secondaire sont nettement plus performants que les diplômés universitaires du même âge en Espagne ou en Italie. Les écarts de performance observés d'un pays à l'autre ne peuvent s'expliquer par la proportion de membres d'un groupe d'âge ayant suivi un enseignement tertiaire. En Allemagne et en Autriche, une proportion relativement faible des 25-34 ans est diplômée

de l'enseignement tertiaire, mais ce groupe d'âge présente des performances autour de la moyenne sur l'échelle de compétence en littératie, tandis que le Japon possède une proportion élevée de diplômés de l'enseignement tertiaire qui sont très performants. Cette tendance s'observe également, quoique dans une moindre mesure, chez les individus moins instruits.

Dans la quasi-totalité des pays, on constate également un recoupement significatif dans la répartition des compétences chez les individus à différents niveaux de formation. Par exemple, des proportions significatives d'individus ayant achevé au maximum l'enseignement secondaire sont plus performants que les adultes titulaires d'un diplôme universitaire.

Les compétences et les qualifications peuvent différer pour plusieurs raisons.

Les individus peuvent avoir acquis de nouvelles compétences depuis la fin de leur formation scolaire ou perdu des compétences inutilisées. En effet, plus la formation scolaire d'un individu est ancienne, moins ses compétences y sont directement corrélées, et plus d'autres facteurs influencent ses compétences, tels que le cadre professionnel ou social. En d'autres termes, l'expérience scolaire aura probablement un impact moins direct sur les

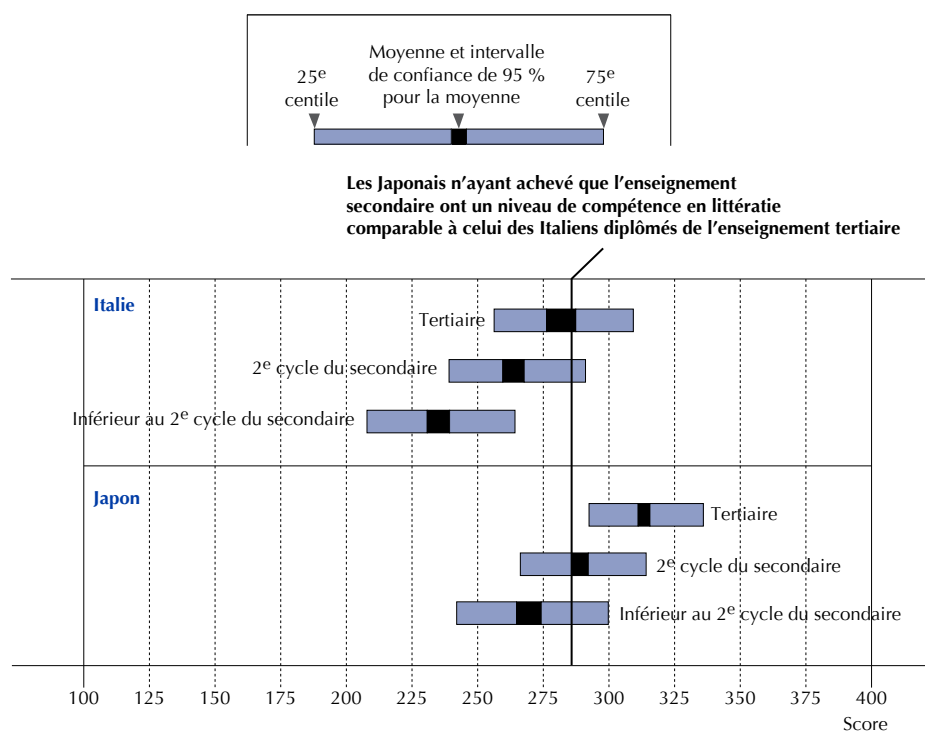
compétences dans le cas d'une personne de 55 ans que dans celui d'une personne de 26 ans. La qualité de l'éducation peut également évoluer considérablement au fil des décennies, y compris dans un même pays : les individus qui possèdent manifestement les mêmes qualifications ou le même niveau de formation peuvent ainsi avoir eu des expériences scolaires très différentes.

Mais les résultats de l'évaluation indiquent également que la qualité et la pertinence de l'éducation sont susceptibles de varier d'un pays à l'autre.

Les données de l'Évaluation des compétences des adultes soulèvent néanmoins des questions sur la pertinence et la qualité de la formation scolaire dans certains pays, du moins quand celles-ci font l'objet de comparaisons internationales. Ces questions sont essentielles car le niveau et le type de formation scolaire achevée et les qualifications obtenues sont indirectement liés à la maîtrise des compétences en traitement de l'information : ces paramètres conditionnent l'accès à l'emploi et à des formations ultérieures qui peuvent aider les individus à développer et conserver leurs compétences.

■ Répartition des scores en littératie selon le niveau de formation, en Italie et au Japon ■

Niveau de compétence moyen en littératie et répartition des scores en littératie, selon le niveau de formation



Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932903690>



LA RÉUSSITE DÉPEND DE PLUS EN PLUS DE L'ACQUISITION DES COMPÉTENCES EN AVAL DE LA FORMATION SCOLAIRE

L'apprentissage se déroule en majeure partie hors du cadre de la formation scolaire.

Après la formation scolaire, l'apprentissage se déroule dans de nombreux autres contextes, notamment dans le cadre familial ou professionnel, et par le biais d'activités individuelles autodidactes. Pour que les compétences restent utiles, elles doivent faire l'objet d'un développement permanent tout au long de la vie. Les opportunités de formation tout au long de la vie concernent tous les travailleurs, qu'ils exercent une profession hautement qualifiée ou peu qualifiée. Dans les secteurs à forte composante technologique, les travailleurs doivent renouveler leurs compétences et rester au fait de technologies en évolution permanente. Les travailleurs des secteurs à faible composante technologique et ceux qui occupent des postes peu qualifiés doivent apprendre à s'adapter, car ils risquent davantage de perdre leur emploi : les tâches de base sont en effet de plus en plus souvent réalisées par des machines et les entreprises peuvent délocaliser leurs activités dans des pays où le coût de la main-d'œuvre est plus faible.

Les niveaux de compétence sont fortement corrélés à l'âge.

L'évaluation des compétences des adultes montre que les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes sont étroitement liées à l'âge dans tous les pays ; cette corrélation est la plus forte autour de 30 ans. Tandis que cette évaluation se contente de comparer différents groupes d'âge à un même moment, une étude longitudinale portant sur les participants canadiens à l'enquête PISA 2000 a également mis en évidence des progrès considérables en littératie et en numératie entre les âges de 15 et 24 ans, même chez les individus n'ayant pas suivi de formation post-secondaire. Les compétences diminuent néanmoins régulièrement une fois la trentaine passée.

Et pourtant, si en règle générale, les adultes plus âgés sont moins compétents que les plus jeunes, l'écart intergénérationnel varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans une certaine mesure, cette situation peut refléter les écarts de la qualité de l'éducation,

mais aussi les opportunités disponibles en termes de formation à l'âge adulte ou d'activités qui contribuent à développer et conserver les compétences tout au long de la vie.

Le taux de participation à l'éducation des adultes dépasse 60 % au Danemark, en Finlande, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède, mais reste bien inférieur à 30 % en Italie.

La participation à l'éducation et à la formation pour adultes a beau être fréquente dans bon nombre de pays, l'évaluation des compétences des adultes révèle toutefois des écarts considérables d'un pays à l'autre. Les pays dont le niveau de participation à des activités organisées de formation des adultes est élevé sont aussi ceux dont les compétences en littératie et en numératie sont élevées. La variation importante entre des pays présentant des niveaux de développement économique analogues sous-entend l'existence de différences essentielles en matière de cultures de formation, d'opportunités de formation dans le cadre professionnel et de structures de formation pour adultes.

Selon les résultats de l'évaluation, il existe une corrélation positive marquée entre la participation à l'éducation des adultes et les compétences...

Les compétences déjà acquises expliquent une partie des écarts dans les tendances de participation. Les résultats de l'évaluation révèlent une corrélation positive marquée entre la participation à l'éducation des adultes et les compétences. En moyenne, la probabilité qu'un adulte se situant au niveau 4 ou 5 sur l'échelle de compétence en littératie participe à une formation est environ trois fois supérieure à celle d'un adulte se situant à un niveau inférieur ou égal au niveau 1. La participation à la formation des adultes contribue à développer et conserver les compétences en littératie et en numératie, notamment lorsque les programmes de formation demandent aux participants de lire, d'écrire et de résoudre des problèmes inconnus.

Alors que les individus vieillissent et s'éloignent toujours plus de l'environnement scolaire, un éventail d'autres facteurs, comme la pratique d'activités de formation à l'âge adulte, les tâches effectuées dans le cadre professionnel et la pratique d'activités impliquant l'utilisation des compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans le cadre privé, gagne constamment en importance dans le cadre du développement et du maintien de ces compétences.

... mais les adultes déjà peu compétents sont moins susceptibles d'améliorer leurs compétences par le biais d'une formation.

Pourtant, dans une majorité de pays, ce sont les adultes déjà hautement compétents en littératie et en numératie qui ont tendance à participer le plus à une formation, à l'inverse des adultes peu compétents, qui y participent peu, voire souvent très peu. Dans tous les pays à l'exception de la Norvège, le taux de participation à la formation professionnelle chez les adultes se situant à un niveau égal ou supérieur au niveau 4 en littératie est au moins le double de celui des adultes se situant à un niveau inférieur ou égal au niveau 1. En Autriche, en Espagne, en Flandre (Belgique), au Japon et en Pologne, la probabilité est de plus de trois contre un, tandis qu'en Corée, en Italie et en République slovaque, les adultes hautement compétents en littératie sont entre quatre et cinq fois plus susceptibles de bénéficier d'une formation de ce type que leurs homologues peu compétents dans ce domaine.

Des compétences plus élevées en littératie et en numératie favorisent l'apprentissage : les individus plus compétents sont donc plus susceptibles d'être plus instruits et d'occuper des emplois qui nécessitent une formation continue. Ils possèdent également une motivation et un engagement professionnel qui les encouragent à apprendre et/ou poussent leurs employeurs à les soutenir. Tous ces facteurs créent un cercle vertueux chez les adultes hautement compétents, mais un cercle vicieux chez les adultes peu compétents.

Les adultes peu compétents risquent de se voir piégés dans une situation où ils ne peuvent que rarement bénéficier de formations, et où leurs compétences restent médiocres ou se détériorent avec le temps, ce qui les empêche encore davantage de participer à des activités d'apprentissage. Cette situation constitue un enjeu politique d'envergure en Angleterre/Irlande du Nord (Royaume-Uni), au Canada, en Espagne, aux États-Unis, en Irlande et en Italie, où une proportion significative d'adultes se situe à un niveau inférieur ou égal au niveau 1 sur les échelles de compétence en

littératie et en numératie. Il est indispensable de faire sortir les adultes peu compétents de ce cercle vicieux. Bon nombre de pays subventionnent des programmes de littératie et de numératie pour adultes, dont la vocation est d'améliorer les compétences des adultes peu compétents. Par ailleurs, les politiques peuvent viser spécialement à augmenter la participation des adultes peu compétents à des programmes de formation spécifiques, par exemple par le biais de subventions ciblées. Les résultats de l'Évaluation des compétences des adultes laissent entendre que le Danemark, la Finlande, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède sont les pays qui ont le mieux réussi à étendre les opportunités de formation aux adultes se situant à un niveau inférieur ou égal au niveau 1.

L'utilisation des compétences, notamment dans le cadre privé, est fortement corrélée à leur maîtrise.

Les adultes qui pratiquent plus souvent des activités liées à la littératie, à la numératie et à l'informatique, tant dans le cadre professionnel que privé, maîtrisent davantage les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes. Fait intéressant, la pratique d'activités en la matière dans le cadre privé présente une corrélation encore plus forte avec les compétences évaluées que leur pratique dans le cadre professionnel. Tandis que la pratique régulière d'activités de lecture est susceptible de contribuer au développement et au maintien des compétences en la matière, un niveau plus élevé de compétence en lecture est également susceptible d'augmenter le plaisir de la lecture et ainsi, de conduire à lire plus fréquemment. Une fois la formation scolaire achevée, la possibilité de pratiquer des activités pertinentes est importante, tant pour développer les compétences que pour éviter leur détérioration. Dans le cadre professionnel, par exemple, repenser les tâches afin de maximiser la pratique d'activités exigeant d'utiliser les compétences en littératie, en numératie et en informatique doit être envisagé, en parallèle à la mise en œuvre de formations.

Principales mesures politiques à adopter

- **Développer des liens entre le monde scolaire et le monde professionnel.** Le développement des compétences peut gagner en efficacité et en pertinence si le monde scolaire et le monde professionnel interagissent. La formation dans le cadre professionnel permet aux jeunes de développer des compétences « spécialisées » sur des équipements modernes, mais aussi des compétences « générales », comme le travail en équipe, la communication et la négociation, par le biais de l'expérience pratique. La formation pratique dans le cadre professionnel peut aussi inciter des jeunes démotivés à rester ou revenir dans le système d'éducation, mais aussi faciliter une transition plus douce entre milieu scolaire et monde du travail.
- **Assurer une formation aux travailleurs.** Les employeurs contribuent énormément à la formation de leur personnel. Certains, notamment les petites et moyennes entreprises, peuvent néanmoins avoir besoin d'aides publiques pour assurer cette formation.
- **Assurer une formation adaptée.** Les employeurs et les syndicats peuvent également jouer un rôle important en matière de formation : ils peuvent l'adapter aux besoins actuels du marché du travail, tout en améliorant l'employabilité globale des travailleurs.
- **Permettre aux travailleurs d'adapter leur formation à leur rythme de vie.** Les programmes visant à améliorer les compétences en traitement de l'information des adultes doivent répondre aux besoins des utilisateurs et être assez souples pour s'y adapter, à la fois en termes de contenu et de modalités pratiques (temps partiel, horaires souples, lieu pratique). La formation à distance et les méthodes axées sur des ressources pédagogiques ouvertes permettent également aux utilisateurs d'adapter la formation à leur rythme de vie.
- **Identifier les adultes les plus susceptibles d'être peu compétents.** Les adultes les plus désavantagés ne doivent pas seulement avoir la possibilité d'améliorer leurs compétences : ils doivent y être encouragés. En d'autres termes, les adultes peu compétents ayant besoin d'aide, notamment les immigrés de langue étrangère, les adultes plus âgés et les adultes issus de milieux défavorisés, doivent être identifiés afin de recevoir des opportunités de formation adaptées à leurs besoins. Cette démarche devrait mobiliser des méthodes innovantes et une implication considérable de la communauté.
- **Montrer aux adultes comment tirer parti de l'amélioration de leurs compétences.** Davantage d'adultes auraient envie d'investir en faveur de l'amélioration de leurs compétences par la formation s'ils voyaient clairement ce qu'ils peuvent en retirer. Les pouvoirs publics peuvent, par exemple, communiquer davantage sur les avantages économiques de la formation des adultes, notamment le salaire net, l'emploi et la productivité, mais aussi sur les avantages non économiques, comme l'estime de soi et l'augmentation des interactions sociales.
- **Donner des informations faciles à trouver sur les activités de formation des adultes.** Les individus peu instruits ont tendance à moins connaître les opportunités de formation et à se perdre dans les informations disponibles. Associer des informations à jour faciles à trouver en ligne à des conseils personnels pour aider les individus à définir leurs besoins en termes de formation et à identifier les programmes adaptés fait souvent la différence.
- **Reconnaître et valider les compétences.** Assurer la reconnaissance et la validation des compétences peut faciliter la formation continue et encourager les adultes à y participer. Des normes transparentes dans un cadre de qualifications nationales, tout comme des procédures d'évaluation fiables, sont autant d'outils importants à cet effet. Reconnaître la formation antérieure peut également raccourcir le temps nécessaire à l'obtention d'une qualification donnée et ainsi, réduire le manque à gagner en termes de salaire.

Évolution de l'emploi dans une sélection de secteurs d'activité dans les pays de l'OCDE

Évolution en pourcentage entre 1980 et 2007, moyenne OCDE

Finance, assurance, immobilier
et services commerciaux
Évolution en pourcentage : +94%



Services collectifs, sociaux
et personnels
Évolution en pourcentage : +19%



Services de communication
Évolution en pourcentage : -16%



Ensemble du secteur
manufacturier
Évolution en pourcentage : -31%





METTRE À PROFIT L'OFFRE DE COMPÉTENCES

Non utilisées, les compétences deviennent obsolètes ou s'atrophient.

Les compétences ne sont utiles que lorsqu'on s'en sert, que ce soit sur le marché du travail ou dans des contextes non professionnels, comme dans le cas d'activités bénévoles, domestiques, voire récréatives. Inutilisées, les compétences représentent un gaspillage : gaspillage de compétences, mais aussi de l'investissement initial pour les acquérir. Avec l'évolution de la demande, les compétences inutilisées peuvent également devenir obsolètes ; quant aux compétences inutilisées pendant une période d'inactivité, elles sont également vouées à s'atrophier avec le temps. À l'inverse, plus les individus utilisent leurs compétences et pratiquent des activités complexes et exigeantes, dans le cadre professionnel et privé, plus ils pourront prévenir le déclin des compétences lié au vieillissement. L'inactivité peut être volontaire et temporaire, comme chez les jeunes qui suivent toujours un enseignement à temps plein ou les femmes qualifiées qui s'occupent de membres de leur famille.

Seul environ un adulte sur deux peu compétent en littératie est un actif occupé.

Dans la mesure où la productivité des travailleurs dépend de leurs connaissances et de leurs compétences, et où la rémunération est le reflet de cette productivité, les individus les plus compétents peuvent attendre un rendement plus important de leur participation au marché du travail et sont donc plus susceptibles d'y participer. C'est également ce que l'Évaluation des compétences des adultes porte à penser : en règle générale, les compétences moyennes en littératie des actifs occupés sont supérieures à celles des chômeurs et des inactifs. À peine plus de la moitié des adultes dont le niveau est inférieur ou égal au niveau 1 en littératie ont un emploi, contrairement à quatre adultes sur cinq parmi ceux qui se situent au niveau 4 ou 5. Les actifs occupés ont également tendance à présenter des scores moyens en littératie et en numératie supérieurs à ceux des chômeurs, eux-mêmes supérieurs à ceux des inactifs. Mais ces résultats globaux dissimulent des variations saisissantes

d'un pays à l'autre. Les Japonais au chômage, par exemple, sont plus performants que les actifs occupés de tous les autres pays.

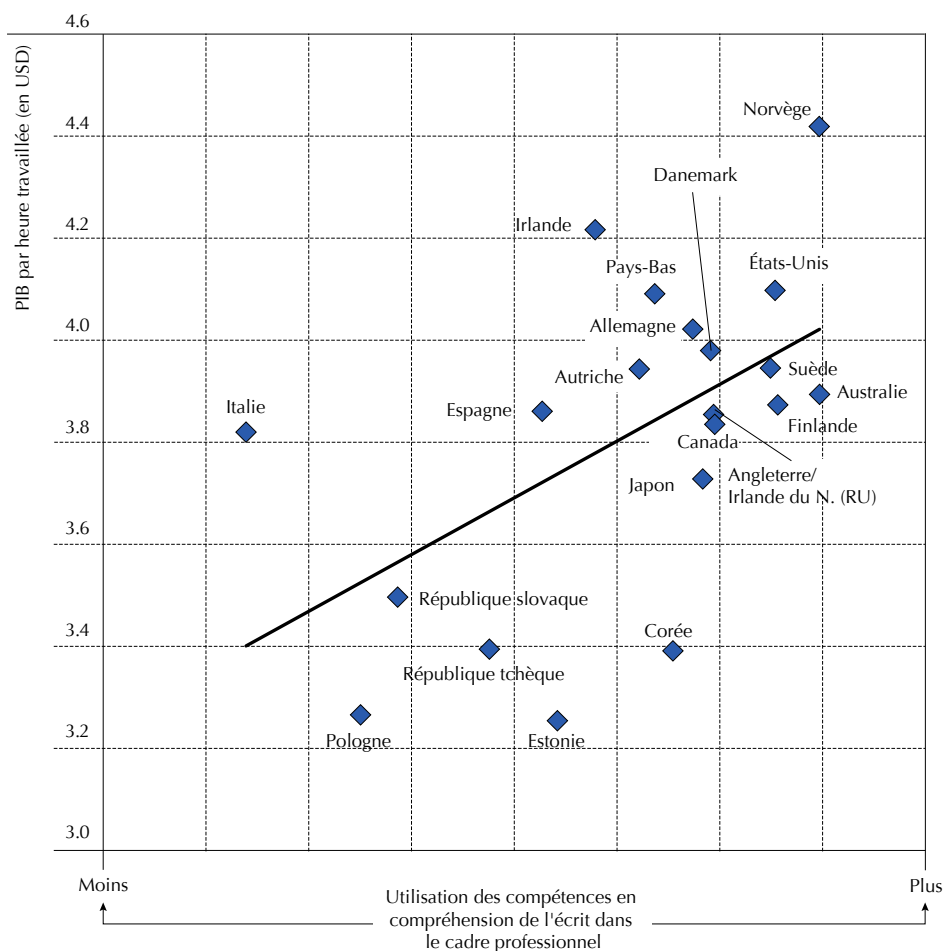
Certains pays tirent un meilleur parti économique que d'autres de leur main-d'œuvre hautement qualifiée.

Certains pays parviennent à mobiliser leur population adulte hautement qualifiée (ceux se situant au niveau 4 ou 5 de compétence) bien plus efficacement que d'autres. En Norvège, environ 9 % des adultes se situant au niveau 4 ou 5 de compétence ne participent pas au marché du travail ; en Corée, cette proportion se monte à 32 %, tandis qu'en Italie, au Japon, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque, elle dépasse 20 %. Cela représente un ensemble relativement vaste de compétences qui pourraient être mobilisées. Dans bon nombre de cas, la sous-utilisation des travailleurs hautement compétents reflète une sous-utilisation générale de la main-d'œuvre.

Cette inactivité peut avoir des conséquences économiques considérables. Par exemple, bien que moins de 5 % de la main-d'œuvre italienne atteignent le niveau 4 ou 5 de compétence en littératie, près d'un adulte italien sur quatre qui dispose de ce niveau de compétence ne participe pas du tout au marché du travail, tandis que 5 % supplémentaires sont chômeurs. En revanche, non contents de posséder une main-d'œuvre globalement plus compétente, les Pays-Bas mobilisent également de manière plus performante les travailleurs les plus compétents : seuls 11 % des adultes à ce niveau de compétence ne participent pas au marché du travail.

De même, de nombreux adultes se situant au niveau 3 de compétence ne participent pas non plus au marché du travail, bien que les proportions varient considérablement d'un pays à l'autre. En Irlande et au Japon, par exemple, environ un adulte sur quatre se situant au niveau 3 de compétence ne participe pas au marché du travail, tandis qu'aux États-Unis, c'est le cas de moins d'un adulte sur cinq à ce niveau de compétence.

■ **Corrélation entre la productivité de la main-d'œuvre et l'utilisation des compétences en compréhension de l'écrit dans le cadre professionnel** ■



Remarques : la droite correspond à la meilleure projection linéaire. La productivité du travail correspond au PIB par heure travaillée, en USD à prix courants (Source : OECD.Stat).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012), tableau A4.4.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932903709>

Bon nombre d'adultes peu compétents ne participent pas au marché du travail.

Les résultats de l'évaluation indiquent que les adultes peu compétents sont moins susceptibles de participer au marché du travail, bien qu'à nouveau, les écarts entre les pays soient significatifs. Deux adultes coréens sur trois dont le niveau est inférieur ou égal au niveau 1 sont des actifs occupés, tandis qu'en République slovaque, ce n'est le cas que de deux adultes sur cinq à ce niveau de compétence. Ces tendances peuvent être influencées par la disponibilité des emplois pour les personnes très peu compétentes ; elles peuvent également refléter le faible rendement financier du travail, notamment si les interactions entre les systèmes d'imposition et d'allocations signifient que les adultes peu compétents doivent faire face à un taux marginal d'imposition élevé.

L'ampleur de la proportion d'adultes peu compétents qui ne participent pas au marché du travail constitue un défi supplémentaire pour les décideurs politiques : l'absence de compétences de ces adultes est vraisemblablement liée à leurs perspectives d'emploi. En effet, en moyenne, 7 % des adultes dont le niveau est inférieur ou égal au niveau 1 en littératie sont chômeurs, contre moins de 4 % des adultes se situant au niveau 4 ou 5. Comme nous l'avons vu plus haut, l'emploi est une source d'indépendance économique, mais aussi un environnement propice au développement et au maintien des compétences. Pourtant, les carences en compétences empêchent fortement ces personnes d'occuper un emploi : remédier à ce déficit est essentiel pour améliorer leurs perspectives d'emploi à long terme et étoffer l'offre globale de compétences.



La rémunération augmente parallèlement aux compétences, mais à des degrés très différents selon les pays.

Le salaire horaire est fortement corrélé aux compétences en compréhension de l'écrit. Le salaire horaire médian des travailleurs se situant au niveau 4 ou 5 sur l'échelle de compétence en littératie est supérieur de plus de 60 % à celui des travailleurs dont le niveau est inférieur ou égal au niveau 1. Néanmoins, ces écarts varient à nouveau significativement d'un pays à l'autre. En Estonie, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et en Suède, les écarts salariaux sont bien moins importants qu'en Allemagne, au Canada, en Corée, aux États-Unis et en Irlande. On constate également des recoupements significatifs dans la distribution des salaires sur la base de la maîtrise des compétences. Par exemple, les 25 % de travailleurs coréens et japonais les mieux rémunérés se situant au niveau 2 de compétence en littératie gagnent plus que le salaire horaire médian de leurs homologues atteignant le niveau 4 ou 5.

On constate également des recoupements importants dans la distribution des salaires à chaque niveau de compétence à l'échelle-même des pays, même lorsque les rendements globaux des compétences ne diffèrent pas significativement. Par exemple, un Finlandais dont les compétences sont inférieures ou égales au niveau 1 et dont le salaire relève du 75^e centile gagne deux fois moins que l'un de ses concitoyens au même niveau de compétence, mais dont le salaire relève du 25^e centile, et environ 20 % de la rémunération d'un quart des Finlandais se situant au niveau 4 ou 5 de compétence. Cette situation peut s'expliquer par le fait que certains des individus les plus compétents, mais avec un emploi peu qualifié ou un salaire peu élevé, sont dépourvus d'autres compétences clés nécessaires pour décrocher un emploi, comme des compétences propres à l'emploi ou des compétences génériques. Elle peut également traduire la situation des salaires dans un pays ou des catégories de professions qui ne reflètent pas efficacement ces compétences.

En effet, l'éducation (mesurée en années ou en niveau de formation) ainsi que le niveau de compétence présentent tous deux une corrélation indépendante avec le salaire.

Principales mesures politiques à adopter

- **Assurer une éducation de qualité pendant la petite enfance et des services de garde peu onéreux.** Assurer la disponibilité d'une éducation de qualité pendant la petite enfance et de services de garde peu onéreux permet aux parents de jeunes enfants de mettre leurs compétences sur le marché du travail.
- **Encourager les employeurs à embaucher des travailleurs qui se sont temporairement retirés du marché du travail.** Les pratiques du marché du travail et les conditions d'embauche qui favorisent le recrutement des travailleurs qui se sont temporairement retirés du marché du travail et leur permettent d'utiliser leurs compétences peuvent aider les pays à mobiliser leur potentiel économique inexploité.
- **Encourager les travailleurs plus âgés à rester actifs.** Cette mesure pourrait nécessiter que l'on réexamine les facteurs qui poussent ces travailleurs à prendre leur retraite, par exemple l'âge de départ à la retraite, les politiques de retraite anticipée, l'interaction entre mesures d'incitation financière au départ ou à la poursuite de l'activité, ainsi que les pratiques des entreprises en termes de gestion des ressources humaines. La formation tout au long de la vie et la formation ciblée, notamment en milieu de carrière, peuvent améliorer l'employabilité ultérieure et décourager le départ anticipé à la retraite. Le report de l'âge du départ à la retraite prolonge la période pendant laquelle l'employeur peut rentabiliser les coûts de la formation, ce qui devrait inciter davantage d'employeurs et de travailleurs plus âgés à investir en faveur de la formation.
- **Créer des conditions de travail plus souples pour s'adapter aux obligations parentales et aux handicaps des travailleurs.** Des conditions de travail rigides peuvent décourager la participation au marché du travail chez les personnes ayant des obligations parentales ou des handicaps. Pour les personnes souffrant de handicaps, les mesures incitant au départ dépendent largement de leur accès à des prestations d'invalidité.
- **Les politiques fiscales doivent encourager les travailleurs à mettre leurs compétences sur le marché du travail.** Un taux marginal d'imposition élevé peut grever le rendement économique de la mise sur le marché de compétences professionnelles. Pour les parents ayant de jeunes enfants, le rendement financier du travail peut également être affaibli par le coût des services de garde.
- **Évaluer les compétences des adultes au chômage.** Cette démarche peut aider les services publics de l'emploi à identifier les mesures les plus adaptées à chaque demandeur d'emploi, notamment au début de la période de chômage.
- **Offrir des récompenses économiques pour les compétences élevées.** Les récompenses économiques en faveur des compétences élevées incitent à développer et conserver ses compétences. La maîtrise des compétences en traitement de l'information semble être mieux récompensée dans certains pays que d'autres, où la définition des salaires et d'autres pratiques du marché du travail peuvent limiter ces mesures incitatives.
- **Continuer à encourager le niveau de formation.** Les compétences mesurées dans cette évaluation ne représentent que la partie émergée de l'iceberg. Les employeurs utilisent toujours les qualifications pour embaucher de nouveaux salariés, soit parce que la maîtrise des compétences en traitement de l'information est un critère moins transparent, soit parce que les qualifications sont importantes pour les négociations salariales. En revanche, lorsqu'il s'agit d'accéder à des emplois où les compétences pourraient pleinement être exploitées, trop se reposer sur les qualifications et les années de formation peut défavoriser les individus compétents, mais qui n'ont pas bénéficié du même accès à l'éducation que les autres.



EXPLOITER PLEINEMENT LES COMPÉTENCES

Les compétences ne sont synonymes de meilleurs résultats économiques et sociaux que si elles sont utilisées efficacement.

Cela étant, développer les compétences et les mettre sur le marché du travail ne générera pas de meilleurs résultats sociaux et économiques si elles ne sont pas utilisées efficacement dans le cadre professionnel. L'adéquation entre les compétences acquises pendant la formation et par la pratique professionnelle, d'une part, et celles requises sur le marché du travail, d'autre part, est capitale si les pays souhaitent tirer le meilleur parti de leur main-d'œuvre. L'inadéquation entre ces deux types de compétences n'est pas sans implication économique. Au niveau individuel, la sous-utilisation des compétences dans des emplois précis à court et moyen termes peut entraîner leur détérioration. Les travailleurs dont les compétences sont sous-utilisées dans leur emploi actuel gagnent moins que leurs homologues en situation d'adéquation. Cette situation favorise la rotation du personnel, ce qui a tendance à tirer la productivité des entreprises vers le bas. La sous-compétence affecte également la productivité et, à l'instar des pénuries de compétences, ralentit l'adoption de technologies et de méthodes professionnelles plus efficaces. Ainsi, elle accroît le taux de chômage et réduit la croissance du PIB au niveau macro-économique. Le fait que dans certains pays, les employeurs signalent des pénuries de compétences malgré un taux de chômage élevé indique que la réserve de compétences d'une population est gaspillée en partie, tout comme les investissements en leur faveur.

L'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel est étroitement corrélée à la productivité de la main-d'œuvre.

D'après l'Évaluation des compétences des adultes, les pays où une vaste proportion de la main-d'œuvre occupe un emploi mobilisant davantage les compétences en lecture présentent un meilleur rendement par heure travaillée, qui est un indicateur standard de la productivité de la main-d'œuvre. Les écarts en matière d'utilisation moyenne de ces compétences expliquent environ 30 % de la

variation de la productivité de la main-d'œuvre entre les pays. La corrélation positive entre la productivité de la main-d'œuvre et la lecture dans le cadre professionnel reste marquée, même lorsque les niveaux de compétence moyens en littératie et en numératie sont pris en compte. En d'autres termes, la productivité de la main-d'œuvre dépend de la façon dont les travailleurs utilisent leurs compétences.

Il est intéressant de noter que les indicateurs de l'utilisation des compétences ne présentent qu'une faible corrélation avec ceux de la maîtrise des compétences. De fait, il y a de nombreux recoupements dans la répartition de l'utilisation des compétences chez les travailleurs à différents niveaux de compétence. Par conséquent, il n'est pas rare que des travailleurs plus compétents fassent une utilisation moins intensive de leurs compétences dans le cadre professionnel que des travailleurs moins compétents. Ce résultat découle en général de l'existence d'inadéquations considérables entre les compétences et leur utilisation dans le cadre professionnel, notamment chez certains groupes socio-démographiques.

Les résultats portent également à penser que la sous-utilisation des qualifications est particulièrement fréquente chez les travailleurs jeunes ou nés à l'étranger, chez ceux qui sont employés dans des petites entreprises, à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée. Même en tenant compte de la maîtrise des compétences, la sous-utilisation des qualifications a des conséquences considérables sur les salaires et la productivité des travailleurs. L'Évaluation des compétences des adultes montre que les inadéquations en matière de maîtrise des compétences ont des conséquences moins marquées sur les salaires que les inadéquations de qualification. L'une des raisons de cette situation peut être que les inadéquations sur le marché du travail sont plus souvent liées aux compétences génériques ou propres à l'emploi qu'aux compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes mesurées dans l'Évaluation des compétences des adultes, et/ou que les employeurs parviennent à identifier les compétences réelles de leurs salariés, quelles que soient leurs qualifications, et à adapter la nature de leur travail en conséquence.

Une certaine inadéquation des compétences est inévitable, voire positive pour l'économie.

Les exigences concernant les compétences et les qualifications ne sont jamais définitives. Les tâches inhérentes à chaque emploi sont amenées à évoluer avec le temps en réponse aux avancées technologiques et structurelles, à la demande des consommateurs et à l'offre de la main-d'œuvre. Les jeunes qui sortent du système scolaire et les chômeurs qui retrouvent un emploi, par exemple, peuvent accepter un emploi qui n'est pas forcément en parfaite adéquation avec leurs qualifications et leurs compétences. Ainsi, pour de nombreuses raisons, certains travailleurs sont susceptibles d'occuper un emploi pour lequel ils sont surqualifiés et d'autres, du moins temporairement, pour lequel ils sont sous-qualifiés. En outre, l'inadéquation des compétences dans le cadre d'un emploi donné peut n'être que temporaire. Il arrive, par exemple, que la demande envers certaines compétences mette du temps à s'adapter à la disponibilité d'un ensemble plus vaste de travailleurs hautement compétents. C'est pourquoi toutes les inadéquations en matière de compétences ne sont pas néfastes pour l'économie.

Plus de mesures pourraient être adoptées en faveur de l'adéquation entre offre et demande de compétences.

Lorsqu'elles affectent les résultats économiques et sociaux, les inadéquations dans un emploi peuvent être palliées de différentes façons. Dans le cas de la sous-compétence, les politiques publiques peuvent contribuer à identifier les travailleurs peu compétents en traitement de l'information et proposer des mesures incitatives, tant aux employés qu'aux employeurs, afin que ceux-ci investissent en faveur du développement des compétences pour répondre aux besoins de l'emploi concerné. En présence d'une utilisation inadaptée des compétences disponibles, de meilleures pratiques de gestion peuvent faire la différence. Par exemple, les employeurs peuvent accorder une certaine autonomie à leurs employés afin que ceux-ci développent leurs propres méthodes de travail et ainsi, utilisent leurs compétences efficacement. Lorsque les travailleurs prennent plus de responsabilité dans l'identification et la résolution des problèmes, ils sont plus susceptibles « d'apprendre par la pratique », ce qui peut, à son tour, être source d'innovation. Les syndicats peuvent également contribuer fortement à améliorer l'adéquation entre offre et demande en matière de compétences.





Sous-compétence, sous-utilisation des compétences et chômage peuvent également traduire un manque d'informations et de transparence.

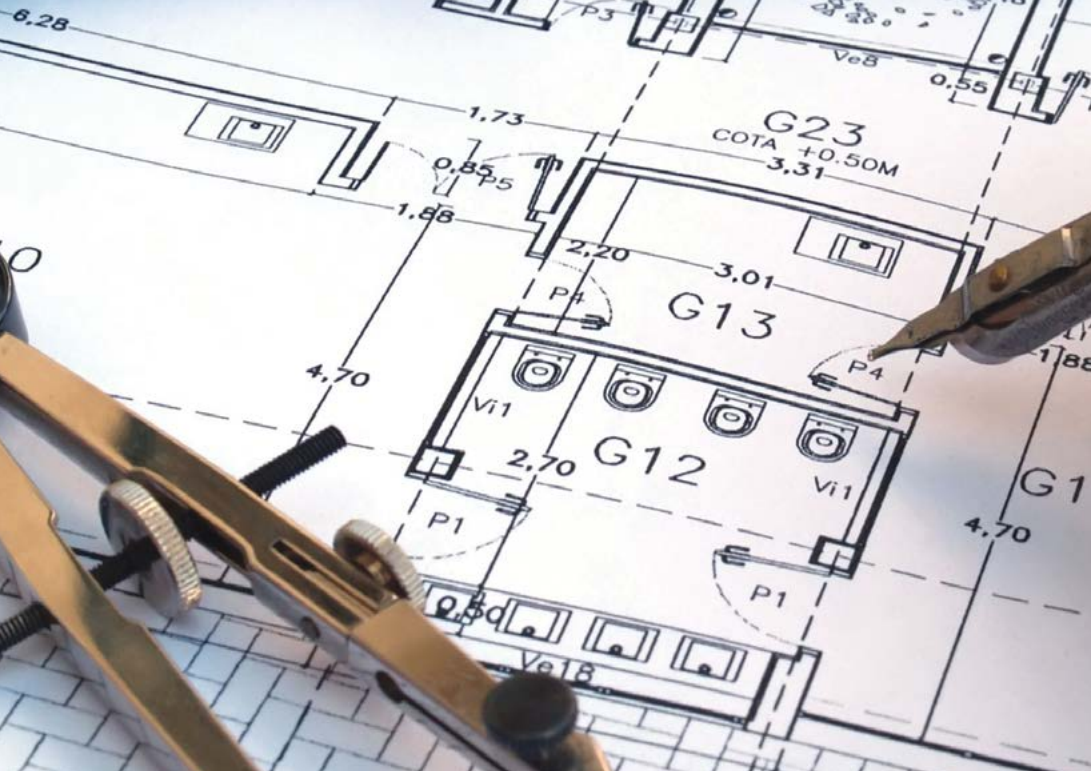
La sous-utilisation des compétences est souvent liée à une inadéquation par rapport au domaine d'études : les individus travaillent dans un secteur sans lien avec leur domaine d'études et dans lequel leurs qualifications ne sont pas pleinement appréciées. La sous-compétence peut être le résultat d'une pénurie de compétences qui contraint les employeurs à embaucher des travailleurs qui ne sont pas parfaitement adaptés à l'emploi proposé.

Des contraintes géographiques peuvent être source d'inadéquation en matière de compétences.

Les pénuries de compétences fréquemment signalées par les employeurs peuvent coexister avec un taux de chômage élevé : cette situation s'explique par la distance géographique entre les personnes dotées des compétences souhaitées et les emplois nécessitant ces compétences. En réduisant les coûts et les autres obstacles associés à la mobilité nationale, les employés peuvent trouver des emplois adéquats et les employeurs, des travailleurs répondant à leurs besoins. Importer des compétences de l'étranger sans tenir compte au préalable du potentiel de l'offre de compétences disponible à l'échelon national peut avoir des conséquences globales néfastes sur l'emploi et l'utilisation des compétences.

Lier les compétences aux stratégies globales de développement économique peut aider les pays à atteindre davantage de prospérité grâce aux compétences.

L'adéquation parfaite entre les compétences disponibles et les tâches propres à un emploi n'est pas toujours positive : les travailleurs peuvent être en situation d'adéquation avec leur emploi, mais à un niveau très faible. Cet équilibre avec des compétences médiocres peut freiner le développement économique d'une région ou d'une économie locale, voire d'un pays entier. Pour y remédier, les politiques peuvent prendre les devants vis-à-vis de la demande, plutôt que de se contenter d'y répondre. Les programmes gouvernementaux peuvent influencer les stratégies de compétitivité des employeurs (la façon dont une entreprise organise son activité pour gagner en compétitivité sur ses marchés) et les stratégies de produits (qui déterminent sur quels marchés l'entreprise intervient). Alors que les entreprises évoluent vers des marchés de produits et de services à plus forte valeur ajoutée, les niveaux de compétence demandés et leur degré d'utilisation vont croissant. En encourageant la concurrence sur le marché des biens et des services, les décideurs politiques peuvent encourager les activités productives, vectrices de croissance économique et créatrices d'emplois plus productifs et gratifiants. Bien que ces politiques incombent principalement aux acteurs du développement économique, les institutions éducatives axées sur les nouvelles technologies et l'innovation peuvent également être impliquées dans le développement des compétences qui façonneront les économies de demain.



Principales mesures politiques à adopter

- **Recueillir des informations opportunes sur l'offre et la demande de compétences.** De meilleures informations et davantage de transparence quant à l'offre et la demande de compétences au sein des économies sont essentielles pour remédier à l'inadéquation des compétences.
- **Créer des pratiques souples sur le marché du travail.** Les pratiques du marché du travail, notamment la protection de l'emploi, peuvent favoriser ou entraver l'utilisation des compétences, et résoudre les inadéquations de compétences. Elles peuvent avoir un effet particulièrement pernicieux sur les jeunes qui entrent sur le marché du travail, mais aussi sur d'autres travailleurs, comme les travailleurs déplacés ou ceux qui souhaitent retrouver un emploi. Elles peuvent également décourager les travailleurs de démissionner au profit d'un emploi qui leur offrirait une meilleure situation d'adéquation tout en les exposant à un risque accru.
- **Assurer des conseils d'orientation de qualité.** Un personnel compétent au fait des dernières informations sur le marché du travail peut orienter les individus vers les programmes de formation les plus adaptés à leurs ambitions professionnelles. Les services publics de l'emploi peuvent également jouer un rôle essentiel dans la promotion de l'adéquation des compétences, notamment au niveau local, en travaillant en étroite collaboration avec les employeurs locaux ainsi qu'avec les formateurs et les établissements scolaires.
- **Assurer la cohérence des qualifications et la facilité de leur interprétation.** Afin que les candidats à l'emploi soient en adéquation avec leur poste, les employeurs doivent être capables d'identifier leurs compétences. Les qualifications doivent ainsi non seulement être claires, mais aussi attribuées de façon cohérente. Une certification continue, qui intègre la formation non formelle et informelle tout au long de la vie professionnelle, est également essentielle, ainsi que la reconnaissance des diplômes étrangers. L'un des principaux obstacles rencontrés par les immigrés demandeurs d'emploi est l'absence, dans leur pays d'accueil, de reconnaissance intégrale de leurs qualifications et de leur expérience de travail à l'étranger. Par conséquent, de nombreux immigrants occupent un emploi pour lequel ils sont surqualifiés.



DES COMPÉTENCES ÉQUIVALENTES N'ENTRAÎNENT PAS FORCÉMENT DES OPPORTUNITÉS ÉQUIVALENTES

Hommes et femmes présentent des niveaux de compétence presque identiques.

Selon l'Évaluation des compétences des adultes, la variation des compétences entre les sexes est négligeable. En moyenne, les hommes présentent des scores en numératie et en résolution de problème dans des environnements à forte composante technologique supérieurs à ceux des femmes, mais l'écart n'est pas marqué et se réduit encore davantage lorsque d'autres facteurs sont pris en compte, comme le niveau de formation et le statut socio-économique. En littératie, l'écart de compétence en faveur des hommes est encore plus faible. Par ailleurs, dans la moitié des pays étudiés, jeunes hommes et jeunes femmes présentent des compétences identiques en numératie et en littératie, tandis que les jeunes femmes sont légèrement plus compétentes en littératie dans certains pays.

En moyenne, hommes et femmes utilisent leurs compétences différemment, en partie en raison de leur emploi.

À quelques exceptions près, l'évaluation laisse entendre que dans tous les pays, en moyenne, les hommes utilisent leurs compétences en littératie et en numératie plus fréquemment que les femmes dans le cadre professionnel. Les écarts en termes d'utilisation des compétences entre les sexes peuvent s'expliquer par une discrimination sexuelle, mais aussi par des écarts de compétence en littératie et en numératie et/ou par la nature de l'emploi. Par exemple, si les compétences en littératie et en numératie sont moins souvent utilisées dans les emplois à temps partiel que dans les emplois à plein temps, cette situation peut expliquer en partie

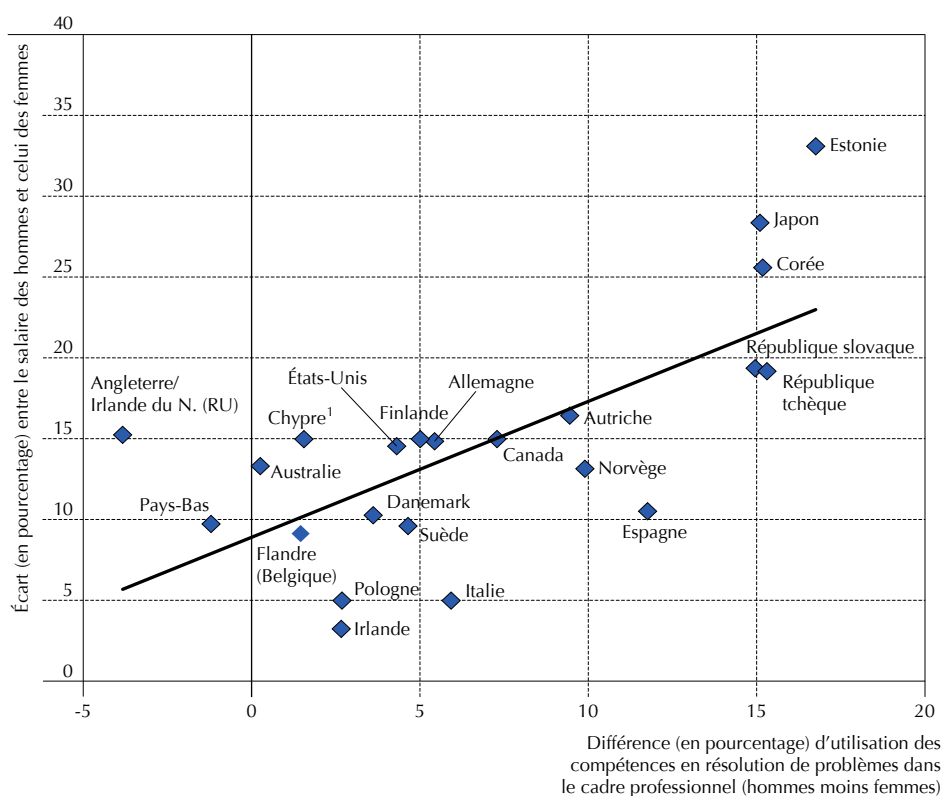
l'écart entre les sexes en matière d'utilisation des compétences, car les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes. Ce raisonnement s'applique également aux professions : les femmes ont plus tendance à occuper des emplois peu qualifiés qui nécessitent probablement une utilisation moins intensive des compétences. En effet, lorsque ces facteurs sont pris en compte, les écarts entre les sexes en matière d'utilisation des compétences se réduisent.

Les résultats confirment que les différences entre les sexes en termes d'utilisation des compétences en littératie et en numératie s'expliquent en partie par le fait que les hommes semblent légèrement plus compétents, mais aussi qu'ils occupent plus souvent des emplois à plein temps, où l'utilisation des compétences est plus intensive. Par ailleurs, cette tendance ne se vérifie pas lorsque le type d'emploi est pris en compte : les écarts en termes d'utilisation des compétences entre les sexes se creusent alors. Cela s'explique peut-être parce que les femmes qui tendent à se concentrer dans certaines professions utilisent leurs compétences de façon plus intensive que les quelques hommes qui occupent des emplois analogues.

L'utilisation des compétences en résolution de problèmes dans le cadre professionnel explique environ la moitié de l'écart salarial entre les sexes. De fait, environ la moitié des écarts salariaux transnationaux entre les sexes peut être prédite par les écarts en termes d'utilisation des compétences en résolution de problèmes dans le cadre professionnel. Cette corrélation s'efface néanmoins après contrôle des écarts entre les sexes pour un ensemble d'autres facteurs, comme les compétences en littératie et en numératie, les qualifications, la profession et le secteur professionnel.



■ **Corrélation entre l'écart salarial et la différence d'utilisation des compétences en résolution de problèmes dans le cadre professionnel, selon le sexe** ■



1. Voir les notes sur Chypre page 2.

Remarques : l'écart salarial entre les sexes est calculé comme la différence en pourcentage entre le salaire horaire moyen, primes incluses, des hommes et celui des femmes. Le 1^{er} et le 99^e centiles ont été éliminés de la répartition des salaires. La droite représente la meilleure prédiction linéaire. L'échantillon prend uniquement en compte les employés travaillant à temps plein.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012), tableau A4.7.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932903728>



DÉFIS POLITIQUES

Le développement des compétences d'une population est coûteux : si leurs ressources sont limitées, les pays doivent définir leurs priorités en matière d'investissement et concevoir des politiques en faveur des compétences générant le meilleur retour sur investissement en termes d'avantages économiques et sociaux. Pour cela, ils doivent étudier les conséquences à court et long termes. Pour être efficaces, les politiques en faveur des compétences doivent surmonter des obstacles structurels et conjoncturels récurrents, comme la hausse du chômage lors d'une récession ou les pénuries sévères de compétences lors de l'essor d'un secteur donné, mais aussi soutenir la planification stratégique à long terme des compétences nécessaires à la compétitivité et favoriser les changements structurels à cet effet.

En période de récession et de restrictions budgétaires, les gouvernements ont tendance à diminuer en priorité les investissements en faveur du capital humain. Mais diminuer les investissements en faveur des compétences revient alors à faire preuve d'une stratégie à courte vue, tant une main-d'œuvre qualifiée est essentielle à la croissance et à la création d'emploi. Si des coupes budgétaires sont inévitables, elles doivent reposer sur le rapport bénéfice/coût à long terme des investissements publics alternatifs. Partant de ces principes, il convient de défendre le maintien des investissements publics en faveur des compétences et de leur utilisation efficace.

Les résultats de l'Évaluation des compétences des adultes rappellent aussi qu'il est nécessaire de sortir de la dépendance envers la formation initiale pour valoriser la formation axée sur les compétences tout au long de la vie. Considérer les compétences comme un outil à entretenir tout au long de la vie permettra aussi aux pays de mieux équilibrer l'attribution de leurs ressources

afin de maximiser les résultats économiques et sociaux. En retour, si les compétences sont développées tout au long de la vie, un vaste éventail de domaines politiques seront impliqués, notamment l'éducation, les sciences et les technologies, l'emploi, le développement économique, les migrations et les finances publiques. L'harmonisation des mesures politiques dans le cadre de ces différents domaines permettra aux décideurs d'identifier les compromis politiques éventuellement nécessaires, d'éviter les décisions faisant double emploi et d'assurer l'efficacité de leurs actions. De même, les variations géographiques majeures dans l'offre et la demande de compétences à l'échelle des pays poussent à envisager des politiques des compétences à l'échelon local, afin d'ajuster les aspirations nationales aux besoins locaux.

L'efficacité des politiques des compétences est l'affaire de tous, et les pays doivent résoudre une question délicate : à qui incombe quoi, quand et comment, notamment en ce qui concerne la formation hors du cadre scolaire. Les employeurs peuvent aller plus loin pour créer un climat propice à la formation et à l'investissement en sa faveur ; certains individus peuvent assumer une plus grande partie du fardeau financier ; et les pouvoirs publics peuvent concevoir des normes plus rigoureuses, proposer des incitations financières et créer un filet de sécurité afin qu'une formation de qualité soit accessible à tous. Concevoir des politiques efficaces en faveur des compétences ne se limite pas à la coordination des différents secteurs de l'administration publique et à l'harmonisation de l'action des différents niveaux de l'exécutif. De fait, un vaste éventail d'acteurs non gouvernementaux, notamment les employeurs, les associations professionnelles, les chambres de commerce, les syndicats, les établissements d'enseignement et de formation, et bien sûr, les particuliers, doivent être impliqués.

AUTRES OUVRAGES À CONSULTER

Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes (2013)

L'Évaluation des compétences des adultes : Manuel à l'usage des lecteurs (2013)

Version anglaise disponible dès maintenant et version française à paraître sur :

<http://skills.oecd.org/skillsoutlook.html>

Pour en savoir plus sur les compétences et les politiques mises en œuvre à travers le monde dans ce domaine, voir :

<http://skills.oecd.org>

Contacter : Andreas Schleicher

Andreas.Schleicher@oecd.org



<http://skills.oecd.org>

