

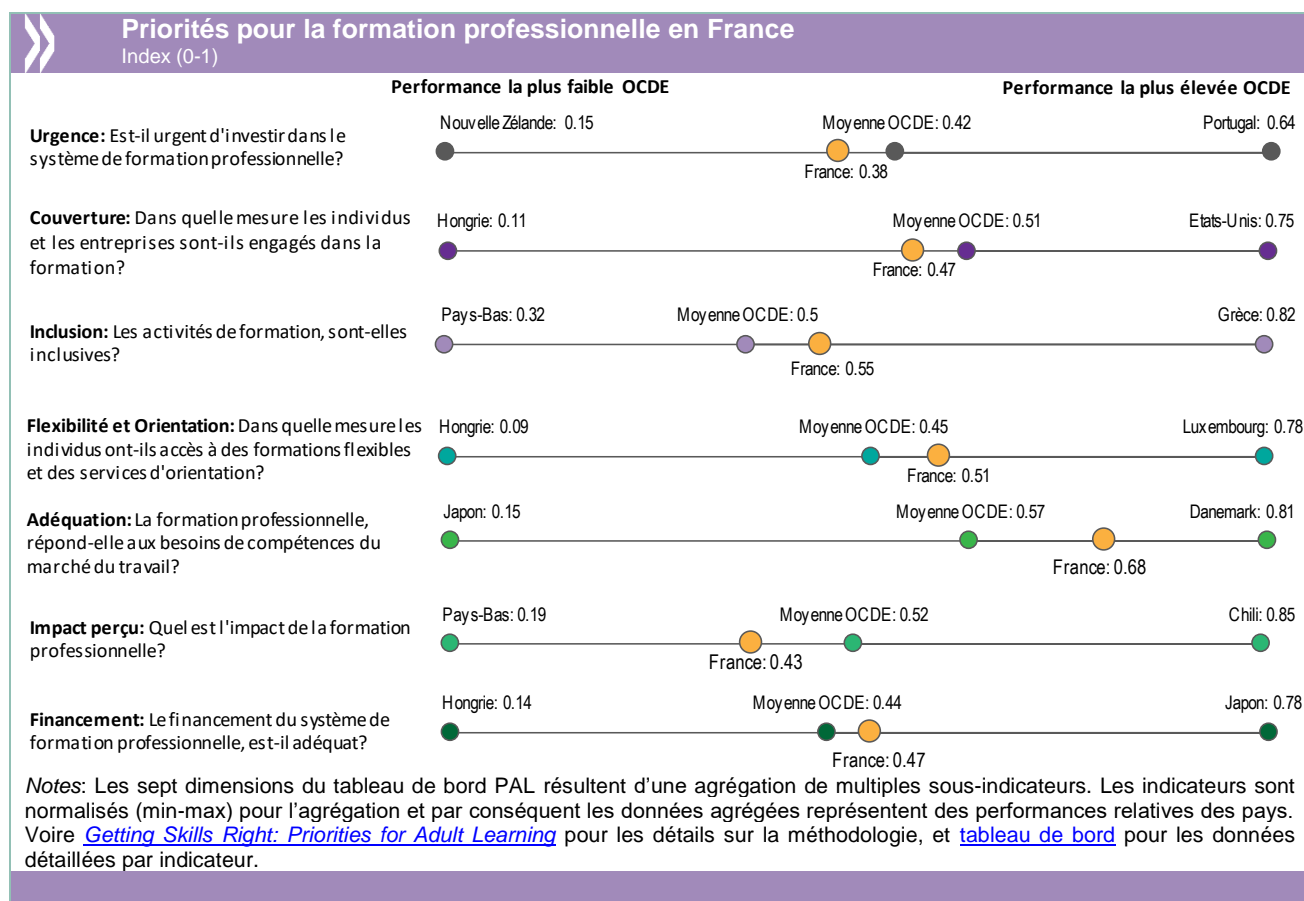


## La formation professionnelle en France, est-elle prête pour l'avenir?

Le monde du travail change. Les nouvelles technologies, la mondialisation et le vieillissement de la population ont d'importantes répercussions sur le type et la qualité des emplois disponibles, ainsi que sur l'éventail de compétences qu'ils nécessitent. La capacité des individus, des entreprises et des économies à récolter les fruits de ces changements dépend en très grande partie de l'aptitude des systèmes de formation des adultes à aider les individus à acquérir et entretenir les compétences requises dans ce monde du travail en mutation. Pour faciliter les comparaisons internationales quant à la capacité des systèmes de formation des adultes à relever les défis de demain, l'OCDE a conçu un tableau de bord sur les Priorités pour la Formation Professionnelle ([Priorities for Adult Learning, PAL](#)).

### Priorités pour la Formation Professionnelle (PAL)

Le tableau de bord Priorités pour la Formation Professionnelle analyse les systèmes de formations professionnelle à travers sept dimensions: i) caractère d'urgence, ii) couverture, iii) inclusion, iv) flexibilité et orientation, v) adéquation avec les besoins en compétences, vi) impact perçu de la formation, et vii) financement. Le tableau de bord cible la formation professionnelle liée à l'emploi, c'est-à-dire des formations dont on peut s'attendre à des effets positifs sur la performance et la productivité dans l'emploi.



### Les résultats PAL pour la France

La formation professionnelle en France fait face à des enjeux importants. Le vieillissement de la population, ainsi que l'automatisation engendrent des tensions dans le système de formation

professionnelle. On estime que la dépendance des personnes âgées s'accroîtra de 30% en 2015 à 47% en 2050, et 49% des employés ont un risque d'automatisation considérable. Dans ce contexte, le système de formation professionnelle devrait donner de meilleures opportunités à un plus grand nombre

d'adultes possible afin de développer leurs compétences et devenir plus résilients dans un marché de travail en mutation.

Selon le tableau de bord PAL, chaque année, 32% des adultes participent à une formation liée au travail, ce qui est bien en dessous de la moyenne OCDE de 41%. Le taux de participation est même deux fois plus faible pour les adultes peu qualifiés (15%) et les seniors (13%), ainsi que pour les demandeurs d'emploi de longue durée (16%). De plus, les formations ne sont pas toujours perçues comme utiles par les participants. En effet, seulement 49% des participants trouvent leur formation très utile pour leur emploi. Enfin, la formation a un faible impact sur les salaires.

La France a aussi des points forts. La formation en situation de travail y est plus fréquente: 68% des employés bénéficient au moins une fois par semaine de ce type de formation informelle (contre 63.5% dans les pays OCDE en moyenne). Par ailleurs, la France compte parmi les pays les plus performants en termes d'adéquation entre formation professionnelle et besoins en compétences. Par rapport aux autres pays OCDE, peu d'employeurs indiquent avoir des difficultés de recrutement (29%) et peu d'employés disent avoir besoin de plus de formation pour pouvoir exécuter leurs tâches (31%). L'adéquation de la formation aux besoins du marché du travail pourrait toutefois être encore améliorée en fournissant incitations et soutien aux entreprises pour mieux analyser leurs besoins en compétences et ainsi orienter leurs décisions de formation. Ceci serait particulièrement important pour les petites et moyennes entreprises.

## Des politiques de formation professionnelle conçues pour l'avenir

La France a déjà mis en place des réformes importantes pour assurer un meilleur accès à des formations de haute qualité qui correspondent aux besoins du marché du travail, y compris :

- *Couverture et inclusion* : Le Compte Personnel de Formation permet aux individus d'accumuler des droits à la formation, qui sont transférables entre employeurs et statuts ; il sera bientôt associé à une application sur smartphone permettant d'identifier les droits et les opportunités de formation alentour.
- *Adéquation* : Au vu des pénuries de compétences numériques, le label *Grande École du Numérique*, assorti de subventions, est alloué aux organismes de formation qui offrent des formations ouvertes à tous dans le domaine du numérique, en correspondance avec les besoins du marché du travail.
- *Impact* : Datadock, une base de données sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité, a été mise en place pour permettre aux financeurs de la formation professionnelle de vérifier la conformité des organismes de formation vis-à-vis six critères qualité. Par ailleurs, un nouveau système de validation et d'évaluation de la qualité des formations par des agences indépendantes est en développement.

Le rapport OCDE [Getting Skills Right: Future-ready adult learning systems](#) présente un éventail d'exemples d'initiatives instructives prises par les pouvoirs publics dans des pays OCDE et une sélection de pays non-OCDE, sur lesquelles la France pourrait s'inspirer pour continuer l'amélioration de son système de formation professionnelle.

### Que peuvent faire les décideurs politiques ?

- ▶ *Améliorer la couverture et l'inclusion de la formation professionnelle* en réduisant les barrières à la participation, notamment en développant des nouvelles modalités de formation ;
- ▶ *Accompagner les adultes dans leurs choix de formation*, en présentant les informations sur les formations et aides disponibles sous un format accessible et attractif, et en développant le conseil et l'accompagnement individualisés ;
- ▶ *Assister les entreprises, et surtout les PME, dans le développement d'outils d'évaluation* de besoins en compétences ;
- ▶ *Aider les adultes à faire face aux changements structurels*, en offrant systématiquement de la formation et des services d'orientation à ceux qui sont le plus à risque de voir leurs compétences devenir obsolètes ;
- ▶ *Encourager l'utilisation des pratiques d'organisation du travail qui augmentent les rendements de la formation*, en partageant les bonnes pratiques et en développant les compétences en la matière des responsables d'entreprises.

#### Pour en savoir plus

[Getting Skills Right: Future-ready adult learning systems](#)

[Engaging low-skilled adults in learning](#)

[Creating responsive adult learning systems](#)

[Making adult learning work in social partnership](#)

[Obtenir les bonnes compétences: France](#)

#### Données

Explorez le [tableau de bord PAL](#):

#### Contact

Marieke Vandeweyer – Économiste du Marché du Travail

✉ [marieke.vandeweyer@oecd.org](mailto:marieke.vandeweyer@oecd.org)

☎ +33 1 45 24 90 20

This work was prepared with the support of the JPMorgan Chase Foundation

**NEW SKILLS AT WORK**

JPMORGAN CHASE & CO.