



Comblers le déficit de compétences pour la croissance et la création d'emplois



© shutterstock: danleap

Introduction

La numérisation, l'automatisation et la robotisation modifient la structure de la demande sur le marché du travail. Les entreprises ont besoin de moins de personnes ayant un faible niveau de compétences tandis que la demande de travailleurs possédant des qualifications techniques avancées augmente. Par ailleurs, le rythme de ces changements représente un défi pour les systèmes d'éducation et de formation, qui ne parviennent pas à s'ajuster aux tendances actuelles. Cette situation crée un déficit de compétences.

L'inadéquation des compétences réduit la productivité de 2 %, autrement dit, pour chaque euro, deux centimes sont perdus. En outre, plus la proportion des adultes peu qualifiés est élevée au sein de l'économie, plus il est difficile de s'adapter aux nouvelles technologies et de faire preuve d'innovation. L'Union européenne est confrontée à une situation d'urgence en matière d'innovation et est à la traîne derrière l'Asie et les États-Unis.

Malgré de nombreux débats et études, nous sommes toujours dans l'incapacité de quantifier précisément le déficit de compétences qui existe en Europe. Nous sommes également incapables de déterminer avec un degré de précision suffisant les domaines qui souffrent de ce déficit. Bien que les

organisations économiques demandent une telle analyse depuis un certain temps, il n'existe aucune donnée disponible au niveau européen.

Tandis que les responsables politiques au sein de l'Union mettent souvent l'accent sur l'élargissement des droits sociaux, les entreprises européennes rencontrent des difficultés pour embaucher en raison de l'inadéquation des compétences. Il conviendrait de se demander où est le droit des entreprises à avoir accès à une main-d'œuvre suffisamment qualifiée et compétente. En l'absence de mesures appropriées, l'Union s'exposera à un risque de pénurie grave de main-d'œuvre dans les 25 prochaines années. Aujourd'hui déjà, 40 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés pour embaucher des travailleurs suffisamment qualifiés et compétents.

Le développement sans précédent des technologies au cours des dernières décennies a conduit à des changements révolutionnaires dans l'importance de divers facteurs de production et leur incidence sur la compétitivité. Aujourd'hui, neuf des dix plus grandes entreprises traitent des données. Dans les années 70, ces entreprises étaient actives dans le secteur du pétrole. Les données sont le nouveau pétrole.

Le déficit de compétences: comment le définir et y remédier

Pour remédier au déficit de compétences, il convient d'agir à plusieurs niveaux: introduire des changements dans les systèmes d'éducation et de formation, fournir les compétences appropriées aux étudiants mais également permettre la reconversion des adultes et encourager l'apprentissage tout au long de la vie et le perfectionnement continu. Pour ce faire, des changements systémiques sont nécessaires non seulement au niveau décisionnel mais également dans l'état d'esprit.

Les organisations d'employeurs savent que pour remédier au déficit de compétences, une coopération étroite entre les entreprises, les universités et les responsables politiques est nécessaire. Les employeurs partagent les responsabilités avec les décideurs politiques et les universitaires et sont prêts à prendre les mesures nécessaires pour aider la société et les institutions éducatives afin de garantir de bonnes perspectives d'emploi aux travailleurs. Les entreprises en Europe investissent déjà de nombreuses ressources dans la modernisation des compétences de leurs travailleurs. Rien qu'en Allemagne, les entreprises investissent environ 30 millions d'euros dans le perfectionnement et la requalification de leur personnel.

Les entreprises et les responsables politiques doivent trouver la bonne manière de susciter l'esprit d'entreprise chez les jeunes. Pour ce faire, il convient de mettre l'accent sur l'éducation économique afin de motiver les jeunes dès le départ à devenir entrepreneurs. Ce sont les entreprises qui possèdent les connaissances et l'expertise nécessaires pour y parvenir. De plus, les relations entre le monde de l'entreprise et l'éducation doivent être renforcées. Des formes flexibles d'éducation et de formation, ainsi que la formation informelle, sont indispensables pour préparer les défis de l'avenir.

Les salariés sont conjointement responsables de faire face au changement à venir. Actuellement, dans de nombreux États membres, les jeunes sortant de l'école n'adoptent pas la bonne attitude face à l'apprentissage tout au long de la vie. Il est indispensable de sensibiliser les personnes en âge de travailler à l'importance de gérer leur carrière de manière adéquate. L'orientation professionnelle représente un autre domaine dans lequel la coopération étroite entre les entreprises et les responsables politiques est une nécessité.

D'après l'étude menée en Bulgarie, 85 % des professionnels se plaignent du manque de compétences pratiques dans leur formation. Nombreux sont ceux qui relèvent l'inadéquation entre les programmes de formation et les exigences sur le lieu de travail, ainsi que le manque d'informations techniques et technologiques.

Outre l'ajustement des compétences des jeunes à celles des personnes déjà sur le marché du travail, il est important de faciliter l'entrée et le retour sur le marché du travail pour les groupes qui sont actuellement sous-représentés ou partiellement exclus. L'inclusion efficace des réfugiés et la détermination de leur palette de compétences pourraient atténuer le déficit de compétences dans certains domaines.

Quelles compétences pour l'avenir?

Tout comme les précédentes révolutions industrielles, la quatrième révolution industrielle a le potentiel d'améliorer les revenus et la qualité de vie de la population. La différence réside dans le rythme de l'évolution. Alors que les révolutions précédentes duraient pendant des décennies et qu'un changement générationnel permettait de se préparer aux conséquences, la révolution actuelle progresse d'une année à l'autre. Par conséquent, les sociétés n'ont pas le temps de se préparer à un changement aussi rapide.

Selon le Forum économique mondial, 65 % des enfants qui commencent l'école aujourd'hui occuperont des emplois qui n'existent pas encore. Cette situation complique la définition précise des compétences nécessaires. Pour pouvoir déterminer les compétences pour l'avenir, nous devons effectuer une analyse approfondie des tendances et données actuelles sur l'évolution de la demande. Les informations sur le marché du travail contribueront à repérer les tendances et à indiquer la direction que les systèmes éducatifs devraient prendre.

Lorsque nous parlons de cibler les jeunes, nous faisons avant tout référence à la réforme du système d'éducation, à l'amélioration de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP), à l'amélioration de l'image des apprentissages et à la révision des compétences clés. Les compétences non techniques, la pensée créatrice et les compétences entrepreneuriales deviennent de plus en plus importantes dans l'ensemble du cycle de vie.

Les systèmes d'éducation ont besoin d'un changement radical dans leur approche de la manière d'enseigner et de la manière d'apprendre. La stratégie numérique doit être intensifiée dans les écoles et les universités. Les systèmes d'éducation devraient moins reposer sur les connaissances théoriques et davantage sur l'utilisation pratique des connaissances acquises. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire d'établir un environnement crédible et collaboratif à chaque niveau, de l'école élémentaire aux universités et aux entreprises, en tant que partie intégrante de la société.

Il est également nécessaire de mettre davantage l'accent sur les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM). Malheureusement, dans de nombreux pays, les jeunes ont actuellement des compétences insuffisantes en mathématiques. Les étudiants du futur doivent avoir la capacité de s'adapter.

Dans le but de faciliter les réformes dans les systèmes d'éducation, un échange approfondi des bonnes pratiques entre les pays est indispensable. L'éducation dans certains États membres relevant de la responsabilité des autorités locales, il est important de fournir un niveau adéquat de coopération et de coordination aux niveaux régional et local également. Les éducateurs, tout comme les responsables politiques, doivent mettre l'accent sur les compétences génériques multidisciplinaires pour garantir l'avenir.

Selon une étude du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 39 % des adultes sentent que leurs compétences sont insuffisantes. Pour inverser la tendance, il est essentiel de faciliter le perfectionnement et la requalification aussi bien des travailleurs que des personnes sans emploi.





Les processus d'apprentissage par le travail combinés à l'EFP augmentent les chances des travailleurs de trouver un emploi et les possibilités des entreprises de trouver des travailleurs qualifiés. Malheureusement, cette approche n'est pas encore utilisée par tous les États membres de l'Union.

Le rythme actuel du changement a une incidence sur le degré d'utilisation des compétences. Par le passé, les compétences acquises étaient utiles pendant de nombreuses années. À présent, pour ce qui est des logiciels dans certains secteurs, les employés doivent se perfectionner ou se former après trois ans seulement, quatre à cinq ans pour les machines. Les qualifications valables pour toute la vie n'existent plus. Hélas, de nombreuses entreprises connaissent un manque d'intérêt à l'acquisition de compétences techniques de la part de leurs employés.

Erasmus+ est l'un des programmes qui présentent les résultats les plus positifs dans la lutte contre le déficit de compétences. Il devrait être davantage développé et élargi pour répondre à la nécessité d'une meilleure formation et offrir des compétences numériques et dans d'autres domaines pour l'avenir.

La conférence s'est clôturée par l'adoption d'une déclaration commune du groupe des employeurs et de l'Association des organisations d'employeurs bulgares. Ce document préconise un certain nombre de mesures pratiques destinées à adapter les marchés du travail et les systèmes de formation aux besoins futurs.

Les grandes tendances actuelles telles que la mondialisation, la numérisation et l'évolution démographique ont une incidence considérable sur l'économie et le monde du travail. Elles ouvrent d'immenses possibilités, mais représentent également un défi pour les États membres, les sociétés et les employeurs qui doivent faire face à la rapidité des changements concernant:

- l'irruption de technologies de rupture partout dans le monde,
- le vieillissement de la main-d'œuvre et l'allongement de l'espérance de vie,
- les profonds changements au sein des marchés de l'emploi et l'individualisation du travail,
- le creusement du déficit de compétences et du fossé intergénérationnel, ainsi que
- les nouvelles aptitudes et compétences clés requises dans tous les secteurs de l'économie, de la société et de la vie professionnelle.

Par conséquent, il est nécessaire que les États membres réforment leurs marchés de l'emploi et leurs systèmes d'éducation, d'enseignement et de formation professionnels (EFP), ainsi que d'apprentissage, afin de créer un véritable espace européen de l'éducation pouvant répondre aux défis actuels et futurs et prendre part avec succès à la lutte mondiale pour les talents. Les signataires de la présente déclaration, tout en soulignant le rôle des partenaires sociaux et des partenariats proclamés pour les réformes, sont convaincus qu'il y a lieu de mettre en place les mesures suivantes:

Au niveau des marchés de l'emploi, nous devons:

- veiller à ce que les compétences correspondent aux besoins du marché de l'emploi. Pour cela, il convient de remédier aux pénuries de compétences et à l'aggravation des déficits de compétences;
- éliminer les obstacles à la création d'emplois et à une pleine participation au marché de l'emploi et à l'intégration de l'ensemble de la main-d'œuvre disponible, y compris en tirant profit du potentiel et des synergies positifs des différentes générations;
- conseiller, motiver et mobiliser les jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) afin qu'ils trouvent les parcours professionnels qui leur conviennent;
- encourager et motiver les individus à assumer eux-mêmes la responsabilité du développement de leurs compétences;
- nous adapter à l'évolution de la nature du travail et à la nécessité de nouvelles structures dans les relations de travail;
- utiliser l'approche de la flexisécurité pour adapter le droit du travail aux besoins de l'économie moderne.

Au niveau des systèmes d'éducation, nous devons:

- nous efforcer en permanence d'accroître leur qualité et leur efficacité afin d'améliorer le rendement et la qualité avec les ressources dont nous disposons;
- créer les conditions permettant aux jeunes d'acquérir les aptitudes et les compétences clés à tous les niveaux d'éducation et de formation. Cela requiert, entre autres, de réformer le modèle du système éducatif en évoluant vers un savoir transversal et pluridisciplinaire fondé sur une pensée créative et un renforcement des compétences;
- stimuler la créativité, l'esprit d'entreprise et la mobilité dans le domaine de l'éducation et de la formation à tous les niveaux;
- investir dans les compétences dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, dès l'école primaire jusque dans l'enseignement supérieur, ainsi que dans l'apprentissage tout au long de la vie;
- favoriser l'apprentissage tout au long de la vie fondé sur des méthodes d'apprentissage adaptables et innovantes;
- promouvoir la formation par le travail et l'EFP et renforcer les liens entre les entreprises et les prestataires de services éducatifs pour éviter l'inadéquation des compétences;
- garantir un accès large au développement des aptitudes et des compétences dans une économie de la connaissance.

Grâce à l'ensemble de ces éléments, nous pourrions transformer le potentiel et le talent humain en un facteur décisif pour la croissance économique, la productivité et la compétitivité. Il est nécessaire de poursuivre les efforts afin de garantir que les systèmes d'éducation, d'EFP et d'apprentissage des États membres fonctionnent bien et fournissent aux citoyens un large éventail de compétences indispensables dans l'économie moderne.



Ce document fournit un résumé de la discussion intitulée «Comblar le déficit de compétences pour la croissance et la création d'emplois», qui s'est tenue à Sofia (Bulgarie), le 22 mars 2018. Cette conférence était organisée conjointement par le groupe des employeurs du Comité économique et social européen et l'Association des organisations d'employeurs bulgares. Le séminaire a été ajouté au calendrier des réunions de la présidence bulgare du Conseil de l'Union.



Comité économique et social européen Groupe des employeurs

À propos du groupe des employeurs

Le groupe des employeurs réunit des entrepreneurs et représentants d'associations d'entrepreneurs qui exercent leurs activités dans l'industrie, le commerce, les services et l'agriculture au sein des 28 États membres de l'Union européenne. Ses membres s'engagent à mettre leur expérience au service de la poursuite du projet européen.

Le Comité économique et social européen est la seule institution européenne où siègent des entrepreneurs et d'autres acteurs pleinement engagés dans la vie économique et sociale de leur pays. Il garantit que la voix des entreprises soit entendue au niveau européen.



Comité économique et social européen

Rue Belliard 99 • 1040 Bruxelles • BELGIQUE
Responsable d'édition: unité "Visites et Publications" • EESC-2018-39-FR
www.eesc.europa.eu

© Union européenne, 2018
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.
Toute utilisation ou reproduction de chacune des photographies est soumise à une autorisation préalable à demander directement aux détenteurs de leurs droits d'auteur.



FR



Print
QE-02-18-537-FR-C
ISBN 978-92-830-4057-6
doi:10.2864/992479

Online
QE-02-18-537-FR-N
ISBN 978-92-830-4056-9
doi:10.2864/8575