



## Données clés sur les systèmes de formation professionnelle dans les pays de l'OCDE



Les besoins en compétences ne cessent d'évoluer face à l'essor du numérique, à la mondialisation et au vieillissement de la population. Pourtant, **chaque année, environ 40% seulement des adultes suivent une formation.**



Les adultes qui ont le plus besoin de se former pour trouver ou conserver un emploi sont aussi ceux qui ont le moins de chances de suivre une formation. 20% seulement des adultes peu qualifiés participent à une activité de formation, contre plus de 40% des adultes moyennement/hautement qualifiés.



40% seulement des travailleurs occupant des emplois fortement exposés au risque d'automatisation suivent une formation, contre 59% des travailleurs peu menacés.



L'utilité de la formation professionnelle pose parfois question. La moitié seulement des personnes qui ont suivi une formation la considèrent très utile dans le cadre de leur activité professionnelle.



Près de 50% des adultes ne suivent aucune formation et ne souhaitent pas le faire. 11% supplémentaires souhaiteraient suivre une formation mais ne le font pas faute de temps, de moyens ou de soutien de la part de leur employeur.



Les activités de formation ne sont pas toutes dédiées à l'acquisition de nouvelles compétences. La formation obligatoire, notamment sur l'hygiène et la sécurité, représente aujourd'hui 21% des heures de formation en moyenne dans les pays de l'OCDE.

### Des systèmes de formation professionnelle sous pression

La montée en puissance du numérique, la mondialisation, et le vieillissement de la population influent profondément sur le type et la qualité des emplois disponibles, ainsi que sur les compétences requises pour les exercer. Pour que les individus, les entreprises et les économies puissent tirer avantage de ces changements, les systèmes de formation professionnelle doivent permettre à chacun d'acquérir les compétences requises dans un monde du travail en mutation.

À très court terme, des tâches de plus en plus complexes pourraient être automatisées. Il ressort de recherches récentes menées par l'OCDE que, si la technologie actuelle d'apprentissage automatique se généralise, 32% des emplois dans les 32 pays considérés pourraient être profondément transformés, tandis que 14% supplémentaires pourraient purement et simplement disparaître (Nedelkoska & Quintini, 2018).

La mondialisation influence aussi sensiblement les besoins en compétences sur le marché du travail. Selon les données disponibles pour les économies avancées, une participation accrue aux chaînes de valeur mondiales entraîne une hausse de la demande concernant les compétences de haut niveau nécessaires pour se spécialiser dans les activités manufacturières de haute technologie et les services complexes aux entreprises. Les chaînes de valeur mondiales peuvent aussi entraîner une délocalisation des emplois, plus particulièrement des emplois peu qualifiés (OCDE, 2017).

Parallèlement, le vieillissement de la population met les systèmes de formation professionnelle à rude épreuve. Dans certains pays (Allemagne, Finlande, Italie, Japon, Portugal), on compte déjà plus de trois personnes de 65 ans et plus pour dix adultes d'âge actif (15-64 ans). Cette proportion devrait augmenter au cours des prochaines

décennies dans la totalité des pays de l'OCDE. Ce phénomène pourrait entraîner des pénuries de main-d'œuvre à mesure que des cohortes importantes de travailleurs partent à la retraite, et il influera sur les besoins en compétences en faisant évoluer la demande de biens et de services. Face à l'allongement de l'espérance de vie et de la durée de la vie active, il est indispensable d'offrir aux individus de meilleures possibilités de formation tout au long de leur carrière.

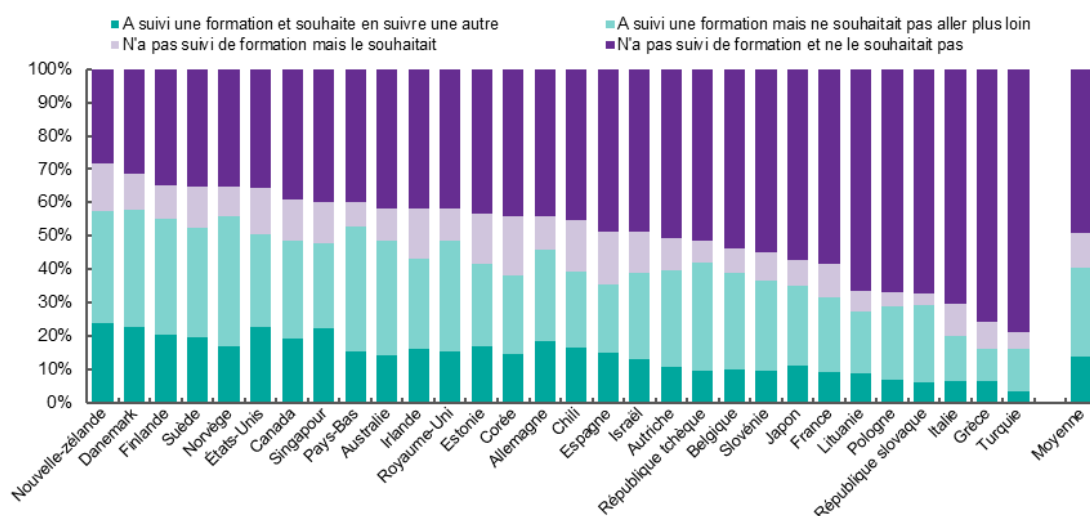
Au-delà de ces mégatendances, les systèmes de formation professionnelle sont aujourd'hui confrontés à une autre problématique majeure, à savoir le faible niveau de compétences de base des adultes. En moyenne dans la zone OCDE, 26% des adultes ne sont capables d'accomplir que des tâches très simples en compréhension de l'écrit et/ou en mathématiques. Une proportion encore plus élevée (37%) ont des compétences en résolution de problèmes numériques très limitées, voire nulles.

Le [tableau de bord sur les priorités de la formation professionnelle](#), et le rapport [Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems](#) visent à déterminer si les systèmes de formation professionnelle sont prêts à relever ces défis, en les examinant au regard de sept dimensions différentes : i) 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. Ils mettent l'accent sur la formation professionnelle à visée professionnelle, c'est-à-dire sur les activités de formation censées améliorer la productivité au travail.

Le tableau de bord sur les priorités de la formation professionnelle montre que tous les pays peuvent améliorer encore leurs systèmes de formation professionnelle afin qu'ils soient mieux parés pour l'avenir. Néanmoins, le défi que cela représente est plus ou moins important et urgent selon les pays.



**Graphique 1. La participation à la formation et la volonté de se former varient considérablement d'un pays à l'autre**  
% des adultes, pays de l'OCDE



Notes : (i) La moyenne correspond à la moyenne simple des pays de l'OCDE participant au PIAAC. (ii) La formation se rapporte à la formation professionnelle formelle et non formelle. (iii) Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

## De nombreux adultes ne se forment pas

Pour faire face à l'accroissement de la demande de compétences dans l'économie du savoir, l'accès à des programmes de formation de qualité sera de plus en plus crucial.

Pourtant, la couverture des systèmes de formation professionnelle peut encore être sensiblement améliorée. Selon les données issues de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), 41 % seulement des adultes participent à une activité de formation dans les pays de l'OCDE au cours d'une année donnée. De nombreux facteurs expliquent la participation limitée des adultes aux activités de formation. Près de la moitié des adultes des pays de l'OCDE ne suivent pas de formation et ne le souhaitent pas (graphique 1) parce qu'aucune formation ne leur convient, qu'ils ne sont pas motivés ou qu'ils sont découragés par les obstacles à surmonter. 11 % supplémentaires souhaiteraient se former mais ne le font pas pour différentes raisons, parmi lesquelles : le manque de temps lié aux obligations professionnelles (29 %) ou familiales (16 %), le manque de moyens financiers (16 %), des horaires ou des lieux de formation qui ne conviennent pas (12 %) et le manque de soutien de la part de l'employeur (7 %).

## Les adultes défavorisés se forment généralement encore moins que les autres

Qui plus est, les adultes défavorisés, qui sont certainement ceux qui ont le plus besoin de se former, sont aussi ceux qui sont le moins susceptibles de suivre une formation. Par exemple, les adultes peu qualifiés ont une probabilité inférieure de 23 points de pourcentage à celle des adultes moyennement/hautement qualifiés de se former. D'autres populations accusent aussi beaucoup de retard en matière de formation professionnelle, comme les personnes plus âgées, les travailleurs à bas salaires, les salariés de PME, les

travailleurs temporaires ou les demandeurs d'emploi (graphique 2).

## La qualité de la formation est cruciale ...

Pour que la formation ait un effet positif sur l'acquisition des compétences, elle doit être de bonne qualité. Aujourd'hui, trop d'adultes ne sont pas complètement satisfaits de la formation qu'ils suivent. Selon les données du PIAAC, dans les pays de l'OCDE, la moitié seulement des participants ont trouvé la formation suivie très utile pour leur travail, une proportion qui s'élève à 24 % seulement au Japon et 31 % en Corée. Il faut redoubler d'efforts pour aider les adultes à accéder à des formations qui déboucheront sur de meilleurs résultats professionnels. Pour offrir des formations de qualité, il est indispensable de déterminer quels programmes fonctionnent, pour qui, et pour quelles raisons. Hélas, dans de nombreux pays, les cadres de qualité et les procédures d'assurance qualité, ainsi que le suivi et l'évaluation, sont encore insuffisamment développés dans le domaine de la formation professionnelle.

## ... de même que son adéquation avec les besoins du marché du travail

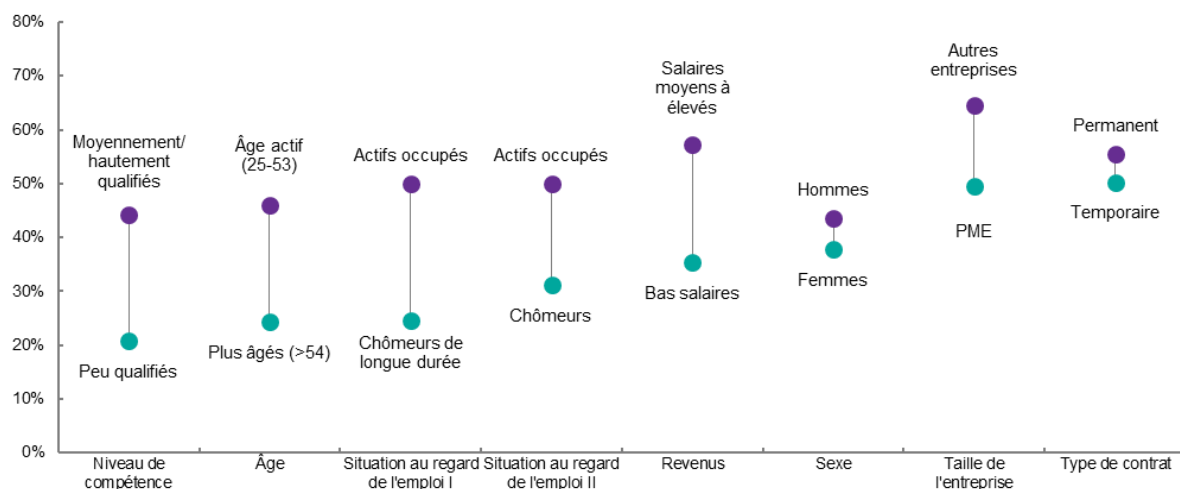
Pour accompagner efficacement l'avancement professionnel des individus, la formation professionnelle doit aussi déboucher sur l'acquisition de compétences correspondant aux besoins du marché du travail.

Les entreprises sont l'un des principaux fournisseurs de programmes de formation pour les adultes ; à ce titre, elles doivent optimiser leur offre de formations afin de doter leurs salariés des compétences nécessaires pour développer leur activité. L'évaluation des besoins en compétences est une première étape importante vers la réalisation de cet objectif. Même si en moyenne dans les pays de l'OCDE, 69 % des entreprises (de plus de 10 salariés) anticipaient l'évolution de leurs besoins en compétences en 2015, rares étaient les employeurs qui s'y référaient pour orienter leurs



## Graphique 2. Dans la plupart des pays, les adultes défavorisés participent peu à la formation

% des adultes participant à une activité de formation, pays de l'OCDE



Notes : Moyenne des pays de l'OCDE participant au PIAAC.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) 2012, 2015.

choix de formation. On constate ainsi souvent une faible correspondance entre les besoins en compétences identifiés des entreprises et les activités de formation qu'elles proposent (OCDE, 2019).

Autre enjeu clé : une grande partie de la formation est aujourd'hui concentrée sur la formation obligatoire, notamment la formation à l'hygiène et à la sécurité. Selon les données de l'enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS), la formation obligatoire représente 21 % des heures de formation en moyenne dans les pays européens de l'OCDE, et atteint même plus de 30 % en République tchèque et en Italie. Si cette formation est nécessaire, elle ne doit pas remplacer les programmes de formation professionnelle qui leur permettent d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour progresser sur le plan professionnel.

Pour que les systèmes de formation professionnelle soient alignés sur les besoins en compétences, la formation doit aussi être accessible aux travailleurs les plus menacés par les risques de perte ou de suppression d'emploi. Il est possible de faire plus dans ce domaine. 40 % seulement des travailleurs occupant un emploi fortement exposé au risque d'automatisation suivent une formation, contre 59 % des travailleurs qui occupent un emploi peu menacé. Le constat est le même pour les travailleurs exerçant des métiers « en excédent » sur le marché du travail. Cela est d'autant plus inquiétant que ce sont précisément ces groupes qui ont le plus besoin de se former pour être préparés à faire face au monde du travail de demain

## Les politiques en faveur de la formation professionnelle

Le rapport « [Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems](#) » présente un programme d'action global en vue d'aider chaque pays à mieux préparer son système de formation professionnelle pour faire face à l'avenir. Les principaux moyens d'action proposés sont les suivants :

- 1) Il faut optimiser la couverture et l'inclusion de la formation professionnelle en permettant aux adultes de faire des choix éclairés, en éliminant les obstacles à la participation aux activités de formation, et en encourageant les employeurs à proposer des formations.
- 2) Le contenu de la formation doit être plus étroitement aligné sur les besoins en compétences du marché du travail, grâce à la collecte et à l'utilisation des informations issues de l'évaluation et de l'anticipation des besoins en compétences.
- 3) Il convient d'améliorer la qualité et l'impact de l'offre de formation, en évaluant la qualité des prestataires, en diffusant auprès du grand public les informations relatives à la qualité et en encourageant le recours aux pratiques d'organisation du travail qui optimisent le rendement de la formation.
- 4) Il faut mettre en place un financement adapté et pérenne, y compris au moyen de financements publics et d'incitations à participer ciblées sur les employeurs et les individus.
- 5) Il faut renforcer les mécanismes de gouvernance afin d'améliorer la coordination verticale et horizontale entre les différentes parties prenantes du système de formation professionnelle (voir encadré pour des informations plus détaillées).

## Quelles sont les actions à mener ?

### Améliorer la couverture et l'inclusion de la formation professionnelle

- ▶ Permettre aux adultes de faire des choix éclairés en matière de formation, par différents moyens : campagnes d'information visant à sensibiliser aux avantages de la formation professionnelle; services d'orientation professionnelle, en face à face ou en ligne, afin d'aider les adultes à identifier de nouveaux emplois potentiels, à évaluer leurs lacunes en termes de compétences et à s'informer sur les formations disponibles pour opérer la transition.
- ▶ Éliminer les obstacles à la participation à la formation, par différents moyens : cours de formation en ligne et par module afin de remédier aux contraintes de temps et de distance ; congé de formation afin de ne pas travailler pendant le temps de la formation ; incitations financières visant à rendre la formation plus abordable ; reconnaissance des acquis en vue de réduire les barrières à l'entrée pour les adultes peu qualifiés.
- ▶ Encourager l'implication des employeurs dans la formation professionnelle, par différents moyens : information accrue sur les avantages de la formation ; renforcement des capacités en ressources humaines pour proposer des formations ; incitations financières.

### Renforcer l'adéquation entre le contenu de la formation et les besoins en compétences du marché du travail

- ▶ Collecter et utiliser des informations sur les besoins en compétences actuels et futurs afin d'élaborer la politique de formation professionnelle de manière plus stratégique en s'appuyant sur des données de qualité.
- ▶ Orienter les choix de formation des individus et des prestataires vers les compétences demandées, par différents moyens : fournir des informations et des conseils sur le marché du travail ; définir des incitations pour les prestataires afin qu'ils élaborent des programmes en adéquation avec les besoins du marché du travail.
- ▶ Concevoir des programmes ciblés sur les adultes dont les compétences devraient devenir obsolètes à l'avenir, comme ceux qui travaillent dans l'industrie automobile, le secteur des transports ou les services financiers.

### Améliorer la qualité et l'impact de l'offre de formation

- ▶ Recueillir des informations sur l'efficacité des prestataires et des programmes de formation.
- ▶ Renforcer les capacités des prestataires afin qu'ils puissent adopter des systèmes d'assurance qualité.
- ▶ Diffuser des informations sur la qualité et l'efficacité des programmes et des prestataires, y compris au moyen de certifications et de labels de qualité.

### Mettre en place un financement adapté et pérenne

- ▶ Assurer un financement public adapté des systèmes de formation professionnelle, aligné sur les avantages qu'ils procurent à l'échelle de la société dans son ensemble.
- ▶ Inciter les employeurs à contribuer au financement de la formation professionnelle, au moyen de subventions, d'incitations fiscales, de prêts, de plans de rotation du travail ou d'une forme ou d'une autre de prélèvement destiné à financer la formation.
- ▶ Indemniser les adultes pour les coûts directs et indirects de la formation, comme les salaires non perçus et les frais de transport et de garde d'enfants, au moyen de subventions, d'incitations fiscales, de comptes personnels de formation, de congés de formation rémunérés et de prêts.

### Renforcer les mécanismes de gouvernance

- ▶ Renforcer la coordination au sein du système de formation professionnelle, y compris entre les ministères, les différents échelons de l'administration et les partenaires sociaux/les autres parties prenantes concernées.

## Pour en savoir plus

Cette synthèse s'appuie sur le rapport OCDE (2019), [Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems](#), Éditions OCDE, Paris, et le [Tableau de bord sur les priorités de la formation professionnelle](#).

## Références

Nedelkoska, L. et G. Quintini (2018), « Automation, Skill Use and Training », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 202, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

OCDE (2017), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2017: Compétences et chaînes de valeur mondiales*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264203433-fr>.

OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Éditions OCDE, Paris.

## Contacts

- ✉ [glenda.quintini@oecd.org](mailto:glenda.quintini@oecd.org)
- ✉ [alessia.forti@oecd.org](mailto:alessia.forti@oecd.org)
- ✉ [anja.meierkord@oecd.org](mailto:anja.meierkord@oecd.org)
- ✉ [marieke.vandeweyer@oecd.org](mailto:marieke.vandeweyer@oecd.org)
- 🐦 [@OECD\\_Social](#)

Ces travaux ont été préparés avec le soutien de la Fondation JPMorgan Chase

**NEW SKILLS AT WORK**  
JPMORGAN CHASE & CO.