



ÉVOLUTION DE LA PERFORMANCE DES SYSTEMES

DE COMPETENCES EUROPEENS DE 2015 A 2022

L'indice européen des compétences montre comment **les systèmes de compétences nationaux ont réagi pendant une période difficile.**

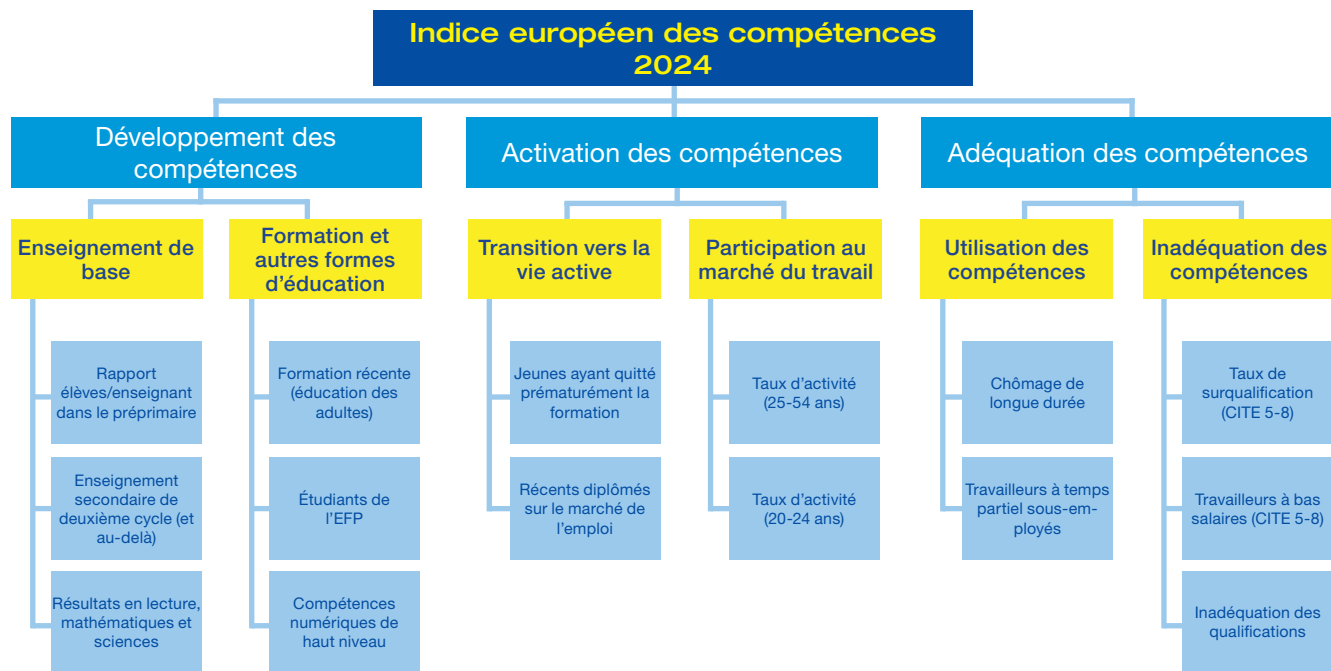


Étant donné que les compétences font partie intégrante de la compétitivité et de l'égalité des chances, l'approche globale dans tous les domaines d'action, préconisée par le Cedefop, est au cœur du socle des droits sociaux de l'Union européenne (UE), de la stratégie de 2020 en matière de compétences et de la politique en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP). L'Année européenne des compétences 2023/2024 a également mis en évidence le rôle clé des compétences pour la réussite de la «double» transition de l'Europe vers des économies et des sociétés «numériques» et «vertes».

L'**indice européen des compétences (ESI)** du Cedefop mesure les performances des systèmes de compétences dans les États membres de l'UE. Sa dernière publication ⁽¹⁾ examine comment, entre 2015 et 2022, les systèmes de compétences des États membres se sont adaptés à des attentes et des défis croissants: les conséquences de la crise financière, le changement climatique, la pandémie de COVID-19, l'accélération du développement et de la diffusion des technologies, le changement démographique et l'invasion de l'Ukraine.

(1) Cedefop, à paraître.

Figure 1. Structure de l'indice européen des compétences (ESI)



Source: Cedefop, Indice européen des compétences 2024.

Les systèmes de compétences comprennent des éléments reflétant l'interaction entre l'offre et la demande de compétences. Les institutions et les politiques influencent également les comportements des personnes, des employeurs et des prestataires de formation en matière de mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences. L'ESI regroupe 15 indicateurs de composantes clés des systèmes de compétences, regroupés en trois piliers, chacun comprenant deux sous-piliers supplémentaires (figure 1) :

- pilier du développement des compétences: les activités d'éducation et de formation et les compétences développées par les personnes;
- pilier d'activation des compétences: transition de l'éducation au travail;
- pilier d'adéquation des compétences et activité sur le marché du travail: utilisation fructueuse des compétences et degré d'adéquation des compétences sur le marché du travail.

L'ESI produit une mesure unique pour la performance globale, ainsi que des valeurs pour chaque pilier et sous-pilier.

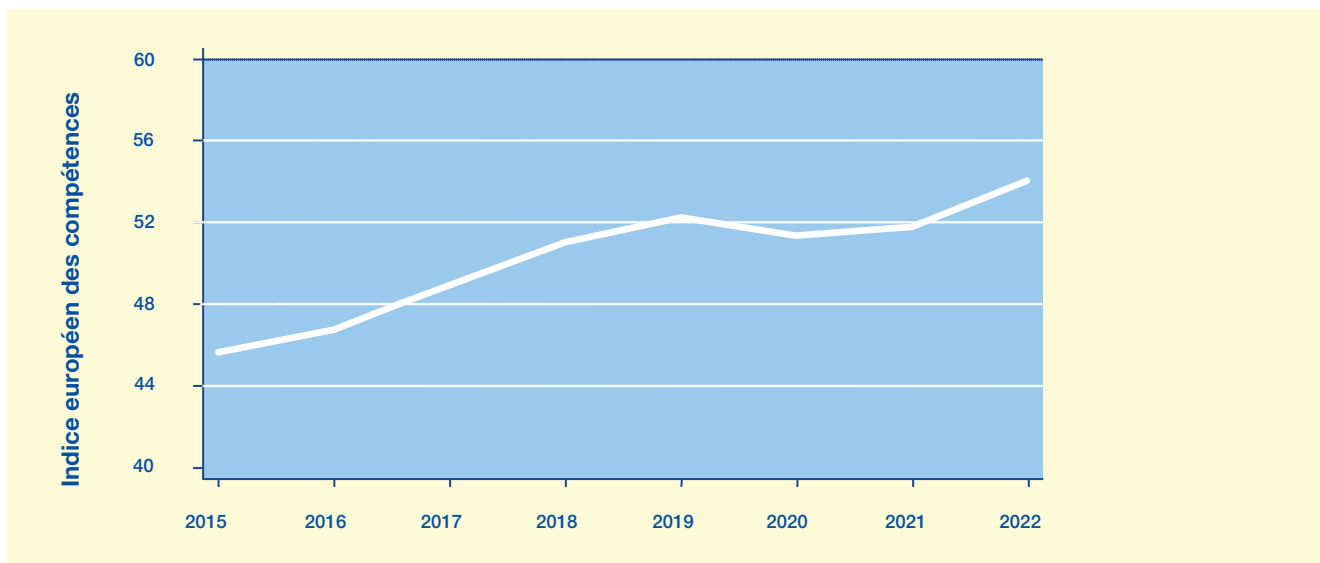
Des changements positifs, pour la plupart

L'ESI est un instantané de la performance des systèmes de compétences des pays. Il montre l'amélioration du système de compétences en termes absolus (évolution de la performance du système) et en termes relatifs (évolution de la performance du système dans un pays, par rapport aux systèmes de compétences dans d'autres pays).

Sur la période 2015-2022, l'ESI, agrégé pour tous les pays, montre une amélioration globale, absolue, des systèmes de compétences dans l'ensemble de l'UE (figure 2).

La note ESI a chuté pendant les confinements liés à la pandémie de COVID-19, mais a rapidement rebondi pour atteindre un niveau record en 2022, soit neuf points au-dessus de son niveau de 2015.

Figure 2. Notes ESI moyennes 2015-22, UE



Source: Cedefop, Indice européen des compétences 2024.

La comparaison de l'évolution des performances sur le plan des compétences pour l'ensemble de l'ESI et ses piliers et sous-piliers (figure 3) montre une augmentation globale des performances des systèmes de compétences dans toutes les dimensions, mais les taux d'amélioration des performances présentent d'importantes variations dans les sous-piliers.

Au niveau agrégé, le pilier de l'«adéquation des compétences» a connu la plus forte amélioration des performances, principalement sur la base d'une meilleure «utilisation des compétences».

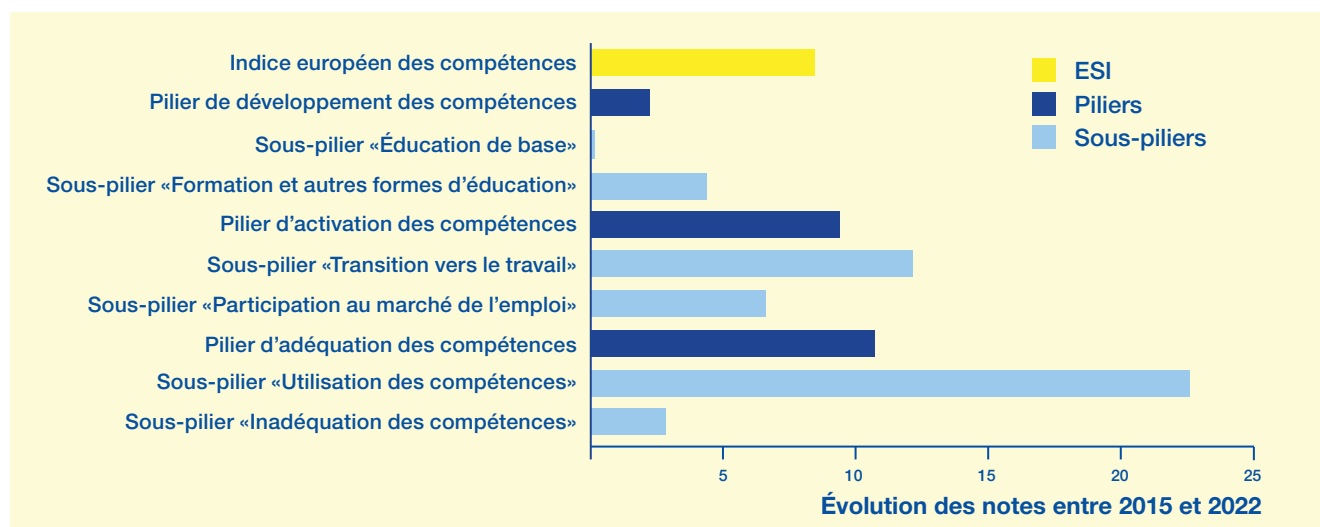
Toutefois, la capacité des systèmes de compétences à combler les déficits de compétences ne s'est que légèrement améliorée. L'ESI montre une amélioration négligeable dans le sous-pilier «éducation de base».

Cela pourrait être considéré comme le défi le plus important pour les systèmes de compétences européens. Leur capacité à fournir des connaissances et des compétences de base adéquates aux citoyens est fondamentale pour la mise en place d'une architecture de systèmes de compétences adaptée à sa finalité.

D'une manière générale, l'ESI indique une tendance à la convergence des systèmes de compétences des États membres à un niveau de performance plus élevé.

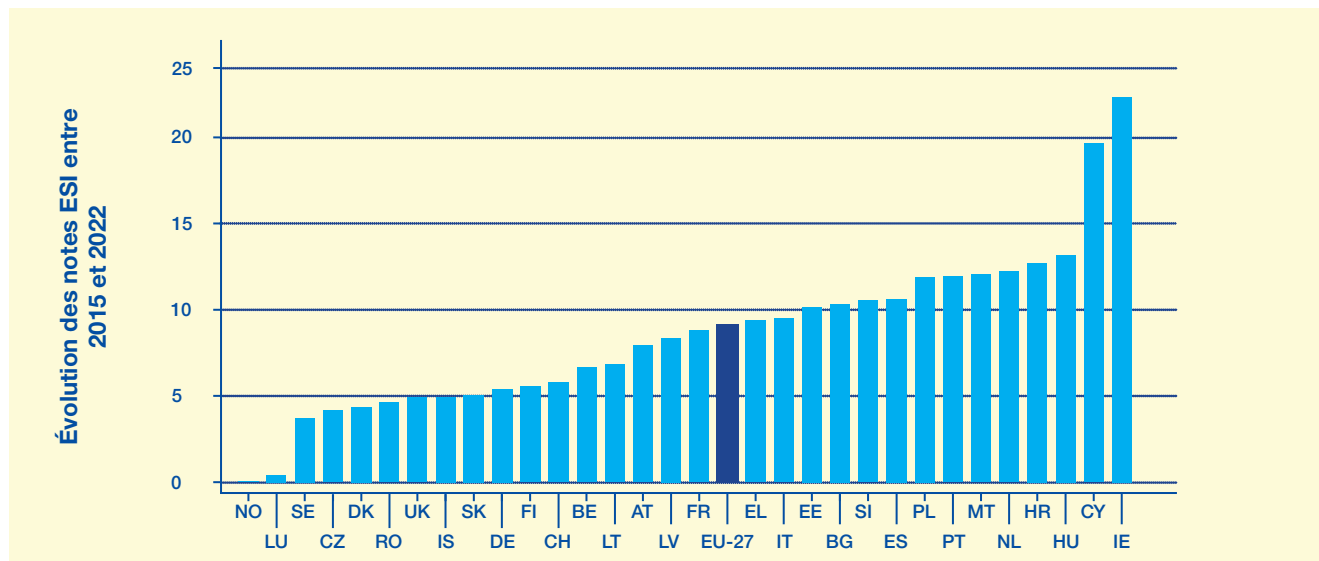
Les améliorations globales les plus frappantes, au cours de la période 2015-2022, ont été observées en Irlande et à Chypre (figure 4). Plusieurs autres pays, dont la Bulgarie, la Grèce, l'Espagne, la France, l'Italie

Figure 3. Notes ESI 2015-2022, évolution par pilier et sous-pilier, UE



Source: Cedefop, Indice européen des compétences 2024.

Figure 4. Notes ESI, évolution, 2015-2022, UE, États membres et certains autres pays européens



Source: Cedefop, Indice européen des compétences 2024.

et le Portugal, ont également enregistré des améliorations supérieures à la moyenne dans la performance de leurs systèmes de compétences. Bien que les performances de pays tels que la Tchéquie, le Danemark, l'Allemagne, la Lettonie, la Lituanie, l'Autriche, la Slovaquie, la Finlande et la Suède soient inférieures à la moyenne de l'ESI en 2022, elles étaient toutes supérieures à la moyenne de l'UE en 2015. Plusieurs pays ayant obtenu une note ESI supérieure à la moyenne en 2015, ont également obtenu une note supérieure à la moyenne en 2022, dont l'Estonie, la Croatie, Malte, la Hongrie, les Pays-Bas et la Pologne.

À l'exception de la participation au marché du travail, la convergence s'est également reflétée dans les piliers et sous-piliers ESI. L'évolution des différences de taux de participation entre les pays au cours de la période 2015-2022 a été minime. Les taux d'activité semblent particulièrement persistants; leur augmentation constitue un défi majeur pour les systèmes de compétences. Malte a toutefois montré des améliorations significatives en matière de «participation au marché du travail»; d'autres pays, par exemple le Portugal, en matière de «transition vers la vie active», et l'Irlande, l'Allemagne, Chypre, la Lettonie, le Portugal et la Slovénie en matière d'«utilisation des compétences».

Bien que l'analyse de l'ESI soit globalement positive, certains aspects négatifs sont frappants: une forte baisse des performances en matière d'«éducation de base» en Allemagne, en Slovénie et en Suède, et en matière de «formation et autres formes d'éducation» au Luxembourg.

Les éléments externes

Les systèmes de compétences doivent être considérés dans leurs contextes local, régional et national. Par conséquent, l'ESI prend également en considération l'influence de trois éléments contextuels externes clés – la démographie, la structure économique et le développement technologique – sur les performances des systèmes de compétences.

La démographie influence la composition de l'offre de main-d'œuvre et les compétences disponibles au sein de celle-ci. La proportion de travailleurs âgés a augmenté dans 26 des 31 pays de l'ESI, notamment en Espagne et en Italie. En revanche, dans des pays tels que Malte et la Pologne, la proportion de travailleurs âgés a diminué. Le vieillissement de la main-d'œuvre présente des défis pour les systèmes de compétences des États membres dans les années à venir.

Il peut, par exemple, réduire l'adaptabilité de l'offre de main-d'œuvre aux besoins émergents en compétences, étant donné que les travailleurs âgés sont tenus de s'adapter à l'évolution rapide des technologies, ce qui entraîne une inadéquation des compétences. Il en résulte une pression sur les systèmes de compétences pour la reconversion, l'amélioration des compétences et la mobilisation des travailleurs âgés et des demandeurs d'emploi. Les travailleurs âgés sont également plus sensibles aux problèmes de santé qui affectent leur productivité. En outre, avec le départ à la retraite des travailleurs âgés, la diminution du nombre de professionnels expérimentés dans certains secteurs ou professions entraîne des déficits de compétences qui peuvent nuire à la productivité.

Dans le cadre de cette démographie, l'influence

de la migration sur les systèmes de compétences est à double tranchant. L'intégration des migrants dans la main-d'œuvre peut exercer une pression sur les systèmes de compétences, mais la migration peut également permettre aux pays d'accueil de remédier aux déficits de compétences et aux déséquilibres du marché du travail.

La structure économique influence directement la demande de compétences à laquelle le système de compétences d'un pays doit répondre. Par exemple, les industries manufacturières demandent généralement davantage de compétences manuelles, tandis que les secteurs des services peuvent donner la priorité aux compétences interpersonnelles et de service à la clientèle. La réduction de l'emploi dans l'industrie manufacturière de la plupart des pays de l'ESI pose des défis pour les systèmes de compétences. Les industries manufacturières nécessitent souvent des compétences techniques spécialisées qui peuvent ne pas être facilement transférables à d'autres secteurs.

Le développement technologique crée des perspectives et des défis pour les systèmes de compétences. Les nouvelles technologies transforment les emplois et les compétences requises pour les exercer. Une plus grande automatisation, de nouvelles professions et l'évolution de la nature des emplois existants exercent une pression sur les systèmes de compétences, mais les nouvelles technologies peuvent également améliorer l'offre d'éducation et de formation.

L'analyse de l'ESI suggère que, parmi ces éléments externes, le vieillissement de la main-d'œuvre et la baisse de la part de l'emploi dans l'industrie manufacturière ont constitué les défis les plus pressants pour les systèmes de compétences européens au cours des dernières années.

Bien qu'il s'agisse d'un indicateur composite unique, l'ESI souligne l'importance d'une approche globale de l'EFPP qui inclut d'autres domaines politiques. Les différents indicateurs de l'ESI portent sur différents éléments des systèmes de compétences, tandis que la prise en considération des questions externes et contextuelles reflète le monde en mutation auquel les systèmes d'EFPP répondent. Il est encourageant de constater qu'au cours des turbulences de la période 2015-2022, les systèmes de compétences dans l'UE se sont améliorés. Toutefois, les pressions persistantes pour améliorer la compétitivité et réaliser la «double» transition nécessitent que les systèmes d'EFPP continuent d'évoluer et de s'améliorer. Les indicateurs de l'ESI mettent en évidence des domaines à cibler, tels que l'amélioration de l'éducation de base. Ils soulignent également l'importance de veiller à ce que la participation au marché du travail soit élevée et à ce qu'une main-d'œuvre vieillissante puisse acquérir les compétences dont elle a besoin, non seulement pour s'adapter au changement, mais aussi pour en être le moteur.



Note d'information – 9199 FR

Cat. N°: TI-01-24-003-FR-N

ISBN 978-92-896-3799-2, doi:10.2801/9828032



Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2024.

Les notes d'information sont publiées en allemand, anglais, espagnol, français, grec, italien, polonais et portugais, ainsi que dans la langue du pays assurant la présidence de l'UE. Pour les recevoir régulièrement, abonnez-vous à l'adresse suivante: www.cedefop.europa.eu/fr/user/register

D'autres notes d'information et publications du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pyléa), GRÈCE

Adresse postale: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRÈCE

Tél. +30 2310490111, Télécopie +30 2310490020

Courriel: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu