



PRÉPARER LES SYSTÈMES DE FORMATION DES ADULTES POUR L'AVENIR

Glenda Quintini
Économiste du marché du travail – Compétence & Employabilité
Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales

Conférence CEET, 13 décembre 2018, Paris

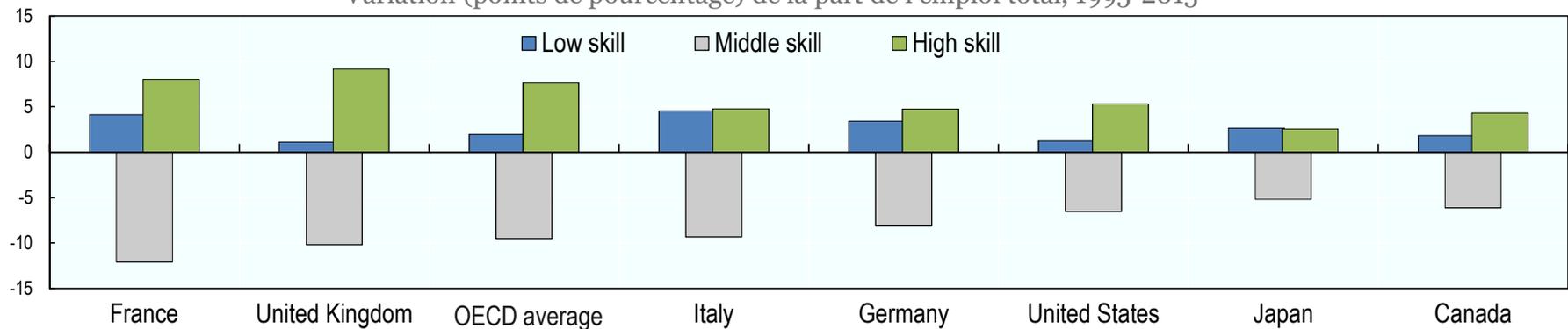




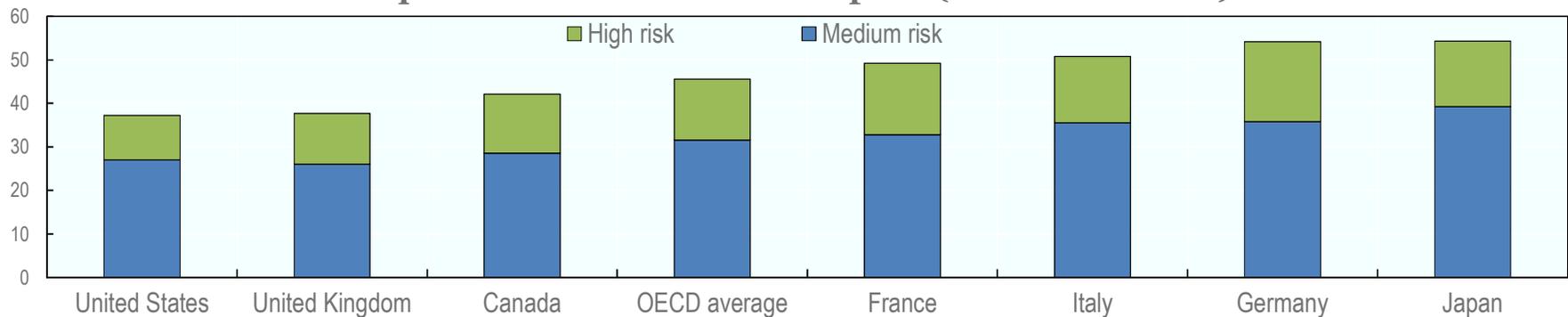
La demande de compétences a changé considérablement, et continue à changer

Polarisation du marché du travail

Variation (points de pourcentage) de la part de l'emploi total, 1995-2015



Risque d'automatisation des emplois (% de travailleurs)



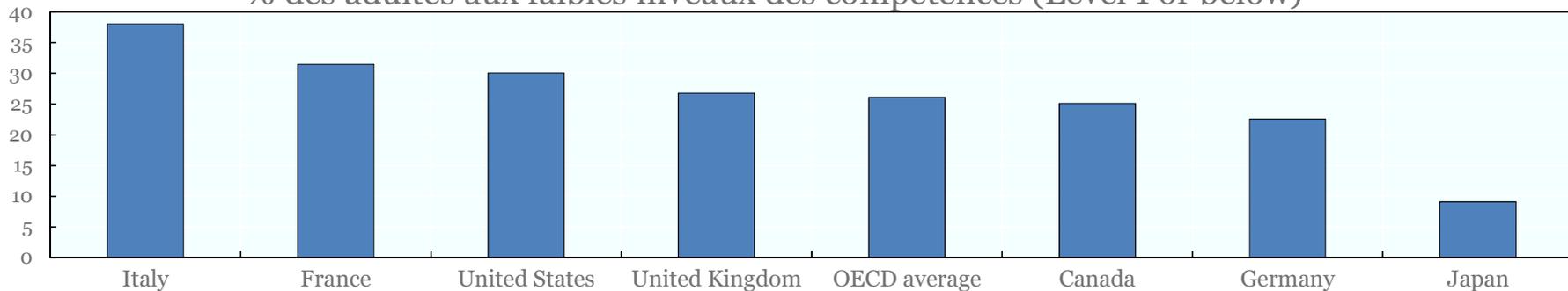
Source: OCDE, Perspectives de l'emploi (2017); Quintini & Nedelkoska (2018)



Beaucoup d'adultes ont des faibles compétences

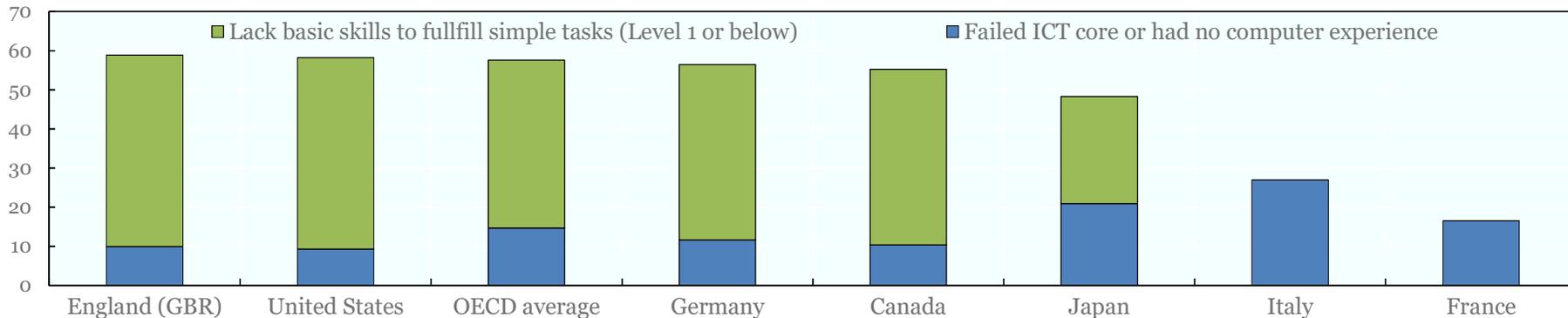
Compétences à l'écrit et en calcul

% des adultes aux faibles niveaux des compétences (Level 1 or below)



Compétences de résolution de problèmes dans des environnements technologiques

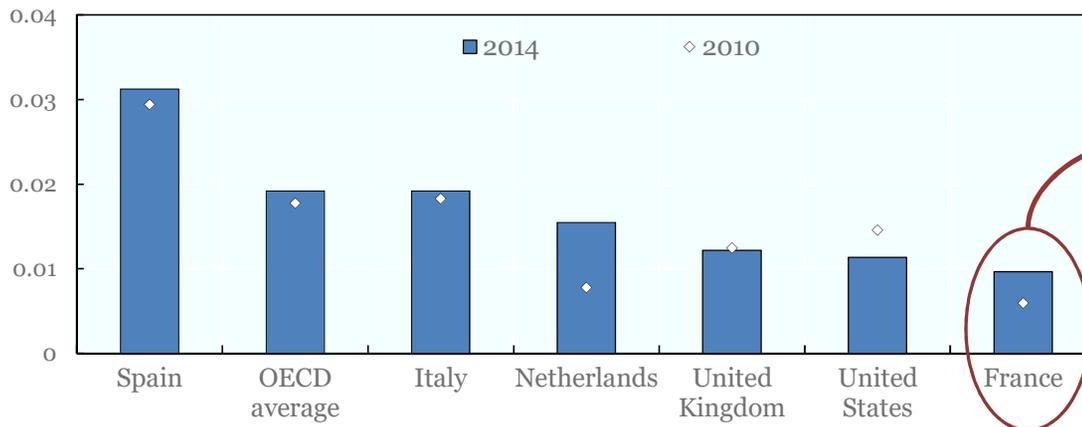
% des adultes



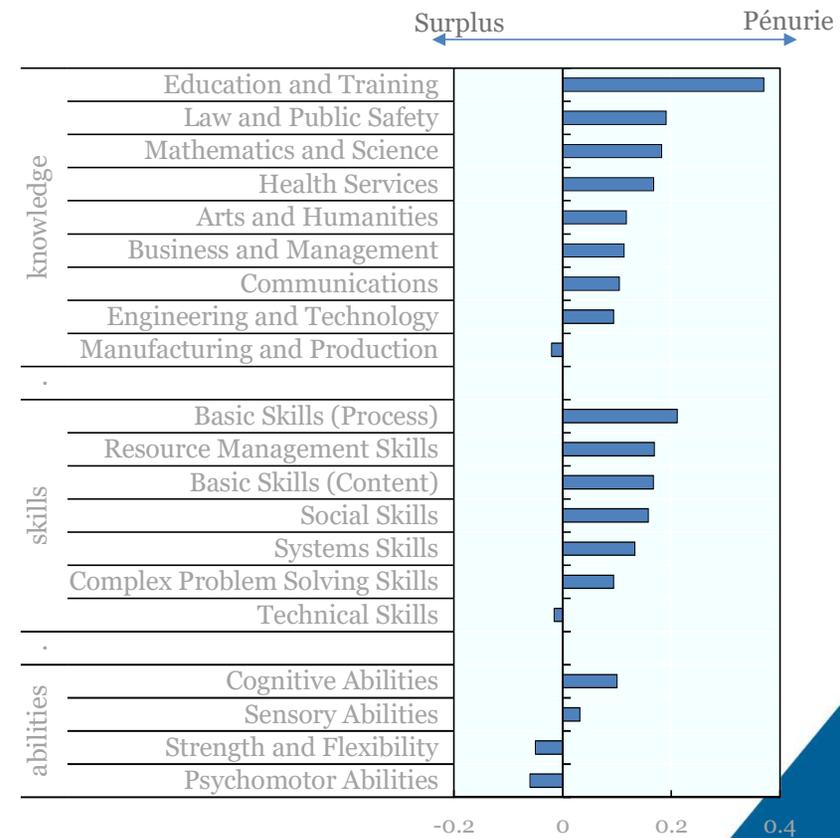
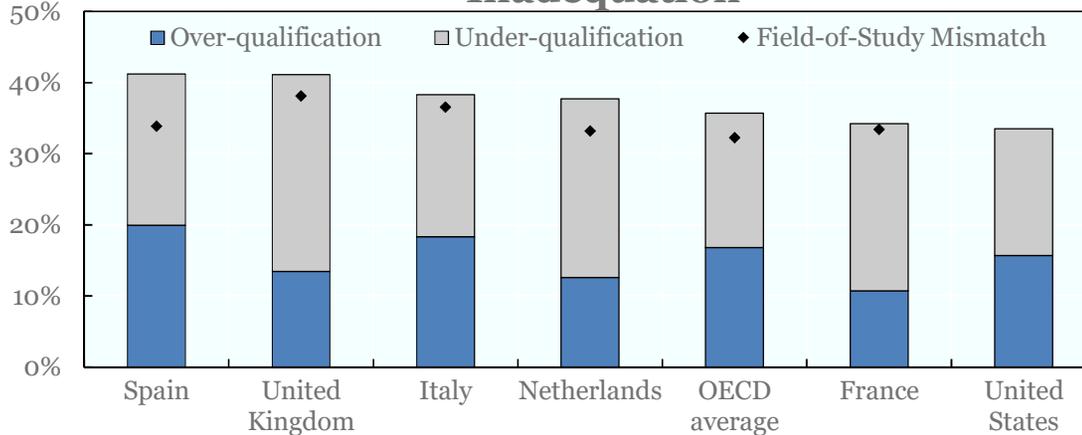


Des déséquilibres de compétences ont vu le jour

Intensité des déséquilibres



Inadéquation



Source: Skills for Jobs (2018)



La formation professionnelle pour s'attaquer aux déséquilibres



L'**urgence** d'investir dans la formation professionnelle



Couverture élevée



Adéquation avec les besoins dans le marché du travail



Participation **inclusive**



Formations de **qualité**



Flexibilité & accompagnement

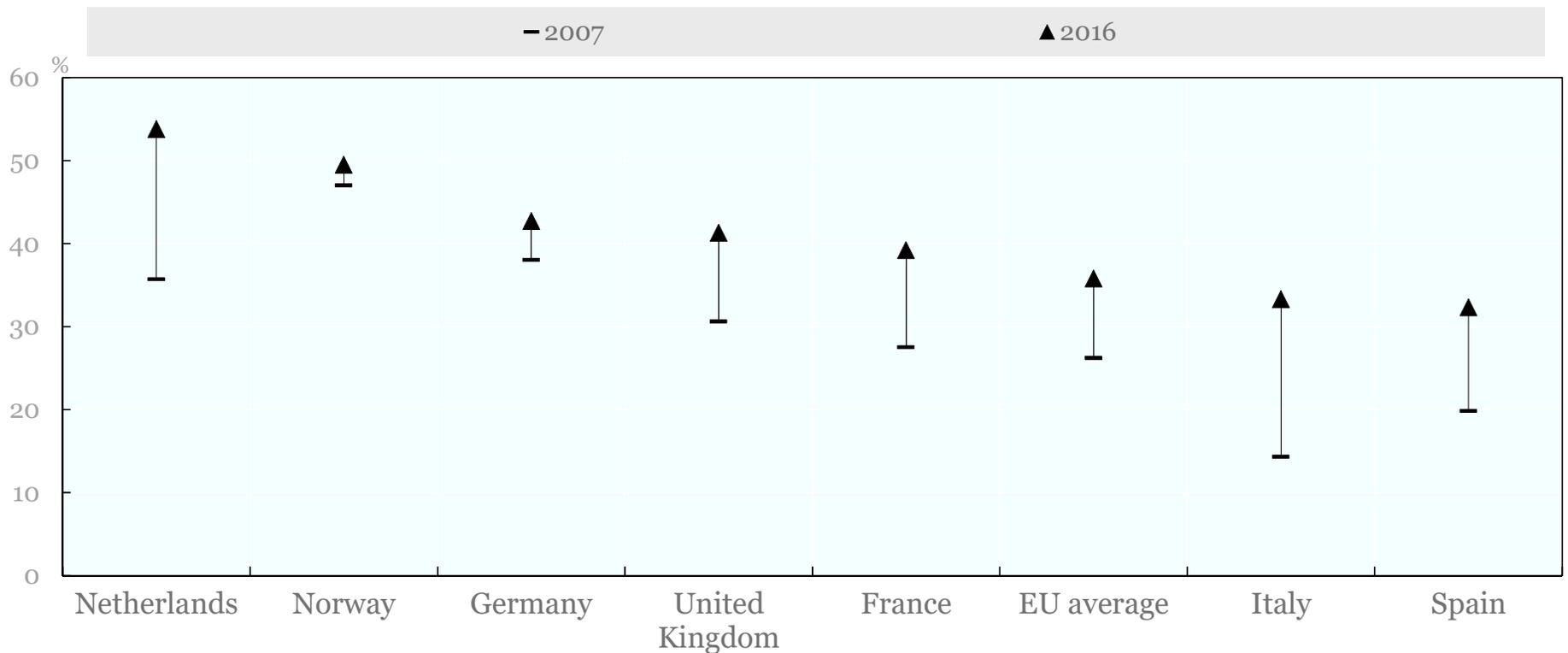


Financement adéquate



La participation dans la formation a augmenté, mais reste faible dans beaucoup de pays

Taux de participation dans les formations professionnelles non-formelles

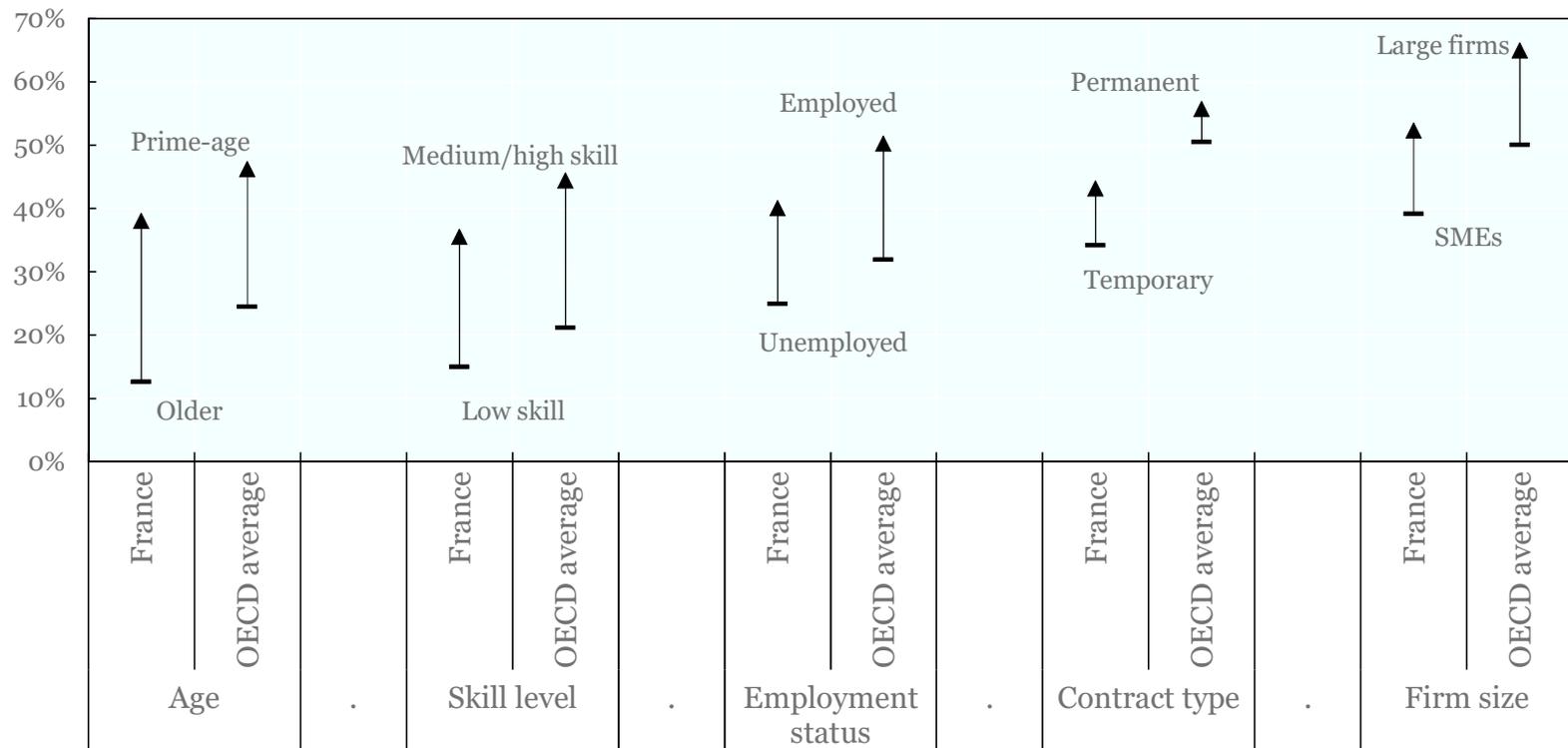


Source: AES



Les inégalités d'accès à la formation persistent

Taux de participation dans les formations professionnelles non-formelles et formelles



Source: PIAAC



Politiques pour accroître la couverture

- Permettre aux adultes de prendre des décisions informées sur l'enseignement et la formation
 - *Orientation et accompagnement*
 - *Campagnes de sensibilisation*

P.ex. Information, accompagnement et validation dans les centres QUALIFICA au Portugal
- S'attaquer aux obstacles à la participation
 - *Congé de formation*
 - *Incitations financières*
 - *Flexibilité (formation à distance, blocs/modules de formation, VAE)*

P.ex. Congé de formation de max. 180 h/an en Belgique
- Stimuler l'engagement des employeurs
 - *Renforcement des connaissances et capacités*
 - *Incitations financières*

P.ex. programme CHAMP en Corée pour faciliter la collaboration entre PME et grandes entreprises



Politiques pour rendre la formation plus inclusive

- Activités de sensibilisation et orientation professionnelle ciblée
 - *Coopération avec des partis prenants au niveau local et de la communauté (p.ex. les syndicats)*
 - *Orientation professionnelle conçue pour répondre aux besoins des publics ciblés (p.ex. travailleurs âgés)*
- Accompagnement ciblé et incitations pour les groupes sous-représentés
 - *Mettre en place des formations et incitations spécifiquement pour certains groupes*
 - *Rendre les incitations générales plus généreuses pour certains groupes*

P.ex. **Orientation** professionnelle pour les **travailleurs de 45 ans et plus** aux Pays-Bas, pour leur aider à comprendre le futur de leurs emplois

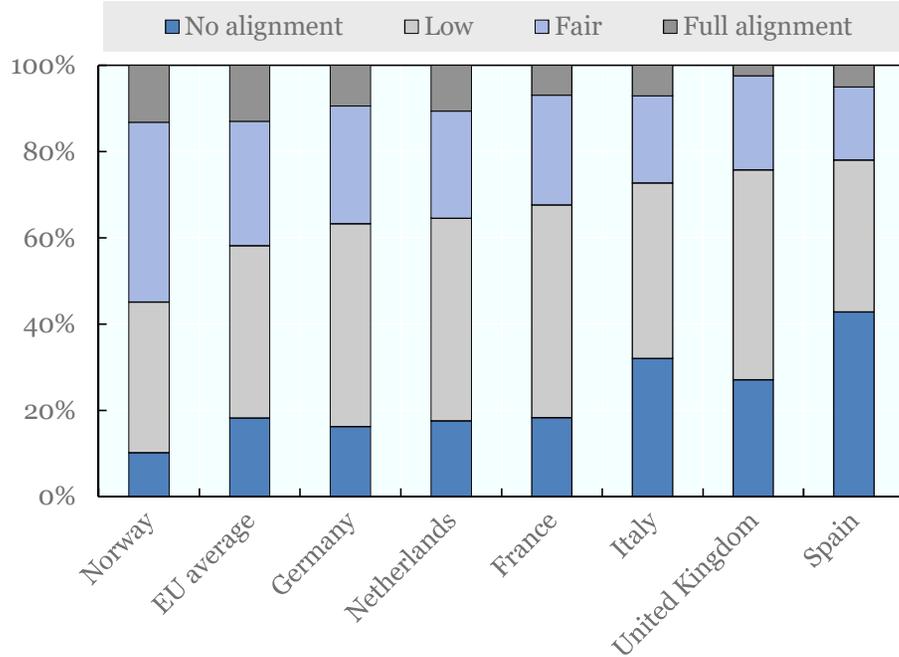
P.ex. Women ReBOOT pour aider les **femmes inactives** à rentrer dans le secteur Tech en Irlande

P.ex. Le projet MASELTOV (avec le soutien de la UE) a développé un app pour l'apprentissage culturel et linguistique des **migrants**



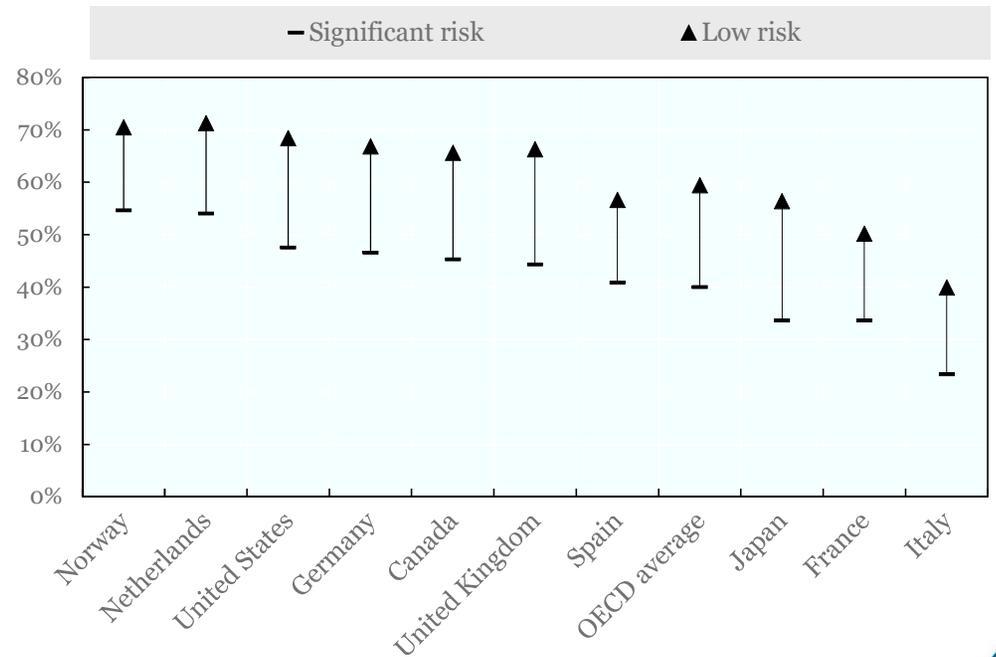
Les formations ne correspondent pas forcément aux besoins dans le marché du travail

Adéquation entre les priorités de développement des entreprises et leurs activités de formation



Source: CVTS (2015)

Participation dans la formation professionnelle, par risque d'automatisation



Source: PIAAC, Quintini & Nedelkosla (2018)



Politiques pour une meilleure adéquation avec les besoins dans le marché du travail

- Collecter et utiliser des informations pertinentes sur les besoins de compétences
- Orienter les choix de formations des adultes et l'offre des organismes de formation vers les compétences en demande
 - *Limiter les options de formation*
 - *Mettre en place des incitations plus généreuses*
 - *Accompagnement ciblé*
- Mettre en place des programmes de formation et accompagnement pour les adultes avec un risque d'obsolescence de leurs compétences
- Mettre en place des formations pour aider les adultes à comprendre et accéder aux nouvelles formes d'emploi (p.ex. travail sur plateforme)

P.ex. Recruitment Training Grant (subvention) pour les métiers en pénuries en Estonie

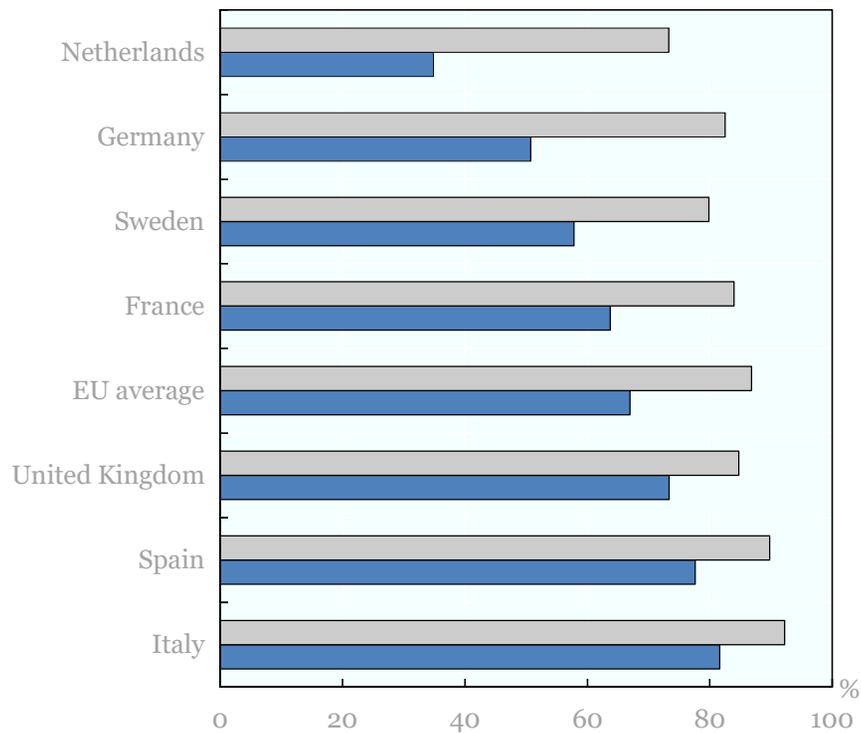
P.ex. Structural Adjustment Packages en Australie

P.ex. Self-Employment Pathways in the Gig Economy en Californie



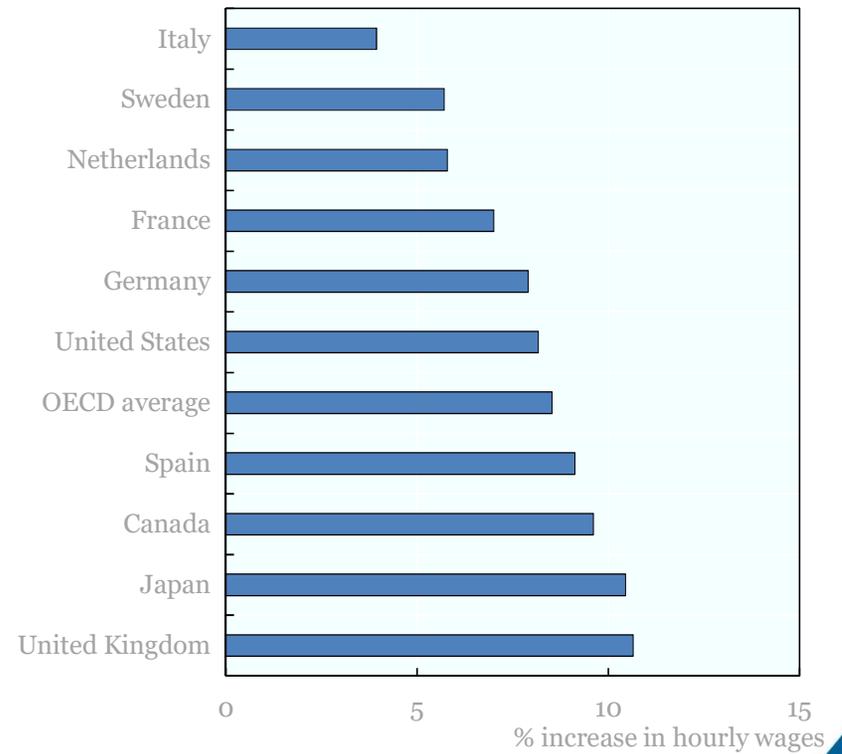
L'impacte perçu de la formation

- Currently using or expecting to use the acquired skills
- Acquired skills helped achieve positive employment outcomes



Source: AES (2016), PIAAC (2012)

Rendement des salaires de la participation dans la formation





Politiques pour assurer un impacte positif de la formation

- Veiller sur la qualité des formations

P.ex. **Séminaires** pour organismes de formation au Japon

- Accompagnement pour aider les organismes de formation à réaliser des programmes de qualité (p.ex. normes de qualité, renforcement de connaissance et capacité)
- La certification et les labels de qualité
- Contrôle et évaluation
 - *Impactes et satisfaction*
 - *Évaluations externes, auto-évaluation*
- Partage d'informations sur la qualité des programmes et organismes de formation
 - *Format accessible, pertinent et à jour*

P.ex. **Certification** à la base de normes de qualité pour les formations financées par la PSE au Chili

P.ex. **Outil d'auto-évaluation** pour les organismes de formation au Danemark

- Mettre à profit les compétences acquises dans la formation

- Utilisation de pratiques professionnelles performantes dans les entreprises (p.ex. travail en équipe, flexibilité de temps de travail)

