

**LE CENTRE DE L'OCDE POUR LES COMPÉTENCES****Sommet de l'OCDE sur les compétences 2026 – Note de réflexion****Valoriser les talents de toutes les générations**

27-28 avril 2026, Istanbul, Türkiye

La République de Türkiye (ci-après « Türkiye ») accueillera l'édition 2026 du Sommet de l'OCDE sur les compétences les 27 et 28 avril à Istanbul, sur le thème « Valoriser les talents de toutes les générations ».

La présente note de réflexion propose aux ministres et hauts responsables une synthèse des analyses de l'OCDE sur le thème du Sommet et un ensemble de questions qui les aideront à cadrer leurs interventions et à orienter les discussions lors de cet événement.

Elle couvre les trois sessions de la deuxième journée du Sommet : i) Repenser l'enseignement formel – Recalibrer les stratégies pour ouvrir le champ des possibles à tout âge ; ii) Mobiliser les compétences des adultes – Donner plus de pouvoir aux travailleurs de tous âges ; iii) Puiser dans les talents cachés – Exploiter le potentiel des groupes peu valorisés.

El Iza Mohamedou, Cheffe du Centre de l'OCDE pour les compétences,

[El-Iza.MOHAMEDOU@oecd.org](mailto:El-Iza.MOHAMEDOU@oecd.org)

Andrew Bell, Chef de l'unité de l'OCDE chargée des stratégies sur les compétences,

[Andrew.BELL@oecd.org](mailto:Andrew.BELL@oecd.org)

Ben Game, Analyste des politiques, équipe Stratégie de l'OCDE sur les compétences,

[Ben.GAME@oecd.org](mailto:Ben.GAME@oecd.org)

**JT03585144**

# Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 Résumé</b>  | <b>3</b>  |
| Session 1 : Repenser l'enseignement formel – Recalibrer les stratégies pour ouvrir le champ des possibles à tout âge                                       | 4         |
| Session 2 : Mobiliser les compétences des adultes – Donner plus de pouvoir aux travailleurs de tous âges   | 5         |
| Session 3 : Puiser dans les talents cachés – Exploiter le potentiel des groupes peu valorisés  | 6         |
| <b>2 Édition 2026 du Sommet de l'OCDE sur les compétences : « Valoriser les talents de toutes les générations »</b>  | <b>8</b>  |
| Contexte   | 8         |
| <b>3 Point 1 : Repenser l'enseignement formel – Recalibrer les stratégies pour ouvrir le champ des possibles à tout âge</b>                                | <b>12</b> |
| Introduction   | 13        |
| Performances   | 13        |
| Politiques publiques   | 16        |
| <b>4 Point 2 : Mobiliser les compétences des adultes – Donner plus de pouvoir aux travailleurs de tous âges</b>  | <b>20</b> |
| Introduction   | 21        |
| Performances   | 21        |
| Politiques publiques   | 23        |
| <b>5 Point 3 : Puiser dans les talents cachés – Exploiter le potentiel des groupes peu valorisés</b>   | <b>27</b> |
| Introduction   | 28        |
| Performances   | 29        |
| Politiques publiques   | 31        |
| <b>Références</b>  | <b>34</b> |
| <b>GRAPHIQUES</b>  |           |
| Graphique 2.1. Projections de la population d'âge actif (2023-2060)  | 9         |
| Graphique 2.2. Score moyen à l'écrit, selon l'âge  | 11        |
| Graphique 3.1. Motivation intrinsèque des élèves   | 14        |
| Graphique 4.1. Participation des adultes à la formation formelle et non formelle   | 22        |
| Graphique 5.1. Pourcentage de jeunes âgés de 18 à 24 ans sans emploi et sortis du système éducatif (NEET), selon la situation au regard de l'emploi (2024) | 30        |

# 1 Résumé

1. Valoriser les talents de toutes les générations, c'est développer au maximum et utiliser pleinement les compétences des individus à tous les stades de la vie. Il s'agit d'un enjeu essentiel compte tenu des évolutions démographiques actuelles, conjuguées à la transition numérique et écologique.
2. Les évolutions démographiques placent les pays devant des défis majeurs menaçant la prospérité économique. Le vieillissement démographique entraîne une diminution de la population d'âge actif dans la quasi-totalité des pays Membres de l'OCDE. Or, pour maintenir le niveau de vie matériel, les actifs devront être plus nombreux et travailler plus longtemps et de façon plus productive. Dans certaines économies, la population d'âge actif est en hausse, ce qui représente un atout non négligeable pour la prospérité, mais pose des difficultés du point de vue de l'emploi, en particulier chez les jeunes. L'immigration régulière par les voies légales aide à conserver la population d'âge actif dans les pays de l'OCDE, mais même si l'immigration nette venait à dépasser les niveaux historiques à l'avenir, ils resteraient insuffisants pour compenser les effets du vieillissement démographique.
3. Au-delà des évolutions démographiques, les transitions numérique et écologique transforment les économies et les sociétés et apportent de nouveaux outils au service de la productivité et du développement durable, tout en posant des difficultés qui touchent inégalement les différents groupes d'âge. Les progrès rapides de l'intelligence artificielle (IA), moteur essentiel de la transition numérique, peuvent dynamiser la croissance de la productivité, soutenir la création d'emplois et favoriser l'inclusivité du marché du travail, mais risquent également de supprimer des emplois et de creuser les inégalités. De même, la transition vers une économie plus durable devrait ouvrir de nouveaux débouchés, mais entraînera des pertes d'emplois dans certains secteurs. Ces transitions présentent des risques bien spécifiques pour les adultes plus âgés, qui occupent plus souvent des emplois dans des secteurs en récession à forte intensité d'émissions, sont moins mobiles et maîtrisent moins bien les usages numériques avancés ou y sont moins formés.
4. En modifiant à la fois l'offre et la demande de compétences, ces mégatendances posent de multiples problèmes du point de vue des politiques relatives aux compétences. L'évolution démographique contribue par exemple au vieillissement de la population enseignante et lui demande de travailler plus longtemps, ce qui nécessite de plus en plus de stratégies d'amélioration continue des compétences et de conservation du personnel en place. L'IA transforme l'enseignement, les processus d'apprentissage et la nature des tâches, ce qui demande aux professionnels de l'enseignement comme aux travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences numériques et cognitives. Par ailleurs, la transition écologique influe sur les environnements pédagogiques, transforme certaines professions et génère une demande de compétences nouvelles liées au développement durable.
5. Les politiques relatives aux compétences sont essentielles pour répondre à ces défis. Pour les individus, des niveaux de compétences plus élevés permettent de travailler plus longtemps de manière productive dans un contexte de vieillissement de la population, de changer d'emploi plus facilement et d'avoir accès à des emplois plus stables ou mieux rémunérés à la faveur de la transition écologique et numérique. Pour les pays, le renforcement des compétences des travailleurs remédie aux pénuries de main-d'œuvre, stimule la productivité et l'innovation, accélère la transformation numérique et la décarbonation et améliore la viabilité des finances publiques et la cohésion sociale. En dotant les jeunes d'un socle de compétences solide et diversifié, on les prépare au monde professionnel, à la vie en société

et à la formation tout au long de la vie. Les adultes auxquels on donne les moyens de perfectionner et d'actualiser leurs compétences, de rester en bonne santé et de conserver un emploi valorisant peuvent travailler plus longtemps et de façon plus productive. Enfin, en garantissant à tous les groupes de la société l'égalité des chances dans l'éducation et l'emploi, les pays peuvent puiser dans les talents cachés pour favoriser une prospérité partagée. Une évaluation et une anticipation efficaces des besoins de compétences et de coopération entre les pouvoirs publics et les parties prenantes peuvent faciliter les progrès dans ces domaines.

6. Pour trouver une réponse à ces défis communs, la République de Türkiye (ci-après « Türkiye ») accueillera l'édition 2026 du Sommet de l'OCDE sur les compétences, sur le thème « *Valoriser les talents de toutes les générations* ». Ce sommet sera l'occasion, pour les ministres et hauts responsables de divers pays, divers portefeuilles (éducation, marché du travail, économie, innovation, migrations et autres) et diverses organisations internationales, de tenir des échanges francs et ouverts, d'examiner les questions centrales et de présenter des exemples concrets de politiques relatives aux compétences.

7. La présente note de réflexion propose aux ministres et hauts responsables une synthèse des analyses de l'OCDE sur le thème du Sommet, pour cadrer les interventions et orienter les discussions. Elle couvre les trois sessions du Sommet, sur les thèmes « Repenser l'enseignement formel », « Mobiliser les compétences des adultes » et « Puiser dans les talents cachés ». Pour chacune, elle commence par présenter l'importance du sujet puis expose les résultats des pays et donne un aperçu de leurs initiatives, avant de proposer des questions à examiner par les parties prenantes.

## Session 1 : Repenser l'enseignement formel – Recalibrer les stratégies pour ouvrir le champ des possibles à tout âge

8. Les jeunes doivent acquérir un socle de compétences solide et diversifié qui leur permet de s'adapter et de se former tout au long de leur vie. L'enseignement formel (préscolaire, scolaire, professionnel et supérieur) est essentiel pour apporter ce bagage même si les évolutions démographiques et les transitions numérique et écologique transforment les compétences dont les individus ont besoin pour réussir leur vie et leur carrière.

9. De nombreux élèves quittent le système d'enseignement formel sans disposer des compétences de base indispensables pour travailler de manière productive et continuer d'apprendre tout au long de la vie. Les résultats des élèves à l'écrit, en mathématiques et en sciences sont en baisse dans de nombreux pays. Beaucoup de jeunes quittent l'enseignement formel sans avoir acquis des compétences numériques et environnementales solides et développé une attitude positive vis-à-vis de l'acquisition de connaissances. Le pourcentage d'élèves de 15 ans qui affirment adorer apprendre de nouvelles choses à l'école varie ainsi de 26 % en Pologne à 85 % au Pérou. De nombreux pays connaissent un vieillissement de la population enseignante et des pénuries de personnel dans l'enseignement et la formation, notamment l'enseignement et la formation professionnels (EFP). La baisse des taux de fécondité contribue à une sous-utilisation des infrastructures éducatives et à une augmentation du coût par élève, en particulier dans les zones rurales.

10. Ces défis exigent des responsables publics qu'ils repensent la nature et les modalités des apprentissages ainsi que les contenus des programmes et les approches pédagogiques dans l'enseignement formel. Les pays prennent des mesures dans différents secteurs pour revoir et recalibrer l'enseignement formel de manière à ce qu'il ouvre des perspectives à tous les âges :

- **Réformer les programmes** : les apprentissages des élèves doivent être adaptés car les mégatendances ont des incidences sur les compétences nécessaires dans le monde professionnel et la vie courante. De nombreux systèmes modernisent les programmes pour aider les élèves à acquérir les compétences, les connaissances, les valeurs et les attitudes requises dans un monde

en mutation. Les compétences transversales comme le raisonnement critique, la créativité et les compétences sociales sont de plus en plus mises en avant parallèlement aux compétences numériques et environnementales, et souvent intégrées aux diverses disciplines enseignées. Les pays encouragent les établissements d'enseignement professionnel et supérieur et les élèves à développer les compétences recherchées sur le marché du travail en améliorant l'orientation professionnelle, en associant les employeurs à la conception et à l'évaluation des programmes et en mettant en place des dispositifs réglementaires et des mécanismes de financement.

- **Renforcer l'enseignement et la formation** : il est essentiel de disposer d'enseignants et de formateurs qualifiés dans l'enseignement général et professionnel pour préparer les jeunes à saisir les opportunités tout au long de leur vie. Les pays rendent le métier d'enseignant plus accessible et attrayant, par exemple en réduisant les barrières à l'entrée, en favorisant la réintégration des enseignants après leur départ, en comblant des pénuries spécifiques, en améliorant les structures de carrière, en reconsidérant les traitements et primes, en organisant des campagnes et en mettant en place d'autres voies d'entrée dans la profession. Ils investissent dans un perfectionnement professionnel continu plus ciblé en recourant à des diagnostics fondés sur les besoins, des incitations financières et des programmes de mentorat, ainsi que des formations spécialisées sur l'usage des technologies et de l'IA. Par ailleurs, ils mettent en place des garde-fous, comme la loi numérique adoptée en 2024 par la France pour limiter à des fins pédagogiques le recours à l'IA dans les établissements scolaires.
- **Réorienter les investissements et changer l'affectation des infrastructures éducatives** : face à la baisse du nombre d'élèves et à l'augmentation de la demande de formation des adultes, les pays repensent leurs investissements dans l'éducation et les usages des infrastructures éducatives. Dans certains systèmes, les bâtiments scolaires sont réutilisés pour l'EFP et la formation des adultes, et dans plusieurs autres, les établissements de petite taille ou sous-utilisés sont regroupés en structures plus grandes et mieux équipées, les données disponibles indiquant que ces mesures n'ont pas d'impact négatif sur les résultats des élèves, voire les améliorent. Par ailleurs, les pays accélèrent la transformation numérique des infrastructures au moyen de capteurs, de laboratoires de recherche et d'IA (p. ex. NOLAI, TüCeDE, GRAILE) et d'initiatives telles que les « classes du futur » en Espagne pour optimiser l'utilisation des ressources et intégrer les technologies avancées comme la réalité virtuelle dans l'enseignement.

## Session 2 : Mobiliser les compétences des adultes – Donner plus de pouvoir aux travailleurs de tous âges

11. Faire fructifier les compétences des adultes à tous les âges permet à chacun de travailler plus longtemps et de façon plus productive malgré les mégatendances actuelles.

12. D'une manière générale, le niveau de compétences, le taux de participation aux activités de formation et la proportion d'actifs chez les adultes demeurent des sujets de préoccupation, en particulier en ce qui concerne les plus âgés d'entre eux. La proportion d'adultes ayant de faibles niveaux de compétences en traitement de l'information est élevée dans la plupart des pays et augmente avec l'âge. Les niveaux moyens de compétences de la population adulte ont baissé dans plusieurs pays ces dix dernières années. Dans les pays de l'OCDE, moins de la moitié des adultes suivent une formation au cours d'une année donnée, les taux de participation les plus bas étant observés chez les adultes peu qualifiés et les adultes plus âgés. Le taux d'inscription à des programmes de formation des adultes est même en baisse dans certains pays. De nombreux adultes disent manquer de motivation, de temps ou de ressources financières pour se former.

13. Face à ces difficultés, les pouvoirs publics doivent garantir à tous les adultes un accès à des possibilités de perfectionnement des compétences et de recyclage adaptées et accompagner les

travailleurs seniors en faisant en sorte que leur état de santé, les ressources mises à leur disposition et leurs conditions de travail leur permettent de conserver un emploi valorisant. Les pays prennent des mesures dans différents secteurs pour faire fructifier les compétences des adultes à tous les âges :

- **Rendre la formation des adultes plus accessible et pertinente** : l'éducation et la formation des adultes doivent être flexibles, utiles et abordables. De plus en plus de pays encouragent la mise en place de programmes de formation modulaires, les microdiplômes et la reconnaissance des acquis pour réduire les durées de formation. Les systèmes d'EFP gagnent en souplesse grâce à l'aménagement des cursus en modules et à la reconnaissance des acquis, comme le montrent les parcours d'EFP des adultes au Danemark. Nombre de pays réduisent également les obstacles financiers au moyen d'aides, de comptes de formation et de fonds spéciaux, comme aux Pays-Bas et en Pologne, ou en pratiquant la gratuité de l'enseignement supérieur court, comme en Australie. Les décideurs et les prestataires travaillent souvent en partenariat avec les employeurs pour s'assurer que la formation reste adaptée aux besoins du marché du travail.
- **Fournir des services d'orientation professionnelle** : les pays renforcent les services d'orientation professionnelle au moyen d'outils numériques accessibles conjugués à un soutien ciblé pour les travailleurs en milieu de carrière et les seniors. Nombre d'entre eux mettent à disposition des planificateurs de carrière, des tests interactifs indiquant les emplois adaptés aux compétences des personnes et des services basés sur l'IA, par exemple en Autriche, en Belgique (Flandre), au Brésil et en Türkiye, pour renseigner les adultes sur les possibilités d'emploi et de formation tout en proposant des services d'orientation traditionnels à ceux et celles qui en ont le plus besoin. Des exercices réguliers d'évaluation et d'anticipation des compétences, comme ceux réalisés par la Commission norvégienne sur les besoins en compétences, enrichissent les politiques d'orientation professionnelle et de formation des adultes.
- **Soutenir l'emploi et la participation des seniors** : les adultes plus âgés doivent être accompagnés et se voir offrir des possibilités de conserver un emploi valorisant et de continuer de participer à la vie de la collectivité. Outre la promotion de la formation des adultes, de plus en plus de pays améliorent l'emploi des travailleurs seniors en faisant la promotion d'environnements de travail adaptés, en mettant en place des incitations financières et des aides à l'actualisation des compétences et en encourageant un recrutement fondé sur les compétences et conforme au principe de non-discrimination en raison de l'âge. On peut citer en exemple le cadre norvégien pour des lieux de travail adaptés aux travailleurs seniors, les subventions salariales en Pologne, les pratiques de retour à l'emploi au Japon et en Corée, ainsi que le recours croissant aux outils d'IA en Allemagne, en France et au Royaume-Uni pour favoriser des pratiques non discriminatoires en matière de recrutement et de maintien du personnel en place.

### Session 3 : Puiser dans les talents cachés – Exploiter le potentiel des groupes peu valorisés

14. Favoriser et exploiter les talents de chacun et chacune en libérant le potentiel de tous les groupes de population est non seulement justifié du point de vue de l'équité, mais aussi essentiel au renforcement de la main-d'œuvre et à la prospérité économique des pays.

15. Tout d'abord, dans de nombreux pays, certaines catégories de personnes ont moins de possibilités de développer leurs talents. Dans les pays de l'OCDE, les élèves issus de milieux défavorisés sont en moyenne sept fois plus susceptibles que les élèves issus de milieux favorisés de ne pas posséder les compétences de base en mathématiques. Les personnes nées à l'étranger présentent souvent des niveaux de compétences en traitement de l'information inférieurs aux personnes nées dans les pays de l'OCDE, ce qui s'explique en partie par une moindre maîtrise de la langue locale et des antécédents scolaires différents.

16. La proportion de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif a diminué dans bien des pays, mais n'en représente pas moins une perte considérable de talents. Elle reste supérieure à 15 % en Colombie, en Corée, au Costa Rica, en Espagne, en Grèce, en Italie, en Lituanie, au Mexique et en Türkiye et atteint des pourcentages plus élevés encore dans certains pays non-Membres. Les jeunes ayant un faible niveau d'études sont jusqu'à trois fois plus susceptibles d'être sans emploi et sortis du système éducatif que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

17. Outre celle des seniors (voir point 2), la fréquente sous-représentation des femmes et des personnes immigrées dans l'emploi est une occasion manquée d'étoffer la population active. Tous les pays de l'OCDE ont progressé au regard des possibilités d'emploi offertes aux femmes. Cependant, les femmes continuent d'être désavantagées par rapport aux hommes : elles gagnent moins, ont un temps de travail plus court et assument une part beaucoup plus importante de responsabilités non rémunérées, notamment familiales. Le taux d'emploi des femmes âgées, en particulier, est inférieur à celui des hommes âgés. Les écarts de taux d'emploi entre les adultes nés dans le pays et ceux nés à l'étranger se sont stabilisés, mais restent élevés dans plusieurs pays.

18. Pour relever ces défis, les décideurs doivent apporter une aide à la formation à toutes les personnes qui en ont besoin et assurer l'égalité des chances en matière d'emploi pour tous les groupes d'adultes. Les pays prennent des mesures dans différents secteurs pour puiser dans les talents cachés :

- **Aider les élèves issus de milieux défavorisés dans l'éducation** : les pays s'attachent à réduire les inégalités socioéconomiques tout au long de la scolarité en élargissant l'accès à une éducation préscolaire de qualité, en affectant des ressources supplémentaires aux établissements défavorisés et en investissant dans le tutorat et le soutien en petits groupes. Ils proposent également des parcours d'apprentissage flexibles (Mexique), des outils de tutorat faisant appel à l'IA (États-Unis), des initiatives de grande envergure pour l'accès au numérique (Argentine) et des services ciblés d'orientation professionnelle (Irlande). Par ailleurs, dans de nombreux pays, les pouvoirs publics améliorent l'éducation des enfants issus de l'immigration en élargissant l'accès à l'éducation préscolaire, en prévoyant un soutien en langues et en assurant une formation spécialisée du personnel enseignant.
- **Orienter les aides vers les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif** : il faut proposer aux jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation des formations de la deuxième chance accessibles et des parcours vers l'emploi. Les pays s'occupent de ces jeunes en menant des actions de prévention de l'abandon scolaire précoce et en offrant des modalités d'apprentissage plus flexibles (p. ex. les lycées ouverts en Türkiye). Ils proposent également un accompagnement personnalisé, des services d'orientation professionnelle et un soutien financier ciblé pour la recherche d'emploi. Les outils d'IA sont de plus en plus utilisés pour cerner les publics qui ont le plus besoin d'un soutien et guider les jeunes vers l'emploi.
- **Soutenir l'emploi des femmes et des immigrés** : il faut garantir aux femmes et aux personnes immigrées l'égalité des chances dans l'emploi. Pour offrir davantage de possibilités d'emploi aux femmes, les pays assurent l'égalité salariale, encouragent la réussite des femmes dans l'entrepreneuriat et leur représentation aux postes décisionnels, font la promotion de politiques favorables à l'égalité des genres et à la famille au sein des entreprises et élargissent l'accès à des services de qualité en matière d'accueil des enfants et de prise en charge des personnes âgées. Pour offrir davantage de possibilités d'emploi aux personnes immigrées, ils proposent des formations linguistiques, assurent la reconnaissance des titres et diplômes étrangers et la reconnaissance des acquis et facilitent l'accès des personnes immigrées à l'EFP (p. ex. le programme « INSURE » en Türkiye).

# **2** Édition 2026 du Sommet de l'OCDE sur les compétences : « Valoriser les talents de toutes les générations »

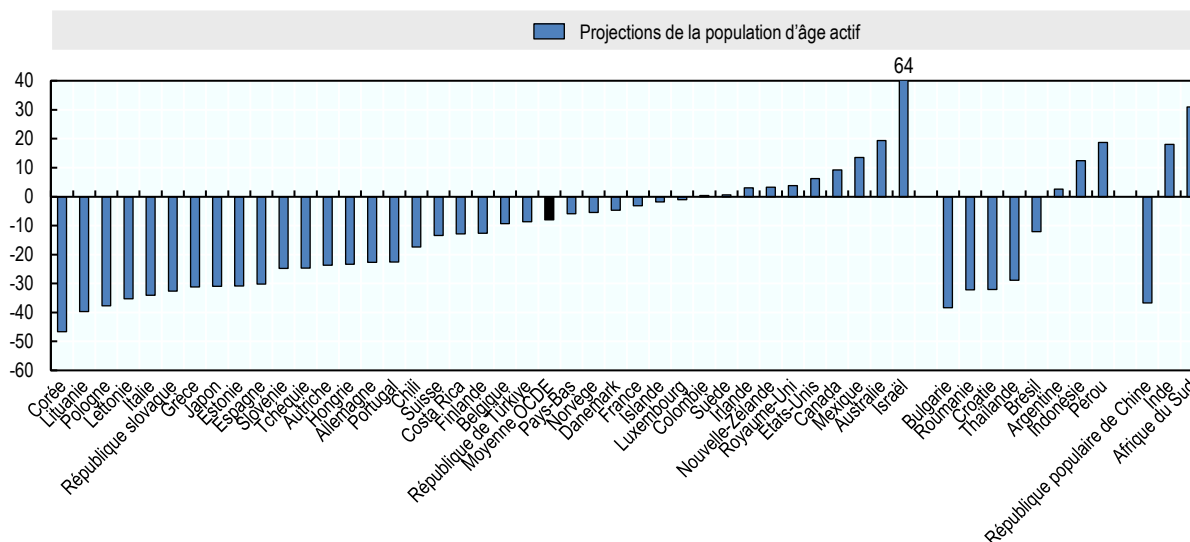
## **Contexte**

19. Face aux évolutions démographiques et aux transitions numérique et écologique, l'urgence de développer et d'utiliser pleinement les compétences des individus à tous les stades de la vie se fait de plus en plus pressante.

20. L'offre de main-d'œuvre qualifiée diminue. L'année 2025 a marqué un tournant dans les pays de l'OCDE, car la population d'âge actif (définie généralement comme la population âgée de 20 à 64 ans) a cessé de croître pour commencer à régresser. Ce phénomène s'explique par la baisse des taux de fécondité sur plusieurs décennies et le départ à la retraite des travailleurs de la génération des baby-boomers. Globalement, la population d'âge actif dans la zone OCDE devrait diminuer de 8 % entre 2023 et 2060 (Graphique 2.1). Cette baisse s'observera non seulement dans la plupart des pays européens, mais également dans bon nombre d'économies asiatiques, notamment au Japon et en Corée, où elle devrait atteindre 31 % et 47 % respectivement (OCDE, 2025<sup>[1]</sup>).

## Graphique 2.1. Projections de la population d'âge actif (2023-2060)

Variation de la population d'âge actif (personnes de 20 à 64 ans), en pourcentage, projections pour 2023-60



Note : Le scénario moyen des projections démographiques est utilisé. OCDE : Moyenne pondérée des pays de l'OCDE.

Source : OCDE (2025<sup>[1]</sup>), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2025 : Pouvons-nous surmonter la crise démographique ?* <https://doi.org/10.1787/79445578-fr>.

21. Les jeunes et la main-d'œuvre immigrée peuvent compenser ces pénuries de compétences, mais dans une certaine mesure seulement. Dans quelques pays comme l'Afrique du Sud, l'Égypte, l'Inde, l'Indonésie et Israël, la population continue de croître en raison de taux de fécondité plus élevés (Banque mondiale, 2023<sup>[2]</sup>). Bien que ces pays puissent tirer profit du dividende démographique, ils présentent souvent des taux relativement élevés et croissants de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif, supérieurs à 30 % en Afrique du Sud et à 20 % en Égypte, en Inde et en Indonésie (Groupe de la Banque mondiale, 2023<sup>[3]</sup>).

22. D'autres pays, dont l'Australie, le Canada, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande, cherchent à attirer, intégrer et retenir des travailleurs immigrés qualifiés pour contrebalancer la baisse des taux de fécondité. L'immigration de travail (immigration permanente pour le travail) vers la zone OCDE a atteint un niveau record en 2022 et 2023, avec près de 1.2 million d'entrées pour cette catégorie (OCDE, 2024<sup>[4]</sup>). L'immigration par les voies légales aide à conserver la population d'âge actif dans les pays de l'OCDE, mais il faudrait que l'immigration nette dépasse les niveaux historiques pour améliorer un tant soit peu le rapport inactifs/actifs et le PIB par habitant dans les années à venir (OCDE, 2025<sup>[1]</sup>).

23. Les difficultés liées aux évolutions démographiques sont accentuées par les transitions numérique et écologique, dont les effets diffèrent selon les groupes d'âge.

24. La révolution numérique et les progrès rapides de l'IA en particulier viennent bouleverser l'acquisition et l'utilisation des compétences. L'IA est en train de devancer les humains pour ce qui est des principales compétences de traitement de l'information et les spécialistes prédisent qu'elle répondra correctement à l'ensemble des épreuves de compréhension de l'écrit et de mathématiques du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE en 2026 (OCDE, 2023<sup>[5]</sup>). L'IA fait évoluer les compétences recherchées sur le marché du travail, les compétences commerciales, numériques et de gestion étant plus demandées tandis que d'autres, correspondant à des tâches cognitives et administratives courantes, le sont moins (Green, 2024<sup>[6]</sup>). Les effets de la révolution

numérique et de l'IA sur la population active dépendent de plusieurs facteurs, parmi lesquels la profession occupée, le niveau de formation et l'âge. Les jeunes risquent d'être concurrencés par l'IA en début de carrière tandis que les seniors semblent moins bien préparés à utiliser les outils d'IA au travail. Les travailleurs seniors (55-65 ans) sont moins susceptibles de mobiliser des compétences avancées en technologies l'information et de la communication (TIC) que les jeunes (25-54 ans) de leur profession. Dans une même profession, l'écart entre les groupes d'âge pour ce qui est de l'utilisation de logiciels spécialisés varie par exemple de 5 % en Norvège à 37 % en Corée (OCDE, 2025<sup>[1]</sup>). Eu égard aux progrès rapides de la technologie, les travaux de recherche concernant les effets de l'IA sur l'emploi et les compétences devraient toutefois être abordés avec prudence et actualisés régulièrement.

25. Le changement climatique et la transition écologique accentuent les défis qui se posent du point de vue des compétences. Les enfants nés en 2020 devraient connaître sept fois plus de vagues de chaleur et deux fois plus de feux de forêt et de végétation au cours de leur vie que ceux nés en 1960 (Global Commission on Adaptation, 2019<sup>[7]</sup>). Les phénomènes liés au climat comme la chaleur extrême, la pollution atmosphérique et les catastrophes climatiques altèrent les fonctions cognitives, augmentent l'absentéisme et entraînent des fermetures d'écoles et une baisse des résultats scolaires dans certaines régions. Par ailleurs, près d'un tiers seulement (31 %) des jeunes de 15 ans dans les pays de l'OCDE ont atteint les niveaux de compétence de base en durabilité environnementale (OCDE, 2024<sup>[8]</sup>)<sup>1</sup>. La transition écologique remodèle le marché du travail. En moyenne dans les pays de l'OCDE, plus de 25 % des emplois existants seront fortement touchés par les mesures en faveur de la neutralité carbone, que ce soit en bien ou en mal, même dans de nombreuses professions en dehors du secteur de l'énergie. Les travailleurs seniors (55 ans et plus) occupent plus souvent des postes dans des secteurs à forte émission, ce qui les expose à un risque accru de voir leur emploi supprimé (OCDE, 2024<sup>[9]</sup>).

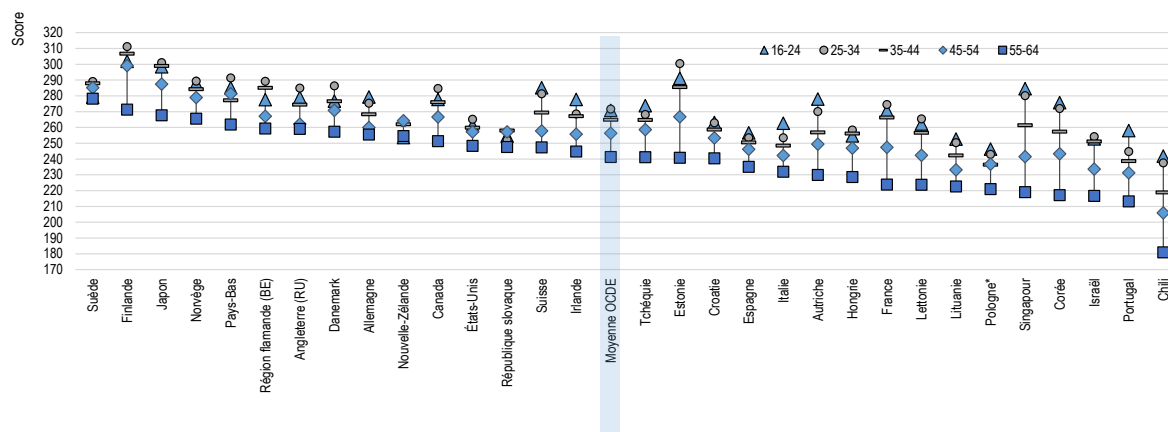
26. Face à ces mégatendances, il est essentiel de développer et d'utiliser pleinement les compétences des individus à tous les stades de la vie. Les adultes qui présentent un niveau de compétences plus élevé s'estiment en meilleure santé et font état d'une satisfaction plus élevée à l'égard de la vie et de niveaux plus élevés d'efficacité politique, de confiance et d'engagement dans le bénévolat. Les travailleurs hautement qualifiés et ceux dont les compétences sont particulièrement adaptées aux exigences de leur poste sont relativement mieux rémunérés (OCDE, 2024<sup>[10]</sup>). Par ailleurs, le renforcement des compétences au sein de la population permet non seulement d'obtenir des résultats au plan individuel, mais également d'améliorer les performances économiques, un taux d'emploi élevé, notamment chez les seniors, les femmes et les personnes immigrées, pouvant entraîner des gains considérables en termes de PIB par habitant (OCDE, 2025<sup>[1]</sup>).

27. Cela dit, de nombreux adultes, en particulier les plus âgés, présentent de faibles niveaux de compétences. En moyenne, près d'un adulte sur cinq est peu performant dans l'ensemble des compétences évaluées dans le cadre de l'Évaluation des compétences des adultes de 2023 (écrit, calcul et résolution adaptative de problèmes). Dans de nombreux pays, le niveau moyen de compétences des adultes à l'écrit et en calcul a baissé ces dix dernières années. Plus on avance en âge, moins les compétences sont développées : les adultes de 55 à 64 ans ont ainsi le niveau de compétences le plus bas de tous les groupes d'âge à l'écrit dans la quasi-totalité des pays évalués (voir Graphique 2.2). Par conséquent, les seniors sont souvent moins à même d'accéder aux nouvelles technologies et de les utiliser ou de s'adapter aux évolutions de la demande de compétences, ce qui accroît leur risque de chômage ou d'inactivité.

---

<sup>1</sup> Avoir atteint au moins un niveau élémentaire de compétences en sciences ; être conscient du changement climatique et du réchauffement planétaire ; être soucieux de l'environnement ; avoir un sentiment d'efficacité personnelle en matière d'environnement et adopter des comportements favorisant la durabilité environnementale.

## Graphique 2.2. Score moyen à l'écrit, selon l'âge



Remarque : Adultes de 16 à 65 ans ; les adultes qui n'ont répondu qu'à l'enquête rapide en raison de la barrière de la langue sont inclus.

\* La prudence est de rigueur lors de l'interprétation des résultats en raison de la part élevée de cas présentant des comportements de réponse inhabituels. Voir la note concernant la Pologne dans le Guide du lecteur.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du score moyen chez les 55-64 ans.

Source : OCDE (2024<sub>[10]</sub>), *Les adultes possèdent-ils les compétences nécessaires pour s'épanouir dans un monde en mutation ? Évaluation des compétences des adultes 2023*, <https://doi.org/10.1787/e8d52c02-fr>.

28. Si les taux d'emploi ont atteint des niveaux records dans de nombreux pays, du fait d'une meilleure utilisation des compétences des individus, des difficultés persistent. Le taux d'emploi moyen dans la zone OCDE a atteint 72.1 % au T1 2025, en partie du fait de l'augmentation de l'emploi des femmes, des seniors et des personnes immigrées. La croissance de l'emploi continue toutefois de décélérer et des emplois ne sont désormais plus pourvus, alors même que des travailleurs perdent leur emploi et que les salaires peinent à suivre l'inflation. Si les taux d'emploi des personnes appartenant à des classes d'âge de forte activité et des seniors ont augmenté, ils ne se sont pas améliorés pour les jeunes adultes. Par ailleurs, les taux d'emploi diminuent fortement après 60 ans, avec de grandes différences d'un pays à l'autre. En 2024, le taux d'emploi des 60-64 ans variait de moins de 21 % au Luxembourg à plus de 84 % en Islande et au Japon (OCDE, 2025<sub>[11]</sub>).

29. Valoriser les talents de toutes les générations peut aider les pays à surmonter ces défis. Tout d'abord, en dotant les jeunes d'un socle de compétences solide et diversifié, on les prépare au monde professionnel, à la vie en société et à la formation tout au long de la vie (partie 3). Ensuite, les adultes auxquels on donne les moyens de perfectionner et d'actualiser leurs compétences, de rester en bonne santé et de conserver un emploi valorisant peuvent travailler plus longtemps et de façon plus productive (partie 4). Enfin, en garantissant à tous les groupes de la société l'égalité des chances dans l'éducation et l'emploi, les pays peuvent puiser dans les talents cachés pour favoriser une prospérité partagée (partie 5). Ces trois indicateurs sont examinés tour à tour dans la suite du présent document.

# 3

## Point 1 : Repenser l'enseignement formel – Recalibrer les stratégies pour ouvrir le champ des possibles à tout âge

### Résumé

- Les jeunes doivent acquérir un socle de compétences solide et diversifié qui leur permet de s'adapter et de se former tout au long de leur vie. L'enseignement formel (préscolaire, scolaire, professionnel et supérieur) est essentiel pour apporter ce bagage, même si les évolutions démographiques et la transition numérique et écologique transforment les compétences dont les individus ont besoin pour réussir leur vie et leur carrière.
- De nombreux élèves quittent le système d'enseignement formel sans disposer des compétences de base indispensables pour travailler de manière productive et continuer d'apprendre tout au long de la vie. Les résultats des élèves à l'écrit, en mathématiques et en sciences sont en baisse dans de nombreux pays. Par ailleurs, de nombreux jeunes n'ont pas développé une attitude positive vis-à-vis de l'acquisition de connaissances. Le pourcentage d'élèves de 15 ans qui affirment adorer apprendre de nouvelles choses à l'école varie ainsi de 26 % en Pologne à 85 % au Pérou. De nombreux pays connaissent un vieillissement de la population enseignante et des pénuries de personnel dans l'enseignement et la formation, notamment l'EFP. La baisse des taux de fécondité contribue à une sous-utilisation des infrastructures éducatives et à une augmentation du coût par élève, en particulier dans les zones rurales.
- Ces défis exigent des responsables publics qu'ils repensent la nature et les modalités des apprentissages ainsi que les contenus des programmes et les approches pédagogiques dans l'enseignement formel. Les pays prennent des mesures dans différents secteurs pour revoir et recalibrer l'enseignement formel de manière à ce qu'il ouvre des perspectives à tous les âges :
  - **Réformer les programmes** : les apprentissages des élèves doivent être adaptés car les mégatendances ont des incidences sur les compétences nécessaires dans le monde professionnel et la vie courante. De nombreux systèmes modernisent les programmes pour aider les élèves à acquérir les compétences, les connaissances, les valeurs et les attitudes requises dans un monde en mutation. Les compétences transversales comme le raisonnement critique, la créativité et les compétences sociales sont de plus en plus mises en avant parallèlement aux compétences numériques et environnementales, et souvent intégrées aux diverses disciplines enseignées. Les pays encouragent les établissements d'enseignement professionnel et supérieur et les élèves à développer les compétences recherchées sur le marché du travail en améliorant l'orientation professionnelle, en

associant les employeurs à la conception et à l'évaluation des programmes et en mettant en place des dispositifs réglementaires et des mécanismes de financement.

- **Renforcer l'enseignement et la formation** : il est essentiel de disposer d'enseignants et de formateurs qualifiés dans l'enseignement général et professionnel pour préparer les jeunes à saisir les opportunités tout au long de leur vie. Les pays rendent le métier d'enseignant plus accessible et attrayant, par exemple en réduisant les barrières à l'entrée, en favorisant la réintégration des enseignants après leur départ, en comblant des pénuries spécifiques, en améliorant les structures de carrière, en reconsidérant les traitements et primes, en organisant des campagnes et en mettant en place d'autres voies d'entrée dans la profession. Ils investissent dans un perfectionnement professionnel continu plus ciblé alliant diagnostics fondés sur les besoins, incitations financières, mentorat et programmes de formation du personnel enseignant à l'usage des technologies et de l'IA. Par ailleurs, ils mettent en place des garde-fous, comme la loi numérique adoptée en 2024 par la France pour limiter à des fins pédagogiques le recours à l'IA dans les établissements scolaires.
- **Réorienter les investissements et changer l'affectation des infrastructures éducatives** : face à la baisse du nombre d'élèves et à l'augmentation de la demande de formation des adultes, les pays repensent leurs investissements dans l'éducation et les usages des infrastructures éducatives. Dans certains systèmes, les bâtiments scolaires sont réutilisés pour l'EFP et la formation des adultes et, dans plusieurs autres, les établissements de petite taille ou sous-utilisés sont regroupés en structures plus grandes et mieux équipées. Par ailleurs, les pays accélèrent la transformation numérique des infrastructures au moyen de capteurs, de laboratoires de recherche et d'IA et d'initiatives comme les « classes du futur » en Espagne pour optimiser l'utilisation des ressources et intégrer les technologies avancées dans l'enseignement.

## Introduction

30. Face aux évolutions démographiques et aux transitions écologique et numérique, les jeunes doivent acquérir un socle de compétences solide et diversifié qui leur permet de s'adapter et de se former tout au long de leur vie. L'enseignement formel est essentiel pour apporter ce bagage. Les titulaires de titres et diplômes de niveau supérieur obtenus dans l'enseignement formel ont en moyenne des niveaux de compétences plus élevés. Par exemple, le score à l'écrit des adultes ayant suivi des études dans l'enseignement supérieur dépasse de 60 points en moyenne celui des adultes ayant fait moins d'études (dont le niveau de formation est inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire) dans les pays du PIAAC, même après contrôle des autres différences entre ces groupes (OCDE, 2024<sup>[10]</sup>). L'intelligence artificielle pourrait transformer l'enseignement formel à bien des égards, en offrant aux élèves plus de possibilités de choisir la nature et les modalités de leurs apprentissages et en modifiant les approches pédagogiques et les pratiques des enseignants en matière d'évaluation des élèves.

## Performances

31. Les pays parviennent plus ou moins bien à doter les jeunes d'un socle de compétences solide et diversifié dans l'enseignement formel.

### Élèves

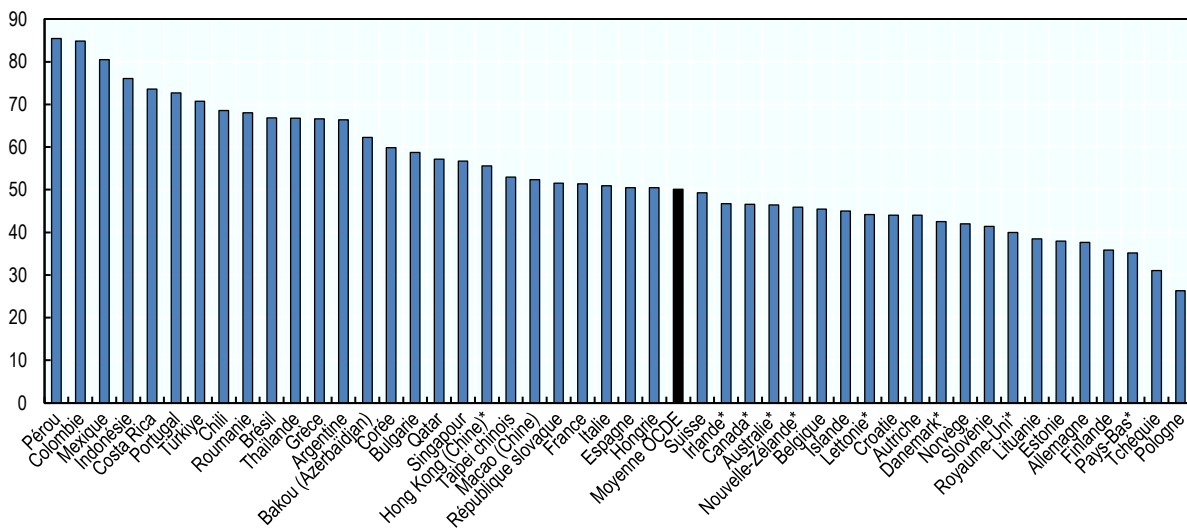
32. Les résultats des élèves varient grandement d'un pays à l'autre et ont baissé ces dernières années dans la plupart d'entre eux. D'après le Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2022, les pays les plus performants étaient la Corée, Hong Kong [Chine], le Japon, Macau

[Chine], Singapour et le Taipei chinois en mathématiques, les mêmes pays/économies asiatiques plus le Canada et l'Estonie en sciences, et Singapour, l'Irlande, l'Estonie, le Japon, la Corée et le Taipei chinois en compréhension de l'écrit. Les écarts de performances entre pays très performants et peu performants sont importants, notamment lorsqu'on inclut les pays non-Membres de l'OCDE. À l'échelle internationale, les scores moyens des jeunes de 15 ans en sciences et en compréhension de l'écrit ont chuté au cours des dix dernières années, tandis que les scores en mathématiques ont connu une baisse particulièrement forte entre 2018 et 2022 (OCDE, 2024<sup>[11]</sup>). Quelques pays comme le Japon et la Corée sont parvenus à maintenir ou à améliorer leurs performances, notamment en rendant l'enseignement à distance accessible (p. ex. par l'amélioration de l'accès aux appareils/de la connectivité) lors de la pandémie (OCDE, 2024<sup>[11]</sup>).

33. La culture de la formation tout au long de la vie s'acquiert dès le plus jeune âge. L'enseignement formel peut doter les jeunes non seulement des compétences, mais aussi des attitudes et dispositions dont ils ont besoin pour continuer d'apprendre à tous les âges. Ces attitudes sont fortement associées à l'obtention de meilleurs résultats en compréhension de l'écrit, en sciences et en mathématiques. L'esprit critique, la curiosité, la motivation et la volonté d'apprendre sont essentiels pour la formation tout au long de la vie (Candy, 1991<sup>[12]</sup> ; Cropley et Knapper, 2000<sup>[13]</sup>). Pourtant, moins de 60 % des élèves des pays de l'OCDE ont régulièrement recours à des stratégies de raisonnement critique<sup>2</sup> pour se forger leur propre opinion (OCDE, 2024<sup>[11]</sup>). Les attitudes vis-à-vis de l'acquisition de connaissances sont très variables d'un pays ou d'une région d'un pays à l'autre. Le pourcentage d'élèves de 15 ans disant adorer apprendre de nouvelles choses à l'école varie ainsi de 26 % en Pologne à 85 % au Pérou, voir Graphique 3.1.

### Graphique 3.1. Motivation intrinsèque des élèves

% d'élèves se disant d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation « j'adore apprendre de nouvelles choses à l'école »



Note : \* la prudence est de mise dans l'interprétation des résultats, car une ou plusieurs normes d'échantillonnage n'ont pas été respectées (voir le Guide du lecteur, annexes A2 et A4). Les pays et économies sont classés par ordre décroissant. La base de données du PISA 2022 ne contient pas de données concernant cette variable pour les États-Unis, Israël, le Japon et la Suède.

Source : Tableau V.2. Aperçu des motivations des élèves et de leur confiance en leur capacité de progresser (état d'esprit de développement) dans les pays de l'OCDE (2024<sup>[11]</sup>), *Résultats du PISA 2022 (Volume V) : Stratégies et attitudes des élèves vis-à-vis des apprentissages : Des atouts pour la vie*, <https://doi.org/10.1787/29f9ad1c-fr>.

<sup>2</sup> La capacité des élèves à analyser les questions sous divers angles et la conviction qu'en cas de désaccord, plusieurs points de vue peuvent être valables.

34. Les élèves ont un accès inégal au numérique et leur niveau de compétences numériques varie. Dans les pays de l'OCDE, la plupart ont accès au numérique : 96 % des jeunes de 15 ans avaient un ordinateur de bureau, un ordinateur portable ou une tablette à leur domicile. On constate néanmoins des disparités marquées en ce qui concerne la maîtrise de l'informatique et de l'information (*computer and information literacy* - CIL). En Grèce et en Roumanie, plus de la moitié des élèves de 14 ans ont de faibles niveaux de compétences numériques (inférieurs au niveau CIL 2) et ont du mal à effectuer des tâches élémentaires comme l'accès à une URL en clair, tandis que les meilleurs résultats en compétences numériques sont obtenus en Belgique (Flandre), en Corée, au Danemark et en République tchèque (ci-après « Tchèque ») (IEA, 2025<sup>[14]</sup>). Par ailleurs, moins de la moitié des élèves interrogés dans l'enquête PISA sont en mesure de déterminer facilement si une information en ligne est crédible et de qualité (OCDE, 2024<sup>[11]</sup>).

35. Les élèves de l'enseignement professionnel rencontrent des difficultés particulières, mais des opportunités spécifiques s'offrent également à eux. Par rapport à leurs camarades de l'enseignement général, ils ont souvent de moins bons scores dans l'enquête PISA, redoublent davantage et ont des niveaux de compétences plus faibles en résolution de problèmes dans des environnements numériques. Dans l'enquête PISA 2018, l'Irlande, la France, la Grèce, la Hongrie, la Lituanie, les Pays-Bas et la Roumanie étaient les pays où les différences de résultats en compréhension de l'écrit étaient les plus importantes entre les élèves de l'enseignement général et les élèves de l'enseignement professionnel (Commission européenne, 2019<sup>[15]</sup>). Ces résultats sont en partie dus au fait que les élèves issus de milieux socioéconomiques défavorisés sont plus susceptibles de s'orienter d'eux-mêmes vers des filières professionnelles. Cela dit, les élèves de l'enseignement professionnel réussissent souvent mieux à établir un lien entre leurs études et leur futur emploi, s'intéressent davantage à leur avenir professionnel et sont plus motivés à apprendre (OCDE, 2024<sup>[11]</sup>). En règle générale, les diplômés de l'enseignement professionnel trouvent plus facilement un premier emploi que les autres diplômés, mais cet avantage tend à diminuer avec le temps (Hampf et Woessmann, 2017<sup>[16]</sup>). Par ailleurs, les diplômés de l'EFP gagnent souvent moins que les diplômés de l'enseignement supérieur<sup>3</sup>. Bien que les différences de salaire soient peu marquées au Danemark, en Islande et en Norvège (~ 90 % des salaires des diplômés de l'enseignement supérieur), elles sont importantes en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg, au Portugal et en Roumanie (~ 60 % des salaires des diplômés de l'enseignement supérieur) (Vandeweyer et Verhagen, 2020<sup>[17]</sup>).

36. Les infrastructures éducatives et les investissements dans l'éducation doivent être repensés pour tenir compte des évolutions démographiques, notamment dans les zones rurales. Les personnes qui ont grandi en ville ont généralement de meilleurs niveaux de compétences à l'écrit, en calcul et en résolution adaptative de problèmes, ce qui s'explique en grande partie par les différences de milieu socioéconomique (OCDE, 2025<sup>[18]</sup>). Les établissements des zones rurales ont souvent moins de ressources, notamment de ressources spécifiques aux sciences, et moins accès à des ordinateurs et à Internet (Echazarra et Radinger, 2019<sup>[19]</sup>). Par ailleurs, les taux de fécondité bas entraînent une diminution du nombre d'élèves, ce qui contribue à une hausse du coût par élève et une sous-utilisation des équipements des écoles, en particulier dans les zones rurales. Par exemple, dans les pays de l'OCDE, le coût annuel par élève dans les zones rurales peu peuplées dépasse celui des zones urbaines de 20 % au primaire et de 11 % au secondaire (OCDE, 2025<sup>[20]</sup>) et les écoles rurales risquent davantage de subir des fermetures (OCDE, 2022<sup>[21]</sup>).

---

<sup>3</sup> L'enseignement supérieur comprend les niveaux 5 à 8 de la Classification internationale type de l'éducation (CITE), soit l'enseignement supérieur de cycle court et les niveaux licence, master, doctorat ou équivalents.

## **Enseignants et formateurs**

37. Le corps enseignant exerce une grande influence sur les compétences et attitudes des élèves. Par exemple, l'enthousiasme des enseignants et la stimulation à la lecture ont d'importants effets positifs sur la motivation des élèves, leurs objectifs d'apprentissage, leur efficacité personnelle et leur goût de la lecture (OCDE, 2021<sup>[22]</sup>). La corrélation entre les pratiques du corps enseignant et les attitudes des élèves vis-à-vis de la formation tout au long de la vie est particulièrement forte en Corée, au Danemark, en Finlande, en Italie et en Suède.

38. Les pays de l'OCDE connaissent un vieillissement de la population enseignante et des pénuries de personnel dans l'enseignement et la formation, notamment l'EFP. Entre 2015 et 2022, le pourcentage de directeurs d'établissements des pays de l'OCDE indiquant que les pénuries de personnel enseignant compromettaient l'instruction dans le premier cycle de l'enseignement secondaire est passé de 29 % à 47 % (OCDE, 2024<sup>[23]</sup>). L'augmentation était particulièrement importante en Australie, en Belgique, en Lettonie, aux Pays-Bas et en Pologne, tandis que la situation s'est améliorée en Islande et en Türkiye. Les pressions démographiques accentuent ces difficultés, un nombre croissant d'enseignants approchant de la retraite. En 2024, dans les pays de l'OCDE, 37 % en moyenne des enseignants du premier cycle de l'enseignement secondaire avaient plus de 50 ans. Ce pourcentage variait de moins de 15 % en Türkiye à plus de 50 % en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie et au Portugal. Il a augmenté d'une manière générale, sauf en Autriche et en Corée, où il a récemment baissé (OCDE, 2026<sup>[24]</sup>). Dans l'EFP, la part d'enseignants âgés de plus de 50 ans est même supérieure (OCDE, 2021<sup>[25]</sup>).

39. La participation du personnel enseignant au perfectionnement professionnel continu reste élevée dans de nombreux systèmes, mais les axes de formation prioritaires évoluent. Si les formations spécifiques à la discipline sont légèrement moins suivies depuis 2018 (74 % des enseignants), la formation continue sur les ressources et outils numériques a connu une hausse de près de 12 points de pourcentage en moyenne, avec une augmentation particulièrement marquée en Belgique (Flandre), au Brésil, au Portugal, en Roumanie et en Tchéquie. La formation aux TIC est toutefois en recul en Finlande, en France, en Islande et en Suède (OCDE, 2026<sup>[24]</sup>).

40. Les pays intègrent de plus en plus l'IA dans l'enseignement, mais son adoption reste inégale d'un pays à l'autre et ses finalités varient. Dans les systèmes éducatifs des pays de l'OCDE, un enseignant sur trois dit utiliser l'IA dans son travail, mais les différences entre les pays sont grandes. Les principaux usages de l'IA mentionnés sont l'information et l'élaboration de synthèses sur certains sujets (68 %) et la production de plans de cours ou d'activités (64 %). Cela dit, la participation du personnel enseignant à la formation sur l'utilisation de l'IA varie considérablement, de 9 % en France à plus de 60 % en Corée (OCDE, 2026<sup>[24]</sup>). Les enseignants plus âgés utilisent souvent moins les technologies numériques et pourraient donc ne pas être suffisamment préparés pour exploiter les possibilités offertes par l'IA dans l'enseignement et les apprentissages et en minimiser les risques. Les travaux de recherche montrent que le recours à la technologie décroît à mesure que l'âge de l'enseignant augmente (OCDE, 2024<sup>[23]</sup> ; OCDE, 2023<sup>[26]</sup> ; OCDE, 2019<sup>[27]</sup>). Les enseignants plus expérimentés ont tendance à moins participer à la formation à l'IA (36 % par rapport à 40 % pour les enseignants débutants), mais font souvent état de besoins de formation plus élevés (OCDE, 2026<sup>[24]</sup>).

## **Politiques publiques**

41. Les pays prennent des mesures dans différents secteurs pour revoir et recalibrer l'enseignement formel de manière à ce qu'il prépare mieux les individus à se former et à saisir de nouvelles opportunités à tous les âges.

## Réforme des programmes

42. Les pays poursuivent leurs efforts pour moderniser les programmes d'enseignement et améliorer leur mise en œuvre. Les programmes sont modifiés pour doter les élèves des compétences, des connaissances, des valeurs et des attitudes nécessaires pour réussir sur le plan personnel et professionnel compte tenu des mégatendances actuelles (Conseil de l'Europe, 2023<sup>[28]</sup>). Les compétences transversales comme l'esprit critique, la créativité et les compétences sociales sont aujourd'hui de plus en plus mises en avant parallèlement aux compétences numériques et environnementales. Plusieurs pays intègrent les compétences transversales dans les disciplines existantes (p. ex. Estonie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande). Les évaluations nationales régulières des compétences de raisonnement critique des élèves peuvent contribuer à améliorer les résultats dans ce domaine (Wastiau, Looney et Laanpere, 2024<sup>[29]</sup>). Les pays cherchent à pallier la lenteur et la rigidité des cycles de révision des programmes et les retards de mise en œuvre. Certains pays mènent des examens systématiques des programmes pour s'assurer de leur pertinence (p. ex. Ontario (Canada), Mexique, Nouvelle-Zélande) et les dématérialisent pour pouvoir les modifier plus rapidement (p. ex. Australie, Danemark, Norvège, Nouvelle-Zélande) (OCDE, 2021<sup>[30]</sup>).

43. De plus en plus, les programmes scolaires incluent les compétences numériques et tirent profit des évolutions numériques (OCDE, 2021<sup>[31]</sup>). En République populaire de Chine (ci-après « Chine »), par exemple, les réformes des programmes intègrent les technologies intelligentes à tous les niveaux de l'enseignement et encouragent l'utilisation de l'IA (The State Council The People's Republic of China, 2025<sup>[32]</sup>). Des travaux de recherche indiquent que les niveaux élevés de maîtrise de l'informatique et de l'information en Belgique (Flandre) et en Tchéquie seraient dus à l'ajout récent de ces sujets dans les programmes d'enseignement (IEA, 2025<sup>[14]</sup>). L'IA est de plus en plus utilisée pour mieux adapter les programmes de l'EFP aux besoins du marché du travail et accélérer les améliorations des programmes à partir de données probantes, comme en Allemagne (projet KINO du BIBB), en Suisse (SFUVET) et au Royaume-Uni (SkillsCompass) (OCDE, à paraître<sup>[33]</sup>).

44. Les pays encouragent les élèves et les prestataires de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur à développer par divers moyens les compétences les plus demandées sur le marché du travail, souvent en mettant à contribution les employeurs. Pour les prestataires de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur, les incitations à couvrir les besoins du marché du travail peuvent prendre la forme de dispositifs réglementaires et de mécanismes de financement (OCDE, 2020<sup>[34]</sup>). Les politiques encouragent les établissements à se focaliser sur la situation des diplômés au regard de l'emploi en fixant des conditions pour la validation des programmes, en leur demandant de recueillir et de publier des informations ou en conditionnant le financement à des critères de performance, incluant notamment les résultats des diplômés. Dans de nombreux pays, les représentants des employeurs sont officiellement associés à la gouvernance des établissements, à l'élaboration des programmes, à l'offre de formation en milieu professionnel et à l'évaluation des élèves, en particulier dans l'EFP. Au Danemark, en Norvège et en Suède, les programmes d'EFP mettent à contribution les partenaires sociaux à différents niveaux pour faire en sorte que les programmes soient maintenus à jour et répondent aux besoins du marché du travail (OCDE, 2023<sup>[35]</sup>). Dans les États arabes du Golfe, le programme Talents and Skills of Students in the Context of Global Competencies vise à accroître la capacité des élèves à rester compétitifs dans un marché du travail en évolution rapide, en leur proposant des initiations pratiques au travail dans une démarche prospective (Arab Bureau of Education for the Gulf States, 2023<sup>[36]</sup>). En Grèce, les résultats du mécanisme de diagnostic du marché du travail national sont utilisés pour revoir les fiches métiers et les programmes d'EFP et sélectionner de nouvelles spécialités d'apprentissage (Cedefop, 2023<sup>[37]</sup>). En Croatie, le projet BrAIIn met l'accent sur les compétences en IA/compétences numériques en expérimentant un programme d'enseignement de l'IA dans les établissements d'EFP et en assurant la formation connexe du personnel enseignant (Jeon, 2025<sup>[38]</sup>).

### **Renforcer l'enseignement**

45. Les évolutions démographiques exercent une forte pression sur les politiques à l'égard des enseignants. Dans une enquête menée auprès d'une trentaine de ministres de l'Éducation, plus de 90 % des répondants considéraient que les évolutions démographiques revêtaient une grande/très grande importance dans le secteur de l'enseignement, et près de 50 % seulement considéraient que leur ministère avait dans une vaste/très vaste mesure adopté des mesures pour y faire face (OCDE, 2024<sup>[23]</sup>).

46. De nombreux pays s'emploient à rendre la profession d'enseignant plus accessible et attrayante pour contrer le vieillissement de la population enseignante et les pénuries d'enseignants et de formateurs. Ils prennent notamment des mesures pour réduire les barrières à l'entrée (p. ex. Angleterre (Royaume-Uni), Australie, États-Unis), favoriser la réintégration des enseignants ayant quitté la profession (p. ex. Angleterre (Royaume-Uni), Australie, Portugal), combler des pénuries spécifiques (p. ex. Allemagne, Australie, Irlande, Pays-Bas, Portugal), améliorer les structures de carrière pour favoriser l'avancement professionnel (p. ex. Australie, États-Unis), reconsidérer les traitements et primes (p. ex. Angleterre (Royaume-Uni), Australie) et organiser des campagnes pour revaloriser le statut d'enseignant (p. ex. Australie, Communautés flamande et française de Belgique) (OCDE, 2024<sup>[23]</sup>). Certains pays proposent également d'autres voies d'entrée dans la profession (p. ex. Autriche, Luxembourg, Nouvelle-Zélande). L'Australie cherche en particulier à étoffer les effectifs d'enseignants dans l'EFP en finançant des mesures comme le mentorat et des possibilités de développement professionnel.

47. Les pays s'attachent également à améliorer le perfectionnement professionnel continu du personnel enseignant. Ils réalisent par exemple des diagnostics des besoins de perfectionnement professionnel continu des enseignants (p. ex. Belgique (Flandre), Canada (Alberta), Japon) et prévoient des incitations financières pour le perfectionnement professionnel continu et des programmes de mentorat et d'accompagnement individuel des enseignants (p. ex. Angleterre (Royaume-Uni), Autriche) (OCDE, 2024<sup>[23]</sup>). Au Portugal, en Roumanie et en Tchéquie, des initiatives ciblées de renforcement des compétences numériques du personnel enseignant ont contribué à une participation élevée au perfectionnement professionnel continu dans le domaine technique, portant sur l'utilisation des ressources numériques.

48. Les technologies et l'IA sont de plus en plus utilisées pour améliorer l'enseignement. En Corée, de nombreux enseignants participent aux programmes nationaux spécifiquement mis en place pour leur apprendre à utiliser les outils d'IA (Blogs de la Banque mondiale, 2024<sup>[39]</sup>). Les Centres danois de connaissances sur l'informatique dans l'enseignement proposent des formations avancées en technologies pour le personnel enseignant de l'EFP. Les politiques mises en œuvre par les pays encouragent souvent les partenariats entre professionnels de l'enseignement, chercheurs et développeurs des technologies de l'éducation pour la conception d'outils numériques comme les vidéos de cours ou les plateformes d'activités partagées (p. ex. Corée, Irlande, Lituanie) (OCDE, 2024<sup>[23]</sup>). Bien que l'IA offre d'innombrables possibilités dans le domaine de l'éducation, elle présente également des risques et suscite des préoccupations – notamment en matière d'équité – auxquels les pays répondent en édictant des réglementations. La loi numérique de 2024 adoptée par la France limite par exemple l'IA aux seuls usages pédagogiques à l'école tandis que la Corée a défini dix objectifs pour assurer une application éthique de l'IA (OCDE, 2024<sup>[40]</sup>). En Irlande et au Royaume-Uni, le projet Big AI favorise l'intégration d'outils d'IA à l'école (Big Education Trust, 2025<sup>[41]</sup>).

### **Réorienter les investissements et changer l'affectation des infrastructures éducatives**

49. Il devient essentiel de changer l'affectation des infrastructures éducatives, notamment dans les régions qui se dépeuplent rapidement. Les pays repensent l'utilisation des infrastructures éducatives face à la diminution du nombre d'élèves et à la hausse du coût par élève. Dans certains pays, les bâtiments scolaires sont réutilisés pour d'autres activités d'enseignement, notamment l'EFP et la formation des

adultes (p. ex. Belgique, Canada, France, Suisse, Türkiye) Une autre pratique courante consiste à regrouper les établissements lorsque les populations d'élèves baissent, ce qui permet aux pouvoirs publics de réorienter les ressources vers des usages plus innovants. La Lettonie, par exemple, met en œuvre une politique de restructuration du réseau scolaire tout en investissant dans des projets de rénovation et de transformation numérique pour moderniser les environnements pédagogiques (Commission européenne, 2025<sup>[42]</sup>). D'autres pays comme la Chine, la Hongrie, la Pologne et le Portugal ont fermé les petites écoles rurales sous-performantes pour créer des structures plus grandes et mieux équipées (OCDE, 2018<sup>[43]</sup>). Pour réorienter les ressources et adapter les capacités des réseaux scolaires et l'accès à ces derniers, des pays évaluent régulièrement les capacités des réseaux scolaires – la Belgique (Communauté française ou Wallonie) réalise par exemple un inventaire des établissements scolaires – pour déterminer s'il serait possible d'utiliser plus efficacement les espaces en réorganisant les locaux. En Lituanie, les fermetures et fusions d'écoles n'ont pas eu de répercussions négatives sur les résultats des élèves (Jakučionytė, Pusevaitė et Singh, 2022<sup>[44]</sup>), qui peuvent même être améliorés en optimisant ainsi les réseaux (J. Bobonis, J. Sotomayor et Wagner, 2022<sup>[45]</sup>).

50. Les pays assurent de plus en plus la transformation numérique des infrastructures éducatives. La Chine équipe les bâtiments scolaires de capteurs et de caméras et utilise l'IA pour analyser les données en vue d'améliorer la gestion des ressources et les résultats scolaires (OCDE, 2021<sup>[31]</sup>). Le National Education Lab for Artificial Intelligence (NOLAI) aux Pays-Bas, le Tübingen Centre for Digital Education (TüCeDE) en Allemagne et la Global Research Alliance for AI in Learning and Education (GRAILE) aux États-Unis sont des programmes de recherche sur l'intégration de l'IA et des technologies innovantes dans l'éducation (OCDE, 2024<sup>[8]</sup>). En Espagne, l'initiative « classes du futur » intègre les technologies comme la réalité virtuelle en classe (OCDE, 2024<sup>[8]</sup>).

51. Pour orienter les discussions de cette session, l'Encadré 3.1 présente trois grandes questions liées au thème « Repenser l'enseignement formel et recalibrer les stratégies pour ouvrir le champ des possibles tout au long de la vie ».

### Encadré 3.1. Questions à examiner

1. Comment réformer les programmes d'enseignement formel, à tous les niveaux (enseignement préscolaire, scolaire, professionnel et supérieur) de telle sorte que tous les jeunes puissent acquérir un socle de compétences solide, répondant notamment aux besoins du marché du travail ?
2. Comment rendre le métier d'enseignant plus attrayant et comment mieux préparer le personnel enseignant à appliquer des programmes modernisés, à suivre une pédagogie efficace et à intégrer des outils d'IA dans leur pratique ?
3. Comment les pays peuvent-ils optimiser leurs investissements dans l'éducation pour maîtriser les coûts, tirer le meilleur parti des infrastructures et améliorer les acquis scolaires dans un contexte de diminution des effectifs d'élèves ?
4. Comment améliorer la coopération entre les pays pour favoriser l'émergence de modèles éducatifs innovants ?

# 4 Point 2 : Mobiliser les compétences des adultes – Donner plus de pouvoir aux travailleurs de tous âges

## Résumé

- Faire fructifier les compétences des adultes à tous les âges permet à chacun de travailler plus longtemps et de façon plus productive malgré les mégatendances actuelles.
- D'une manière générale, le niveau de compétences, le taux de participation aux activités de formation et la proportion d'actifs chez les adultes demeurent des sujets de préoccupation, en particulier en ce qui concerne les plus âgés d'entre eux. La proportion d'adultes ayant de faibles niveaux de compétences en traitement de l'information est élevée dans la plupart des pays et augmente avec l'âge. Les niveaux moyens de compétences de la population adulte ont baissé dans plusieurs pays ces dix dernières années. Dans les pays de l'OCDE, moins de la moitié des adultes suivent une formation au cours d'une année donnée, les taux de participation les plus bas étant observés chez les adultes peu qualifiés et les adultes plus âgés. Dans certains pays, de moins en moins d'adultes se forment, par manque de motivation, de temps ou de ressources financières pour nombre d'entre eux.
- Face à ces difficultés, les pouvoirs publics doivent garantir à tous les adultes un accès à des possibilités de perfectionnement des compétences et de recyclage adaptées et accompagner les travailleurs seniors en faisant en sorte que leur état de santé, les ressources mises à leur disposition et leurs conditions de travail leur permettent de conserver un emploi valorisant. Les pays prennent des mesures dans différents secteurs pour faire fructifier les compétences des adultes à tous les âges :
  - **Rendre la formation des adultes plus accessible et pertinente** : l'éducation et la formation des adultes doivent être flexibles, utiles et abordables. De plus en plus de pays encouragent la mise en place de programmes de formation modulaires, les microdiplômes et la reconnaissance des acquis pour réduire les durées de formation. Les systèmes d'EFP gagnent en souplesse grâce à l'aménagement des cursus en modules et à la reconnaissance des acquis, comme le montrent les parcours d'EFP des adultes au Danemark. Nombre de pays réduisent également les obstacles financiers au moyen d'aides, de comptes de formation et de fonds spéciaux, comme aux Pays-Bas et en Pologne, ou en pratiquant la gratuité de l'enseignement supérieur court, comme en

Australie. Les décideurs et les prestataires travaillent souvent en partenariat avec les employeurs pour s'assurer que la formation reste adaptée aux besoins du marché du travail.

- **Fournir des services d'orientation professionnelle** : les pays renforcent les services d'orientation professionnelle au moyen d'outils numériques accessibles conjugués à un soutien ciblé pour les travailleurs en milieu de carrière et les seniors. Nombre d'entre eux mettent à disposition des planificateurs de carrière, des tests interactifs indiquant les emplois adaptés aux compétences des personnes et des services basés sur l'IA, par exemple en Autriche, en Belgique (Flandre), au Brésil et en Türkiye, pour renseigner les adultes sur les possibilités d'emploi et de formation tout en proposant des services d'orientation traditionnels à ceux et celles qui en ont le plus besoin. Des exercices réguliers d'évaluation et d'anticipation des compétences, comme ceux réalisés par la Commission norvégienne sur les besoins en compétences, enrichissent les politiques d'orientation professionnelle et de formation des adultes.
- **Soutenir l'emploi et la participation des seniors** : les adultes plus âgés doivent être accompagnés et se voir offrir des possibilités de conserver un emploi valorisant et de continuer de participer à la vie de la collectivité. Outre la promotion de la formation des adultes, de plus en plus de pays améliorent l'emploi des travailleurs seniors en faisant la promotion d'environnements de travail adaptés, en mettant en place des incitations financières et des aides à l'actualisation des compétences et en encourageant un recrutement fondé sur les compétences et conforme au principe de non-discrimination en raison de l'âge. On peut citer en exemple le cadre norvégien pour des lieux de travail adaptés aux travailleurs seniors, les subventions salariales en Pologne, les pratiques de retour à l'emploi au Japon et en Corée, ainsi que le recours croissant aux outils d'IA en Allemagne, en France et au Royaume-Uni pour favoriser des pratiques non discriminatoires en matière de recrutement et de maintien du personnel en place.

## Introduction

52. Faire fructifier les compétences des adultes à tous les âges permet à chacun et chacune de travailler plus longtemps et de façon plus productive dans un contexte d'évolution rapide des tendances. Des efforts concertés des pouvoirs publics, des employeurs et des individus sont nécessaires pour atteindre cet objectif. Les pouvoirs publics peuvent mettre en place les conditions et les mesures incitatives qui permettront aux individus et aux employeurs d'investir dans la formation, tout en apportant un soutien ciblé aux adultes et aux entreprises qui rencontrent les obstacles les plus importants à la participation (adultes peu qualifiés et/ou faiblement rémunérés et petites entreprises). En particulier, les décideurs peuvent investir dans des possibilités de perfectionnement et d'actualisation des compétences qui soient accessibles, flexibles et adaptées aux besoins du marché du travail. Au-delà de la formation, les travailleurs seniors doivent être en bonne santé et bénéficier d'un soutien et de ressources pour pouvoir travailler plus longtemps et conserver un emploi valorisant. L'IA peut transformer la formation en donnant aux adultes davantage de possibilités de choisir ce qu'ils souhaitent apprendre, comment, ou et quand.

## Performances

53. Dans la plupart des pays, un pourcentage élevé et croissant d'adultes présente de faibles niveaux de compétences moyens en traitement de l'information. Les seniors et les adultes peu instruits sont particulièrement concernés. Les niveaux de compétences à l'écrit sont plus élevés en Finlande, au Japon, en Norvège et en Suède et plus faibles au Chili, en Pologne et au Portugal. Ils sont souvent moins bons

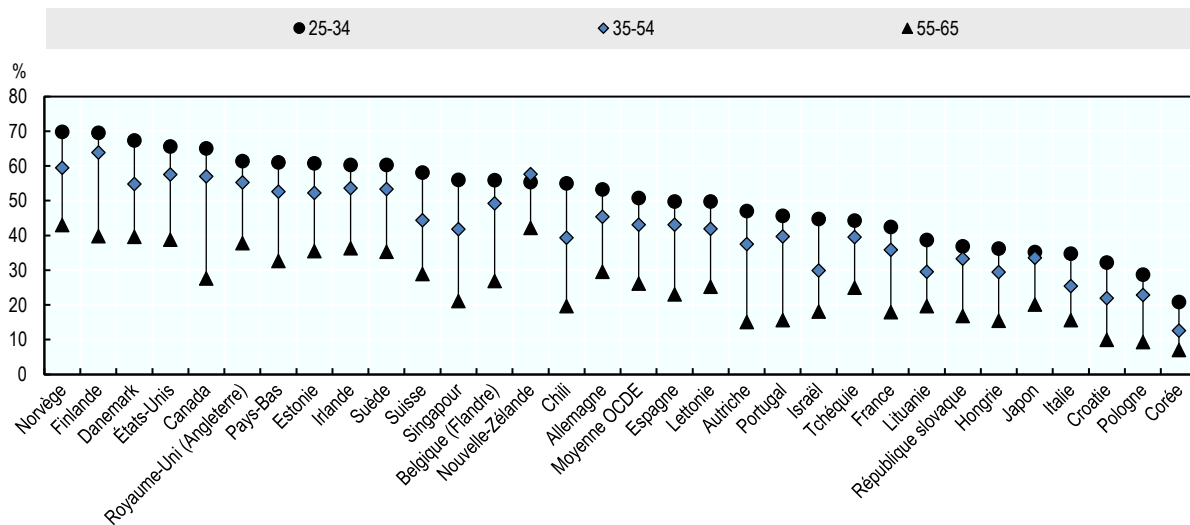
chez les seniors, ce qui s'explique en partie par leur niveau d'études relativement bas. Les résultats du PIAAC montrent que dans la plupart des pays participants, les compétences des adultes à l'écrit ont soit baissé, soit stagné au cours des dix dernières années. Un nombre limité de pays, parmi lesquels le Danemark et la Finlande, ont enregistré des améliorations, tandis que des baisses plus marquées ont été observées en Corée, en Lituanie, en Nouvelle-Zélande et en Pologne (OCDE, 2025<sup>[46]</sup> ; OCDE, 2025<sup>[47]</sup>).

54. Malgré les enjeux liés aux compétences des adultes, moins de la moitié des adultes s'engagent dans des études ou des formations. En moyenne dans les pays de l'OCDE, près de 40 % des adultes suivent une formation formelle ou non formelle liée à l'emploi. Ces taux varient considérablement d'un pays à l'autre, de 13 % seulement en Corée à 58 % en Finlande et en Norvège. Les taux de participation sont les plus élevés dans les pays nordiques et anglophones, et les plus faibles dans les pays d'Europe du Sud et d'Europe centrale et orientale. La participation a stagné, voire diminué, ces dix dernières années. Quelques pays comme l'Estonie et l'Irlande sont parvenus à augmenter nettement la participation, notamment grâce à la formation non formelle liée à l'emploi, tandis que d'autres, comme la Corée et la Pologne, ont enregistré de fortes baisses (OCDE, 2025<sup>[47]</sup>).

55. La participation à la formation décroît fortement avec l'âge. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 24 % des travailleurs de 55 à 65 ans ont suivi une formation liée à l'emploi, contre 41 % des travailleurs de 35 à 54 ans (Graphique 4.1).

#### Graphique 4.1. Participation des adultes à la formation formelle et non formelle

Taux de participation à la formation des adultes par âge, en pourcentage



Remarque : adultes âgés de 25 à 65 ans ; formation formelle et non formelle liée à l'emploi au cours des 12 mois précédant l'enquête. La variable « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays participants.

Source : OCDE (2025<sup>[47]</sup>), *Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills*, <https://doi.org/10.1787/ec0624a6-en>.

56. Les entreprises contribuent à soutenir la formation des travailleurs, mais les données disponibles ne font pas apparaître de tendance très nette en la matière. La formation des adultes se déroule dans la plupart des cas sur le lieu de travail. Si plus de 85 % des formations se tiennent entièrement ou principalement pendant les heures de travail au Danemark, en Finlande, en France, en Norvège et en Suède, ce pourcentage est plus proche des 50 % en Corée, en Espagne et en Israël (OCDE, 2025<sup>[47]</sup>).

57. De nombreux adultes manquent de motivation ou rencontrent des obstacles dans l'accès à la formation. Dans les pays membres de l'OCDE, près de la moitié des adultes ne suivent pas et ne

souhaitent pas suivre une formation. Parmi les adultes qui participent ou souhaitent participer à une formation, un sur deux se heurte à des freins. Le manque de temps pour des raisons professionnelles ou personnelles est le plus courant (48 %). Ce problème est particulièrement prononcé en Corée, en Italie et au Japon, où 60 % des adultes ou plus affirment que le temps est un facteur limitant (OCDE, 2025<sup>[47]</sup>). Les autres freins comme le coût élevé des formations, le manque de soutien de l'employeur ou l'absence de formation adaptée sont plus ou moins présents selon les pays. En moyenne dans les pays de l'OCDE, 13 % des adultes qui rencontrent des obstacles invoquent le coût excessif de la formation comme motif principal de non-participation. Ce pourcentage est égal ou supérieur à 20 % en Israël et en Lituanie. L'absence de formation adéquate est le motif le plus fréquemment cité dans des pays comme l'Estonie, la Lettonie, la Pologne et la République slovaque (OCDE, 2025<sup>[47]</sup>).

58. Au-delà de la formation, les travailleurs seniors doivent être en bonne santé et bénéficier d'un soutien et de ressources pour pouvoir conserver un emploi valorisant. Comme noté précédemment, les taux d'emploi diminuent fortement après 60 ans. Les écarts les plus importants – entre les 45-54 ans et les 65-69 ans – s'observent en Autriche, au Luxembourg et en Tchéquie ; ils sont beaucoup moins prononcés en Corée, en Colombie et au Japon (OCDE, 2025<sup>[1]</sup>). Bien que le fait de disposer d'une structure d'âge plus équilibrée ait des effets positifs sur la productivité des entreprises, certains employeurs sont réticents à embaucher ou à garder des travailleurs seniors par crainte de difficultés d'adaptation, de problèmes d'aménagement du lieu de travail ou d'une productivité insuffisante. La discrimination fondée sur l'âge demeure un obstacle de taille, en particulier pour les femmes (OCDE, 2025<sup>[1]</sup>).

## Politiques publiques

59. Les pays prennent des mesures dans différents secteurs pour faire fructifier les compétences des adultes à tous les âges.

### ***Rendre la formation des adultes plus accessible et pertinente***

60. De plus en plus de pays encouragent la mise en place de programmes de formation modulaires, les microdiplômes et la reconnaissance des acquis pour réduire les durées de formation. Ces programmes attirent généralement plus d'apprenants adultes que les formations de longue durée (OCDE, 2025<sup>[47]</sup>). La plateforme australienne MicroCred Seeker est une place de marché nationale qui permet aux apprenants de rechercher et de comparer les formations débouchant sur un microdiplôme proposées par différents prestataires selon différentes modalités (OCDE, 2023<sup>[48]</sup>). Au Royaume-Uni, les Skills Bootcamps proposent des programmes flexibles conçus par les employeurs pour améliorer les compétences et permettre la reconversion des adultes (Barnes et al., 2025<sup>[49]</sup>). En France, le compte personnel de formation et la plateforme « Mon compte formation » donnent directement accès à un ensemble de programmes de formation courte (Gouvernement français, 2019<sup>[50]</sup>). La reconnaissance numérique par le biais des passeports de compétences et des attestations numériques vérifiables, notamment les justificatifs numériques européens relatifs à l'apprentissage (European Digital Credentials for Learning), est un moyen efficace de valider les compétences dans un document pouvant être facilement partagé (Commission européenne, 2024<sup>[51]</sup>). La Slovaquie a mis en place des incitations financières et des parcours flexibles pour encourager les adultes à s'inscrire à des programmes de cycle court et à des formations diplômantes de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur (Eurydice, 2025<sup>[52]</sup>). L'intelligence artificielle peut aider à personnaliser encore plus les apprentissages en adaptant les contenus et le rythme de formation aux besoins des apprenants (OCDE, 2025<sup>[1]</sup> ; OCDE, 2021<sup>[53]</sup>). Le projet AI4AL de l'UE, par exemple, utilise un outil basé sur l'IA pour rattacher les évaluations des compétences numériques à des microcertifications et fournir les éléments d'orientation adéquats (AI4AL, 2025<sup>[54]</sup>).

61. Les systèmes d'EFP peuvent jouer un rôle central dans l'actualisation et le renforcement des compétences des adultes, et notamment des travailleurs seniors, en délivrant des titres et diplômes reconnus et utiles sur le marché du travail. Certains pays s'emploient à rendre les programmes d'EFP plus flexibles pour les adultes en proposant des formations plus courtes, des programmes plus modulaires et davantage de volets en ligne (Jeon, 2025<sup>[38]</sup>). Au Danemark, les adultes (25 ans et plus) peuvent suivre les parcours d'EFP « EUV » qui débutent par une évaluation formelle des acquis. Le fait de disposer d'une expérience dans le domaine peut les dispenser de suivre certains modules de base de la formation en centre et certains volets de la formation en entreprise ou en raccourcir la durée, mais le diplôme obtenu est identique à celui des élèves qui suivent le cursus d'EFP normal (Børne- og Undervisningsministeriet [Ministère de l'Enfance et de l'Éducation], 2019<sup>[55]</sup> ; OCDE, 2023<sup>[35]</sup>).

62. De nombreux pays multiplient les investissements dans la formation des adultes pour réduire les obstacles financiers à la participation, notamment pour les travailleurs seniors. Les employés peuvent avoir moins d'intérêt à investir dans la formation à mesure qu'ils vieillissent, tout comme leurs employeurs. En Pologne, le Fonds national de formation (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) prend en charge jusqu'à 80 % des frais de formation des PME, et jusqu'à 100 % dans le cas des microentreprises, la priorité étant donnée aux travailleurs de plus de 45 ans (Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2024<sup>[56]</sup> ; OCDE, 2025<sup>[11]</sup>). Les Pays-Bas ont mis en place un programme proposant une formation gratuite à la recherche d'emploi, des chèques-formation et des possibilités de réseautage pour les plus de 50 ans. En Australie, près de deux tiers des personnes ayant bénéficié à ce jour des 500 000 places gratuites financées par les pouvoirs publics de 2023 à 2026 dans l'enseignement supérieur court étaient âgées de plus de 25 ans (DEWR, 2025<sup>[57]</sup>). En Colombie, le Service national de formation (SENA) a mis en place des programmes de formation gratuits conçus avec les entreprises tandis qu'en Indonésie, les demandeurs d'emploi et les travailleurs en transition bénéficient de chèques-formation et d'autres aides à la formation dans le cadre du programme Kartu Prakerja (carte préalable à l'embauche) (OCDE, 2024<sup>[58]</sup> ; Gouvernement de la Colombie, 2025<sup>[59]</sup>). En Thaïlande, le Fonds de développement des compétences soutient, au moyen de mesures incitatives et de financements, des initiatives d'amélioration des compétences des adultes au sein de la population active, encadrées par les employeurs (OCDE, 2025<sup>[60]</sup>). Outre la France, de plus en plus de pays dont la Croatie, la Lituanie et la Tchéquie étudient la possibilité de mettre en place des comptes individuels de formation transférables ou des programmes similaires pour les apprenants adultes. Plusieurs pays s'emploient également à établir des partenariats avec le secteur privé pour financer et proposer aux travailleurs adultes des formations utiles et de qualité, par exemple en prélevant une taxe de formation pour mieux adapter les programmes d'amélioration des compétences aux besoins du marché du travail, comme aux Pays-Bas et en Suisse (OCDE, 2017<sup>[61]</sup>). En Irlande, le renforcement de la participation des adultes à la formation a été soutenu en élargissant les programmes subventionnés de formation des adultes comme les initiatives Skills to Advance et Springboard+ (OCDE, 2023<sup>[62]</sup>).

### ***Proposer des services d'orientation professionnelle***

63. De nombreux pays investissent dans des services d'orientation professionnelle pour motiver et informer les adultes. L'orientation professionnelle est particulièrement importante pour les adultes en milieu de carrière (40-54 ans) et plus âgés (55-64 ans), car ils sont moins susceptibles de rechercher des informations sur les possibilités de formation que les plus jeunes (25-34 ans) (OCDE, 2025<sup>[11]</sup>). En Flandre (Belgique), le site web Mijn Loopbaan (ma carrière) propose un planificateur de carrière qui fournit des conseils en matière de recherche d'emploi et des informations concernant l'activité professionnelle. Pour compléter cette offre, des tests interactifs indiquent les emplois correspondant aux qualifications et compétences des personnes (OCDE, 2023<sup>[62]</sup> ; VDAB, 2023<sup>[63]</sup>). En Belgique, la confédération syndicale ACV-CSC offre des services d'orientation professionnelle aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, en particulier les plus âgés (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, 2020<sup>[64]</sup>). Les pays utilisent de plus en plus l'IA pour améliorer l'accès des adultes aux services d'orientation, mais conservent les services traditionnels pour les travailleurs seniors et les travailleurs peu

qualifiés. En Autriche, par exemple, les centres d'information professionnelle de l'AMS utilisent une IA spécialisée pour fournir rapidement des informations sur les métiers, les possibilités de formation, les salaires et d'autres thèmes connexes (Arbeitsuchende Österreich [Service dédié aux demandeurs d'emploi en Autriche], 2024<sup>[65]</sup>).

64. Plusieurs pays cherchent à faire reposer l'offre de services d'orientation professionnelle et de formation des adultes sur des évaluations des besoins en compétences. Les exercices réguliers d'évaluation et d'anticipation des compétences sont essentiels de ce point de vue car ils fournissent des informations aux prestataires de formation, aident les décideurs à concevoir les mesures d'incitation à la formation des adultes et permettent d'orienter les investissements vers les compétences prioritaires. En Norvège, par exemple, la Commission sur les besoins en compétences produit des évaluations des besoins futurs en compétences fondées sur des données probantes dans des rapports et articles pour orienter les décisions relatives à l'éducation et au marché du travail (Norwegian Committee on Skill Needs, 2025<sup>[66]</sup>). En Estonie, les ministères travaillent avec les prestataires d'EFP et les partenaires sociaux en s'appuyant sur les données issues du système OSKA (système national de prévision des besoins en compétences et des besoins du marché du travail) pour adapter les programmes d'EFP et le nombre de places aux compétences dont les employeurs ont besoin (OCDE, 2025<sup>[67]</sup>). Sur le plan de la coopération internationale, les projets de la Stratégie de l'OCDE sur les compétences aident les pays à recenser les principales priorités des politiques relatives aux compétences et à élaborer des recommandations de politique générale ciblées, fondées sur des données probantes (OCDE, 2025<sup>[68]</sup>). La Belgique a par exemple mis en place un modèle pour améliorer la participation des adultes à la formation formelle et non formelle en établissant et en analysant neuf profils d'adultes apprenants et leurs besoins (OCDE, 2022<sup>[69]</sup>). Au Brésil, l'outil EmpregAI intégré à l'application du permis de travail numérique a recours à l'intelligence artificielle pour aider les travailleurs à trouver et à postuler à des offres d'emploi dans le système national pour l'emploi (Ministério do Trabalho e Emprego [Ministère du Travail et de l'Emploi du Brésil], 2025<sup>[70]</sup>).

### ***Soutenir l'emploi et la participation des seniors***

65. De plus en plus de pays reconnaissent l'importance d'adapter les environnements de travail aux seniors. Les problèmes de santé se multipliant souvent avec l'âge, des politiques ciblées sont nécessaires pour encourager les employeurs à maintenir les travailleurs seniors en poste. Les efforts actuels visent à favoriser des pratiques tenant compte de l'âge et à assurer la santé et l'employabilité des travailleurs seniors. En Norvège, l'accord pour des lieux de travail inclusifs offre aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics un cadre structurel pour promouvoir des politiques adaptées aux travailleurs seniors et des mesures qui contribuent à leur maintien en poste (OCDE, 2019<sup>[71]</sup>). En Allemagne, l'initiative INQA a recours à l'IA pour aider les entreprises à concevoir des environnements de travail modernes et adaptés aux travailleurs seniors (INQA, 2025<sup>[72]</sup>).

66. Pour aider au maintien des travailleurs seniors en poste, certains pays ont mis en place des programmes spécifiques et des incitations financières qui permettent aux employeurs de proposer des modalités de travail flexibles et de recruter des seniors. En Pologne, les employeurs qui recrutent des seniors (personnes de plus de 50 ans) bénéficient de subventions salariales et d'un remboursement des cotisations patronales de sécurité sociale. Les subventions couvrent jusqu'à 80 % du salaire minimum pour les personnes pouvant prétendre à une retraite anticipée et 50 % pour les autres (OCDE, 2019<sup>[71]</sup>).

67. En Corée et au Japon, les règles en matière d'emploi et les pratiques des sociétés, notamment le retour à l'emploi à de nouvelles conditions après la retraite obligatoire, encouragent les travailleurs seniors à continuer de travailler (OCDE, 2025<sup>[1]</sup>). Les données de l'OCDE montrent également que le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, notamment dans des pays comme l'Islande, est associé à un taux d'activité accru chez les adultes plus âgés par le report de la sortie du marché du travail (OCDE, 2019<sup>[71]</sup>).

68. Un recrutement fondé sur les compétences et conforme au principe de non-discrimination en raison de l'âge peut contribuer à accroître l'emploi des seniors. De plus en plus de pays encouragent des

pratiques de recrutement et de valorisation de la main-d'œuvre privilégiant les compétences démontrées par rapport aux titres et diplômes officiels, les États-Unis étant parmi les premiers à avoir adopté un recrutement fondé sur les compétences dans la fonction publique. Les pouvoirs publics renforcent également les capacités dans le domaine des ressources humaines en expérimentant des outils de recrutement qui font appel à l'IA pour relier les compétences des candidats aux emplois vacants comme en France et au Royaume-Uni (OCDE, 2025<sup>[18]</sup>). Par ailleurs, ils encouragent la diversité des âges au travail au moyen d'orientations comme la boîte à outils GROW (Good Recruitment for Older Workers) au Royaume-Uni, qui aide les employeurs à lutter contre les préjugés liés à l'âge dans les processus de recrutement et de maintien en poste (OCDE, 2025<sup>[11]</sup>).

69. Pour orienter les discussions de cette session, l'Encadré 4.1 présente trois grandes questions liées au thème « Donner plus de pouvoir aux travailleurs de tous âges ».

#### Encadré 4.1 Questions à examiner

- Comment rendre les programmes d'enseignement et de formation, y compris ceux des filières professionnelles et supérieures, plus souples et accessibles aux adultes occupés qui doivent jongler avec les responsabilités professionnelles, familiales et autres ?
- Comment partager efficacement les coûts de la formation des adultes entre les pouvoirs publics, les employeurs et les individus, pour la rendre accessible, notamment aux bénéficiaires potentiels et aux petites entreprises ?
- Comment les services d'orientation professionnelle et de veille sur les besoins en compétences peuvent-ils encourager les adultes, et en particulier les travailleurs seniors, à prendre part aux activités de formation ?
- Comment les pouvoirs publics et les employeurs peuvent-ils aider les travailleurs seniors à conserver un emploi ou une activité dignes de ce nom, notamment en tant qu'acteurs de l'apprentissage et du transfert de connaissances aux générations suivantes ?

# 5

## Point 3 : Puiser dans les talents cachés – Exploiter le potentiel des groupes peu valorisés

### Résumé

- Favoriser et exploiter les talents de chacun et chacune en libérant le potentiel de tous les groupes de population est non seulement justifié du point de vue de l'équité, mais aussi essentiel au renforcement de la main-d'œuvre et à la prospérité économique des pays.
- Tout d'abord, dans de nombreux pays, certaines catégories de personnes ont moins de possibilités de développer leurs talents. Dans les pays de l'OCDE, les élèves issus de milieux défavorisés sont en moyenne sept fois plus susceptibles que les élèves issus de milieux favorisés de ne pas posséder les compétences de base en mathématiques. Les personnes nées à l'étranger présentent souvent des niveaux de compétences en traitement de l'information inférieurs aux personnes nées dans le pays, ce qui s'explique en partie par une moindre maîtrise de la langue locale et des antécédents scolaires différents.
- La proportion de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif a diminué dans bien des pays, mais n'en représente pas moins une perte considérable de talents. Elle reste supérieure à 15 % en Colombie, en Corée, au Costa Rica, en Espagne, en Grèce, en Italie, en Lituanie, au Mexique et en Türkiye et atteint des pourcentages plus élevés encore dans certains pays non-Membres. Les jeunes ayant un faible niveau d'études sont jusqu'à trois fois plus susceptibles d'être sans emploi et sortis du système éducatif que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.
- Outre celle des seniors (voir point 2), la fréquente sous-représentation des femmes et des personnes immigrées dans l'emploi est une occasion manquée d'étoffer la population active. Tous les pays de l'OCDE ont progressé au regard des possibilités d'emploi offertes aux femmes. Cependant, les femmes continuent d'être désavantagées par rapport aux hommes : elles gagnent moins, ont un temps de travail plus court et assument une part beaucoup plus importante de responsabilités non rémunérées, notamment familiales. Le taux d'emploi des femmes âgées, en particulier, est inférieur à celui des hommes âgés. Les écarts de taux d'emploi entre les adultes nés dans le pays et ceux nés à l'étranger se sont stabilisés, mais restent élevés dans plusieurs pays.
- Pour relever ces défis, les décideurs doivent apporter une aide à la formation à toutes les personnes qui en ont besoin et assurer l'égalité des chances en matière d'emploi pour tous les groupes d'adultes. Les pays prennent des mesures dans différents secteurs pour puiser dans les talents cachés :

- **Aider les élèves issus de milieux défavorisés dans l'éducation** : les pays s'attachent à réduire les inégalités socioéconomiques tout au long de la scolarité en élargissant l'accès à une éducation préscolaire de qualité, en affectant des ressources supplémentaires aux établissements défavorisés et en investissant dans le tutorat et le soutien en petits groupes. Ils proposent également des parcours d'apprentissage flexibles (Mexique), des outils de tutorat faisant appel à l'IA (États-Unis), des initiatives de grande envergure pour l'accès au numérique (Argentine) et des services ciblés d'orientation professionnelle (Irlande). Par ailleurs, dans de nombreux pays, les pouvoirs publics améliorent l'éducation des enfants issus de l'immigration en élargissant l'accès à l'éducation préscolaire, en prévoyant un soutien en langues et en assurant une formation spécialisée du personnel enseignant.
- **Orienter les aides vers les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif** : il faut proposer aux jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation des formations de la deuxième chance accessibles et des parcours vers l'emploi. Les pays s'occupent de ces jeunes en menant des actions de prévention de l'abandon scolaire précoce et en offrant des modalités d'apprentissage plus flexibles (p. ex. les lycées ouverts en Türkiye). Ils proposent également un accompagnement personnalisé, des services d'orientation professionnelle et un soutien financier ciblé pour la recherche d'emploi. Les outils d'IA sont de plus en plus utilisés pour cerner les publics qui ont le plus besoin d'un soutien et guider les jeunes vers l'emploi.
- **Soutenir l'emploi des femmes et des immigrés** : il faut garantir aux femmes et aux personnes immigrées l'égalité des chances dans l'emploi. Pour offrir davantage de possibilités d'emploi aux femmes, les pays assurent l'égalité salariale, encouragent la réussite des femmes dans l'entrepreneuriat et leur représentation aux postes décisionnels, font la promotion de politiques favorables à l'égalité des genres et à la famille au sein des entreprises et élargissent l'accès à des services de qualité en matière d'accueil des enfants et de prise en charge des personnes âgées. Pour offrir davantage de possibilités d'emploi aux personnes immigrées, ils proposent des formations linguistiques, assurent la reconnaissance des titres et diplômes étrangers et la reconnaissance des acquis et facilitent l'accès des personnes immigrées à l'EFP (p. ex. le programme « INSURE » en Türkiye).

## Introduction

70. Favoriser et exploiter les talents de chacun et chacune en libérant le potentiel de tous les groupes de population est non seulement justifié du point de vue de l'équité, mais aussi essentiel à la prospérité économique des pays. L'éducation et la formation peuvent agir comme un puissant facteur d'égalisation entre différents groupes, mais les inégalités d'accès et de résultats peuvent renforcer les inégalités économiques et sociales (UNESCO, 2020<sup>[73]</sup>). L'égalité d'accès aux possibilités d'emploi pour tous les groupes d'adultes, y compris les femmes et les personnes immigrées, peut aider à compenser la diminution de la population active et améliorer les conditions de vie matérielles. La réduction de l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi aurait un effet positif de 0.2 point de pourcentage sur la croissance annuelle du PIB par habitant dans les pays de l'OCDE, un chiffre qui pourrait être doublé en réduisant l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'heures travaillées. Les décideurs peuvent concrétiser ces opportunités en apportant une aide à la formation à toutes les personnes qui en ont besoin et en assurant l'égalité des chances en matière d'emploi pour tous les groupes d'adultes.

## Performances

71. Les personnes dont les parents sont peu instruits ou qui ont moins de ressources à la maison sont défavorisées par rapport à leurs pairs et ont de moins bons résultats scolaires en moyenne. Dans tous les pays, les personnes dont les parents ont fait des études supérieures possèdent généralement des niveaux de compétences plus élevés en traitement de l'information – écrit, calcul et résolution adaptative de problèmes (OCDE, 2025<sup>[18]</sup>). Dans l'enquête PISA de 2022, les élèves issus de milieux défavorisés<sup>4</sup> étaient sept fois plus susceptibles d'obtenir de moins bons résultats en mathématiques (sous le niveau 2) que les élèves issus de milieux favorisés (OCDE, 2023<sup>[74]</sup>). Entre 2018 et 2022, cet écart socioéconomique en mathématiques s'est creusé dans certains pays (p. ex. le Taipei chinois, en raison des meilleurs résultats des élèves issus de milieux favorisés), mais s'est resserré dans d'autres (p. ex. Arabie saoudite, Argentine et Philippines, où les résultats des élèves issus de milieux défavorisés se sont améliorés). Le milieu socioéconomique a également une incidence sur l'accès des individus aux technologies et leurs compétences numériques (OCDE, 2025<sup>[75]</sup>).

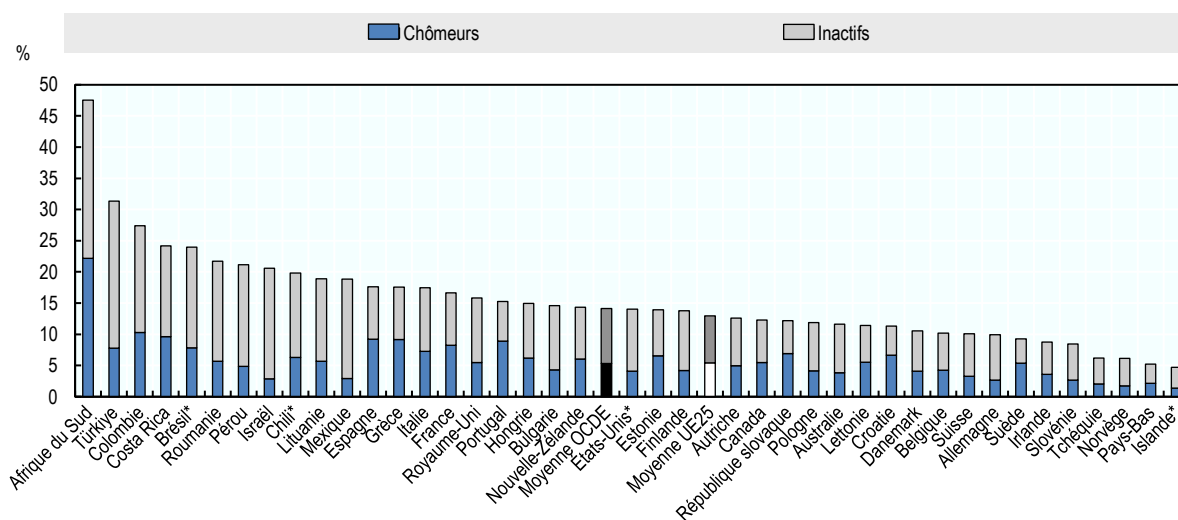
72. Les personnes issues de l'immigration ont souvent besoin d'un soutien pour obtenir les mêmes résultats sur le plan scolaire et professionnel que les personnes nées dans le pays. En moyenne dans les pays de l'OCDE, les personnes nées à l'étranger présentent des niveaux de compétences à l'écrit, en calcul et en résolution adaptative de problèmes inférieurs aux personnes nées dans le pays, ce qui s'explique souvent par une moins bonne maîtrise de la langue évaluée et des parcours et lieux de formation différents (OCDE, 2024<sup>[10]</sup>). Sur le marché du travail, l'emploi des personnes immigrées a atteint ces dernières années son plus haut niveau dans l'ensemble des pays de l'OCDE, mais demeure un défi dans certains pays. Le taux d'emploi des adultes nés dans le pays est supérieur de dix points de pourcentage à celui des adultes immigrés en Allemagne, au Mexique et aux Pays-Bas. Les personnes immigrées rencontrent souvent des obstacles dans le domaine de l'emploi, notamment la barrière de la langue, une surqualification par rapport aux emplois proposés et une reconnaissance limitée des études équivalentes. Cela dit, dans certains pays (notamment le Chili, le Costa Rica et le Luxembourg), les travailleurs nés à l'étranger présentent des taux d'emploi supérieurs aux travailleurs nés dans le pays (OCDE, 2023<sup>[76]</sup>).

73. La proportion de jeunes (18-24 ans) sans emploi et sortis du système éducatif a diminué dans bien des pays, mais n'en demeure pas moins un défi. Bien qu'étant sous les 5 % en Islande, elle reste supérieure à 15 % dans plusieurs pays Membres de l'OCDE et atteint des pourcentages plus élevés encore dans certains pays non-Membres (Graphique 5.1). Dans la plupart des pays de l'OCDE, les jeunes inactifs ne recherchant pas d'emploi constituent la majeure partie des jeunes sans emploi et sortis du système éducatif (OCDE, 2024<sup>[77]</sup>). Les jeunes ayant un faible niveau d'études (qui n'ont pas dépassé le premier cycle de l'enseignement secondaire) sont trois fois plus susceptibles d'être sans emploi et sortis du système éducatif que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (OCDE, 2024<sup>[77]</sup>). Ces cinq dernières années, l'Italie a connu la baisse la plus importante du pourcentage de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif, suivie du Brésil et du Chili, tandis que l'Estonie, Israël, la Lituanie et la Roumanie ont connu l'augmentation la plus forte (OCDE, 2025<sup>[46]</sup>).

---

<sup>4</sup> Un élève issu d'un milieu socioéconomique favorisé (défavorisé) se situe dans le quart supérieur (inférieur) de l'indice PISA de statut économique, social et culturel (SESC) du pays/de l'économie concerné(e).

**Graphique 5.1. Pourcentage de jeunes âgés de 18 à 24 ans sans emploi et sortis du système éducatif (NEET), selon la situation au regard de l'emploi (2024)**



Remarque : par NEET (de l'anglais « neither employed nor in education or training »), on entend les jeunes sans emploi qui sont sortis du système éducatif. Les données se rapportent généralement au deuxième trimestre de l'année scolaire ou académique, qui correspond au premier trimestre de l'année civile dans la plupart des pays, mais au deuxième trimestre de l'année civile dans quelques pays.

\* L'année de référence n'est pas 2024, mais 2022 pour le Chili et 2023 pour le Brésil, l'Islande et les États-Unis.

Source : OCDE (2025<sup>[46]</sup>), *Regards sur l'éducation 2025 : Indicateurs de l'OCDE*, <https://doi.org/10.1787/b26d545c-fr>.

74. Les écarts entre les sexes sur le plan de l'emploi et des compétences se sont resserrés, mais certaines différences persistent. Dans l'enquête PISA de 2022, les filles affichaient de meilleures performances que les garçons en compréhension de l'écrit, mais étaient devancées par eux en mathématiques. Ces différences peuvent contribuer à une sous-représentation des femmes et des filles dans certains secteurs des STIM dans l'enseignement professionnel et supérieur. Dans la population active, les femmes perçoivent souvent des salaires bien inférieurs, ont un temps de travail rémunéré plus court et effectuent plus de tâches non rémunérées, notamment en s'occupant de leurs enfants ou de leurs proches. Elles gagnent en moyenne 11 % de moins que le salaire médian des hommes pour un temps plein dans les pays de l'OCDE, l'écart variant de 2 % en Colombie à 29 % en Corée (OCDE, 2023<sup>[78]</sup>). Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les femmes consacrent chaque jour près de deux fois plus de temps au travail non rémunéré et au travail domestique que les hommes, ce qui limite leurs possibilités d'emploi. Les écarts sont beaucoup plus importants pour les femmes âgées. Près de 48 % des femmes et 64 % des hommes de 60 à 64 ans sont employés, alors que ces chiffres n'atteignent que 24 % et 36 % chez les 65-69 ans. Le taux d'emploi des femmes de 65-69 ans est de 6 % seulement en Slovenie et en Belgique, contre plus de 43 % au Japon et en Corée (OCDE, 2025<sup>[11]</sup>).

75. Dans tous les pays, certains travailleurs occupant des emplois informels ont moins de possibilités d'utiliser et de développer leurs compétences et sont moins soutenus en ce sens. Selon les estimations, près de 60 % des travailleurs dans le monde occuperaient des emplois informels, ce chiffre atteignant près de 90 % dans les pays à faible revenu (OCDE, 2024<sup>[79]</sup>). Dans les pays de l'OCDE, les formes d'activité informelle les plus courantes sont le travail ou les salaires non déclarés et le travail indépendant et de plateforme faiblement rémunéré non couvert par le droit du travail et le système de protection sociale. Les travailleurs informels se concentrent en particulier dans les activités faiblement rémunérées à faible productivité et nombre d'entre eux n'ont qu'une instruction élémentaire : près de 45 % d'entre eux ont au plus terminé l'enseignement primaire, contre 7 % chez les travailleurs du secteur formel (OCDE, 2024<sup>[79]</sup>). Ils ont également moins de possibilités de participer à des formations organisées par leur employeur ou à des programmes publics de renforcement des compétences et leurs acquis professionnels sont rarement

reconnus, ce qui complique la mise à niveau de leurs compétences ou la transition vers un meilleur emploi ou un emploi dans le secteur formel.

## Politiques publiques

76. Plusieurs pays s'efforcent de prévenir et de réduire les inégalités socioéconomiques tout au long de la scolarité. Ils prennent notamment des mesures pour assurer un accès équitable à l'éducation préscolaire et en améliorer la qualité, attribuer davantage de ressources aux établissements qui accueillent des élèves défavorisés et investir dans le tutorat et l'enseignement en petits groupes pour les élèves issus de milieux socioéconomiques défavorisés. Au Mexique, le Modèle d'éducation pour la vie et le travail propose des possibilités d'apprentissage souples pour acquérir ou actualiser des qualifications dans le cadre de programmes modulaires au sein d'espaces communautaires d'apprentissage (OCDE, 2021<sup>[80]</sup>). Aux États-Unis, l'expérimentation Tutor CoPilot vise à fournir des conseils spécialisés reposant sur l'IA aux tuteurs des zones défavorisées en termes de services (E. Wang et al., 2025<sup>[81]</sup>). En Argentine, le programme Conectar Igualdad met à disposition des appareils, des infrastructures au niveau des établissements et une plateforme nationale en ligne de classes virtuelles et de ressources pour garantir à l'ensemble des élèves et du personnel enseignant des écoles publiques un accès aux technologies (Alderete et Formichella, 2016<sup>[82]</sup> ; Secretaría de Educación, 2025<sup>[83]</sup>). En Irlande, le plan d'action Delivering Equality of Opportunity In Schools (DEIS) aide les élèves défavorisés en finançant des services de conseil personnalisés et en intégrant l'orientation professionnelle dans les matières enseignées (DCU Institute of Education, 2024<sup>[84]</sup> ; OCDE, 2024<sup>[8]</sup>).

77. Certains pays cherchent à améliorer l'accès à l'éducation et les résultats scolaires des enfants issus de l'immigration. Leurs politiques sont axées sur l'amélioration de l'accès des enfants immigrés aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants, l'intégration d'un soutien en langues dans les programmes d'enseignement et la formation des enseignants de classes multilingues et multiculturelles. En Allemagne, les programmes d'EFP incluent une formation en langues spécifique à la profession (Bergseng, Degler et Lüthi, 2019<sup>[85]</sup>) tandis qu'en Suisse, les élèves immigrés peuvent bénéficier de cours préparatoires « d'admission » avant d'intégrer pleinement les programmes d'EFP. Au Canada, le programme Settlement Workers in Schools (SWIS) propose des services en milieu scolaire (évaluations des besoins, services d'orientation et activités de soutien) pour les élèves nouveaux arrivants (immigrés et réfugiés) et leurs familles (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022<sup>[86]</sup>). L'Allemagne, la Finlande et la Suède ont mis en place des outils numériques basés sur l'IA pour assurer une formation en langues aux personnes immigrées (OCDE, 2025<sup>[87]</sup>).

78. Les pays s'efforcent de réduire le nombre de jeunes sans emploi et sortis du système éducatif en mettant en œuvre un ensemble de mesures. Cela commence souvent par la prévention de l'abandon scolaire précoce. En Türkiye, par exemple, les lycées ouverts (açık liseler) proposent un apprentissage flexible à distance pour les groupes à risque comme les enfants de familles en situation précaire, les jeunes placés sous la protection des services sociaux et d'autres groupes ayant besoin d'un soutien ciblé (T.C. Millî Eğitim Bakanlığı [Ministère de l'Éducation de la Türkiye], 2023<sup>[88]</sup>). Les pays proposent également des programmes de motivation et d'accompagnement individuel spécifiques aux jeunes (p. ex. Luxembourg et Pays-Bas), des services d'orientation professionnelle (p. ex. France), des programmes d'expérience pratique en entreprise pour les élèves de l'enseignement supérieur (p. ex. Bulgarie) et des aides financières ciblées pour la recherche d'emploi (Organisation internationale du Travail, 2025<sup>[89]</sup>) (OCDE, 2023<sup>[90]</sup>). En Bulgarie, le « mécanisme interinstitutionnel », initiative multipartite, aide à réintégrer dans le système éducatif les enfants non scolarisés (OCDE, 2025<sup>[91]</sup>). Le plan d'action de l'Italie en faveur des jeunes sans emploi et sortis du système éducatif, prévoyant des activités d'information et de sensibilisation, des interventions des services publics de l'emploi, des possibilités d'apprentissage en milieu professionnel et des mesures incitant au recrutement de jeunes, a permis de faire baisser le nombre de jeunes dans cette catégorie (OCDE, 2025<sup>[46]</sup>). Au Pérou, le programme Jóvenes Productivos aide les

jeunes au chômage en proposant des formations et des services d'orientation et de placement (Organisation internationale du Travail, 2025<sup>[89]</sup>). L'IA est utilisée comme assistant virtuel de recherche d'emploi sur le site web [AppLI](#) destiné aux jeunes en Italie, ainsi que pour recenser et aider efficacement les demandeurs d'emploi les plus vulnérables en Flandre (INPS, 2025<sup>[92]</sup> ; Cargill et al., 2023<sup>[93]</sup>).

79. Les pays mettent en œuvre un ensemble d'initiatives à l'intention des femmes et des filles pour s'attaquer aux différences entre les hommes et les femmes en matière de développement des compétences. Plusieurs pays s'emploient à faciliter l'accès des filles aux études dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. En République slovaque, l'initiative You Too in IT propose des ateliers de codage et d'autres activités inclusives à l'intention des filles scolarisées dans l'enseignement secondaire. De même, en France, le plan Filles et maths encourage les filles à choisir l'enseignement de spécialité en mathématiques. Plusieurs pays (p. ex. Allemagne, Australie, Royaume-Uni) mènent des initiatives et des campagnes pour attirer davantage d'hommes et assurer une représentation plus équilibrée des deux sexes dans la profession infirmière (OCDE, 2025<sup>[18]</sup>).

80. Les pays mettent en œuvre un ensemble de mesures pour lutter contre les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Les pouvoirs publics assurent l'égalité salariale, encouragent la réussite des femmes dans l'entrepreneuriat et leur représentation aux postes décisionnels, font la promotion de politiques favorables à l'égalité des genres et à la famille au sein des entreprises et élargissent l'accès à des services de qualité en matière d'accueil des enfants et de prise en charge des personnes âgées (OCDE, 2025<sup>[11]</sup>). Par exemple, l'Islande, le Japon, le Mexique et le Portugal ont mis en place des instruments juridiques pour promouvoir l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement dans les institutions publiques (OCDE, 2023<sup>[94]</sup>). L'Islande a également introduit une norme d'égalité salariale et contrôle le respect de cette dernière par les entreprises en imposant des amendes à celles qui ne s'y conforment pas (Wagner, 2022<sup>[95]</sup>). L'IA peut aider les recruteurs en supprimant les termes qui dissuadent les femmes de se porter candidates à certains postes et en leur proposant des offres d'emploi auxquelles elles n'auraient pas pensé (Broecke, 2023<sup>[96]</sup>). Pour maintenir le taux d'activité des femmes seniors, certains pays (p. ex. l'Autriche) proposent des aides aux femmes sans emploi qui retournent travailler (OCDE, 2019<sup>[71]</sup>).

81. Diverses actions visent à faciliter l'intégration des personnes immigrées sur le marché du travail. Les pays ont mis en place des formations en langues pour promouvoir l'accès des personnes immigrées au marché du travail (p. ex. Allemagne, Pays-Bas), amélioré les programmes de reconnaissance des qualifications (p. ex. Allemagne, Australie, Canada) et pris des mesures pour favoriser l'entrée en apprentissage des personnes immigrées (p. ex. Allemagne). Certains pays dont le Costa Rica et Israël ont renforcé les cadres fondés sur les droits et les régimes d'autorisation applicables aux travailleurs immigrés (OCDE, 2018<sup>[97]</sup> ; OCDE, 2025<sup>[87]</sup>). Au Chili, l'initiative ChileValora favorise l'intégration des immigrés en reconnaissant et en certifiant officiellement les acquis (Dehays Rocha, 2021<sup>[98]</sup>) tandis qu'en Türkiye, le projet « INSURE » propose une formation en langues, des activités de développement des compétences personnelles et une formation pratique pour les Syriens sous protection temporaire et les personnes qui bénéficient d'une protection internationale ou dont les demandes sont en cours d'examen (PNUD Türkiye, 2025<sup>[99]</sup>). L'IA est de plus en plus utilisée dans l'intégration des immigrés, par exemple pour recenser les interventions efficaces (Norvège et Canada), optimiser la répartition des réfugiés au moyen d'outils comme GeoMatch (Pays-Bas et Suisse) et fournir des services d'orientation professionnelle multilingues au moyen de robots conversationnels (Suède) (OCDE, 2025<sup>[87]</sup>).

82. Les pays mettent en œuvre un ensemble de mesures pour éliminer les facteurs qui pénalisent les travailleurs du secteur informel sur le plan des compétences. Celles-ci incluent la mise à disposition d'une offre de formation comme les formations courtes pour lutter contre le déficit de qualifications dans le cadre de programmes de reconnaissance des acquis en Inde (Skill India, 2022<sup>[100]</sup>) ou la certification des compétences et de l'expérience acquise dans des emplois formels ou informels, dans le cadre du programme de reconnaissance des acquis (RVCC) au Portugal (Meghnagi et Tuccio, 2022<sup>[101]</sup>). Certains

pays étendent la protection sociale aux travailleurs informels et indépendants au moyen de régimes simplifiés et de systèmes de subvention des cotisations sociales ; au Brésil, par exemple, le régime Simples Nacional (OIT, 2022<sup>[102]</sup>) réduit la vulnérabilité des travailleurs informels et leur permet d'investir dans leurs compétences. Régulariser l'activité informelle dans les secteurs où elle est très présente au moyen d'incitations fiscales et de programmes de chèques-emploi comme les titres-services pour les services domestiques en Belgique (OCDE, 2021<sup>[103]</sup>) ou proposer aux travailleurs informels un ensemble de services locaux et un soutien à l'entrepreneuriat peut également aider à améliorer l'accès à la formation et l'avancement professionnel.

83. Pour orienter les discussions de cette session, l'Encadré 5.1 présente trois grandes questions liées au thème « Exploiter le potentiel des groupes peu valorisés ».

#### Encadré 5.1. Questions à examiner

- Comment réduire les écarts et les inégalités scolaires, par exemple entre les garçons et les filles ou entre les enfants de parents peu instruits ou nés à l'étranger, ou les élèves appartenant à d'autres groupes défavorisés, et le reste des élèves ?
- Comment les pouvoirs publics peuvent-ils prévenir la marginalisation scolaire et professionnelle des jeunes et accompagner plus efficacement ceux qui sont sans emploi et sortis du système éducatif, y compris au moyen des technologies ?
- Comment les pouvoirs publics peuvent-ils combler l'écart d'emploi en défaveur des travailleurs seniors, des femmes et des personnes immigrées et réduire la part de l'emploi informel afin que les compétences de ces personnes soient pleinement exploitées ?

# Références

- AI4AL (2025), *L'intelligence artificielle au service de l'apprentissage des adultes*, [54]  
<https://www.ai4al.eu/> (consulté le 13 November 2025).
- Alderete, M. et M. Formichella (2016), « The effect of icts on academic achievement: the Conectar Igualdad programme in Argentina », *Cepal Review 119*, [82]  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6d5d75d8-ecd0-4f73-bb4c-72f1f78c4358/content>.
- Arab Bureau of Education for the Gulf States (2023), *Talents and Skills of Students in the Context of Global Competencies*, [36]  
<https://abegs.org/en/projects/323> (consulté le 17 September 2025).
- Arbeitsuchende Österreich [Service dédié aux demandeurs d'emploi en Autriche] (2024), *AMS Berufsinformat [Site d'information professionnelle de l'AMS]*, [65]  
<https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen/berufsinformation/berufsinformat> (consulté le 10 October 2025).
- Banque mondiale (2023), *Taux de fertilité, total (naissances par femme)*, [2]  
<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SP.DYN.TFRT.IN> (consulté le 17 September 2025).
- Barnes, S. et al. (2025), *Vocational Education and Training systems in practice: Country Case Studies (Deliverable 7.2)*, [49]  
[https://www.skills2capabilities.eu/files/results/papers/working\\_paper\\_s2c\\_wp7\\_deliverable\\_7\\_2\\_report\\_v20250530.pdf](https://www.skills2capabilities.eu/files/results/papers/working_paper_s2c_wp7_deliverable_7_2_report_v20250530.pdf).
- Bergsens, B., E. Degler et S. Lüthi (2019), *Unlocking the Potential of Migrants in Germany*, [85]  
 Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelles, Éditions OCDE, Paris,  
<https://doi.org/10.1787/82ccc2a3-en>.
- Big Education Trust (2025), *Big AI Project*, [41]  
<https://bigeducation.org/the-big-ai-project/> (consulté le 7 November 2025).
- Blogs de la Banque mondiale (2024), *Teachers are leading an AI revolution in Korean classrooms*, [39]  
<https://blogs.worldbank.org/en/education/teachers-are-leading-an-ai-revolution-in-korean-classrooms> (consulté le 4 November 2025).
- Børne- og Undervisningsministeriet [Ministère de l'Enfance et de l'Éducation] (2019), *Vocational education and training in Denmark*, [55]  
<https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark>.

- Broecke, S. (2023), « Artificial intelligence and labour market matching », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 284, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2b440821-en>. [96]
- Candy, P. (1991), *Self-Direction for Lifelong Learning: A Comprehensive Guide to Theory and Practice*, CA: Jossey-Bass Publishers. [12]
- Cargill, T. et al. (2023), *Comparison of Public Employment Services*, [https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-04/Comparison\\_of\\_public-employment\\_services.pdf](https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-04/Comparison_of_public-employment_services.pdf). [93]
- Cedefop (2023), *Skills anticipation in Greece*, <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-greece-2023-update> (consulté le 1 December 2025). [37]
- Commission européenne (2025), *Education and training monitor 2025: Latvia*, <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/country-reports/latvia.html>. [42]
- Commission européenne (2024), *European Digital Credentials for Learning*, <https://europass.europa.eu/en/european-digital-credentials-learning>. [51]
- Commission européenne (2019), *PISA 2018 and the EU: Striving for social fairness through education*, [https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/pisa-2018-eu\\_1.pdf](https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/pisa-2018-eu_1.pdf). [15]
- Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (2020), *Unions & Skills II: Why social dialogue and collective bargaining matter for skills systems and training provision*, [https://tuac.org/wp-content/uploads/2020/02/01-UnionsSkills2020-EN\\_WEB.pdf](https://tuac.org/wp-content/uploads/2020/02/01-UnionsSkills2020-EN_WEB.pdf). [64]
- Conseil de l'Europe (2023), « *Priorité aux apprenants* » - *L'éducation pour les sociétés démocratiques d'aujourd'hui et de demain*, <https://rm.coe.int/strategie-pour-l-education-2024-2030-26eme-session-de-la-conference-pe/1680abee82>. [28]
- Cropley, C. et A. Knapper (2000), *Lifelong learning in higher education*, Kogan Page. [13]
- DCU Institute of Education (2024), *Educational Disadvantage Centre Welcomes Department of Education Announcement on Specialist Emotional Counsellors to Dublin DEIS Primary Schools*, <https://www.dcu.ie/instituteofeducation/news/2024/nov/educational-disadvantage-centre-welcomes-department-education> (consulté le 17 September 2025). [84]
- Dehays Rocha, J. (2021), *Oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada en Chile*, Organización Internacional para las Migraciones (OIM), <https://lac.iom.int/sites/g/files/tmzbd12601/files/documents/2024-07/web-cuaderno-migratorio-13-oportunidades-insercion-laboral-poblacion-migrante-refugiada.pdf>. [98]
- DEWR (2025), (*Department of Employment and Workplace Relations*), *Fee-Free TAFE Program Snapshot – Quarter 3, 2025*, <https://www.dewr.gov.au/skills-reform/free-tafe>. [57]
- E. Wang, R. et al. (2025), *Tutor CoPilot: A Human-AI Approach for Scaling Real-Time Expertise*, Stanford University, <https://arxiv.org/pdf/2410.03017>. [81]
- Echazarra, A. et T. Radinger (2019), « Learning in rural schools: Insights from PISA, TALIS and the literature », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 196, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/8b1a5cb9-en>. [19]

- Eurydice (2025), 13. *Ongoing reforms and policy developments*, [52]  
<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/euryperia/slovenia/national-reforms-related-adult-education-and-training> (consulté le 1 December 2025).
- Fondation européenne pour la formation (2025), *Key policy developments in education, training and employment – Egypt 2024*, [105]  
[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2025-02/Country%20Fiche\\_Egypt\\_2024\\_EN\\_web.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2025-02/Country%20Fiche_Egypt_2024_EN_web.pdf).
- Fondation européenne pour la formation (2024), *Key Policy Developments in Education, Training and Employment: Azerbaijan 2024*, [104]  
[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-12/Country%20Fiche\\_Azerbaijan\\_2024\\_EN\\_WEB.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-12/Country%20Fiche_Azerbaijan_2024_EN_WEB.pdf).
- Global Commission on Adaptation (2019), *Adapt Now: A Global Call or Leadership on Climate Resilience*, [7]  
<https://www.wri.org/initiatives/global-commission-adaptation/adapt-now-report>.
- Gouvernement de la Colombie (2025), *SENA*, [59]  
<https://www.sena.edu.co/es-co/sena/paginas/quienessomos.aspx> (consulté le 2 December 2025).
- Gouvernement français (2019), *L'application Moncompteformation : une « révolution » de la formation professionnelle*, [50]  
<https://www.info.gouv.fr/actualite/l-application-moncompteformation-une-revolution-de-la-formation-professionnelle>.
- Green, A. (2024), « Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market », *OECD Artificial Intelligence Papers*, n° 14, Éditions OCDE, Paris, [6]  
<https://doi.org/10.1787/88684e36-en>.
- Groupe de la Banque mondiale (2023), *Gender Data Portal: Share of youth not in education, employment or training, total (% of youth population)*, [3]  
[https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-uem-neet-zs?view=bar&gender=total&geos=EGY\\_IND\\_ISR\\_ZAF\\_IDN](https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sl-uem-neet-zs?view=bar&gender=total&geos=EGY_IND_ISR_ZAF_IDN) (consulté le 14 October 2025).
- Hampf, F. et L. Woessmann (2017), « Vocational vs. general education and employment over the life cycle: New evidence from PIAAC », *CESifo Economic Studies*, vol. 63/3, pp. 255-269, [16]  
<https://docs.iza.org/dp10298.pdf>.
- IEA (2025), *An International Perspective on Digital Literacy: Results from ICILS 2023*, [14]  
[https://www.iea.nl/sites/default/files/2025-03/ICILS\\_2023\\_International\\_Report.pdf](https://www.iea.nl/sites/default/files/2025-03/ICILS_2023_International_Report.pdf).
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2022), *Évaluation de l'initiative des travailleurs et des travailleuses de l'établissement dans les écoles (TEE)*, [86]  
[https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2022/ircc/Ci4-236-2022-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/ircc/Ci4-236-2022-fra.pdf).
- INPS (2025), *AppLI disponibile sul Portale giovani dell'INPS [AppLI est disponible sur le Portail de l'INPS dédié aux jeunes]*, [92]  
<https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.10.appli-disponibile-sul-portale-giovani-dell-inps.html> (consulté le 7 November 2025).
- INQA (2025), *About INQA*, [72]  
<https://www.inqa.de/DE/service/english/english.html> (consulté le 13 November 2025).
- J. Bobonis, G., O. J. Sotomayor et J. Wagner (2022), *The Effects of School Consolidation on Students and Teachers: Evidence from an Underperforming System*, University of Toronto, [45]  
[https://www.economics.utoronto.ca/gustavo.bobonis/BSW\\_School\\_Consolidations\\_22-12.pdf](https://www.economics.utoronto.ca/gustavo.bobonis/BSW_School_Consolidations_22-12.pdf).

- Jakučionytė, E., I. Pusevaitė et S. Singh (2022), « School Closures and Implications for Student Outcomes: », vol. 107, [https://www.lb.lt/uploads/publications/docs/39315\\_a145020c96efa055990a5fe6f50b89c4.pdf](https://www.lb.lt/uploads/publications/docs/39315_a145020c96efa055990a5fe6f50b89c4.pdf). [44]
- Jeon, S. (2025), « How can innovative technologies transform vocational education and training: Insights for Ukraine », Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/fb40f416-en>. [38]
- Meghnagi, M. et M. Tuccio (2022), « The recognition of prior learning: Validating general competences », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 270, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2d9fb06a-en>. [101]
- Ministério do Trabalho e Emprego [Ministère du Travail et de l'Emploi du Brésil] (2025), *EmpregAI já ajudou mais de 10 mil pessoas a conseguirem trabalho desde junho*, <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/agosto/empregai-ajudou-mais-de-10-mil-pessoas-a-consequirem-trabalho-desde-junho-2> (consulté le 13 November 2025). [70]
- Norwegian Committee on Skill Needs (2025), *Norwegian Committee on Skill Needs*, <https://www.kompetansebehovsutvalget.no/norwegian-committee-on-skill-needs> (consulté le 16 October 2025). [66]
- OCDE (2026), *Résultats de TALIS 2024 : Où en est l'enseignement ?*, TALIS, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/bc095b41-fr>. [24]
- OCDE (2025), *Comment va la vie des enfants à l'ère numérique ? (version abrégée)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1401e408-fr>. [75]
- OCDE (2025), *Education and Skills in Bulgaria*, Examens des politiques nationales d'éducation, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac0229da-en>. [91]
- OCDE (2025), *OECD Skills Strategy Thailand: Assessment and Recommendations*, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/153a1fe6-en>. [60]
- OCDE (2025), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2025 : Pouvons-nous surmonter la crise démographique ?*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/79445578-fr>. [1]
- OCDE (2025), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2025 : Développer les compétences du XXI<sup>e</sup> siècle pour tous*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/455ad4a8-fr>. [18]
- OCDE (2025), *Perspectives des migrations internationales 2025*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/695789d1-fr>. [87]
- OCDE (2025), *Regards sur l'éducation 2025 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b26d545c-fr>. [46]
- OCDE (2025), *Shrinking Smartly and Sustainably: Strategies for Action*, OECD Rural Studies, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f91693e3-en>. [20]
- OCDE (2025), *Site Internet des Stratégies sur les compétences*, <https://www.oecd.org/fr/themes/strategies-sur-les-competences.html> (consulté le 6 October 2025). [68]

- OCDE (2025), *The Jobs Again Reform in Greece: OECD Centre for Skills Evaluations*, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/bff1cb60-en>. [67]
- OCDE (2025), *Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec0624a6-en>. [47]
- OCDE (2024), *Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f95c5a74-en>. [79]
- OCDE (2024), *Education Policy Outlook 2024: Reshaping Teaching into a Thriving Profession from ABCs to AI*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/dd5140e4-en>. [23]
- OCDE (2024), *Les adultes possèdent-ils les compétences nécessaires pour s'épanouir dans un monde en mutation ? : Évaluation des compétences des adultes 2023*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/e8d52c02-fr>. [10]
- OCDE (2024), *OECD Economic Surveys: Indonesia 2024*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/de87555a-en>. [58]
- OCDE (2024), *Panorama de la société 2024 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6af21682-fr>. [77]
- OCDE (2024), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024 : Transition vers la neutralité carbone et marché du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a859bbac-fr>. [9]
- OCDE (2024), *Perspectives de l'OCDE sur l'éducation numérique 2023 : Vers un écosystème numérique efficace*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/78afb124-fr>. [40]
- OCDE (2024), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2023 : Les compétences au service d'une transition écologique et numérique résiliente*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/fe76e556-fr>. [8]
- OCDE (2024), *Perspectives des migrations internationales 2024*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/4fa9de98-fr>. [4]
- OCDE (2024), *Résultats du PISA 2022 (vol. V – version abrégée) : Stratégies et attitudes des élèves vis-à-vis des apprentissages : Des atouts pour la vie*, PISA, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/29f9ad1c-fr>. [11]
- OCDE (2023), *Agir ensemble pour l'égalité des genres (version abrégée) : Quelles priorités ?*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6a24b253-fr>. [94]
- OCDE (2023), *Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems*, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelles, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/28551a79-en>. [35]
- OCDE (2023), *Indicateurs de données de l'OCDE : Écart de salaires entre les hommes et les femmes*, <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/gender-wage-gap.html> (consulté le 10 October 2025). [78]
- OCDE (2023), *Is Education Losing the Race with Technology?: AI's Progress in Maths and Reading*, La recherche et l'innovation dans l'enseignement, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/73105f99-en>. [5]

- OCDE (2023), *OECD Skills Strategy Bulgaria: Assessment and Recommendations*, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/c2eb2f34-en>. [90]
- OCDE (2023), *OECD Skills Strategy Ireland: Assessment and Recommendations*, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d7b8b40b-en>. [62]
- OCDE (2023), « Public policies for effective micro-credential learning », *OECD Education Policy Perspectives*, n° 85, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a41f148b-en>. [48]
- OCDE (2023), *Résultats des immigrés sur le marché du travail - Taux d'emploi, de chômage et de participation par sexe*, Explorateur de données de l'OCDE, <https://data-explorer.oecd.org/s/498> (consulté le 15 October 2025). [76]
- OCDE (2023), *Résultats du PISA 2022 (Volume I) : Apprentissage et équité dans l'éducation*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/165f1d07-fr>. [74]
- OCDE (2023), *Shaping Digital Education: Enabling Factors for Quality, Equity and Efficiency*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/bac4dc9f-en>. [26]
- OCDE (2022), *En finir avec la fracture scolaire : Avoir des enseignants chevronnés dans les établissements qui en ont le plus besoin*, TALIS, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/a7d45759-fr>. [21]
- OCDE (2022), *OECD Skills Strategy Implementation Guidance for Flanders, Belgium: The Faces of Learners in Flanders*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/7887a565-en>. [69]
- OCDE (2021), *Bringing Household Services Out of the Shadows : Formalising Non-Care Work in and Around the House*, Égalité des genres au travail, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>. [103]
- OCDE (2021), « Future-Ready Adult Learning in Latin America: Action Plan », n° 2021/1, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/18d2f2f1-en>. [80]
- OCDE (2021), *Perspectives de l'OCDE sur l'éducation numérique 2021 : Repousser les frontières avec l'IA, la blockchain et les robots*, <https://doi.org/10.1787/d5fe6bd0-fr>. [31]
- OCDE (2021), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2021 : Se former pour la vie*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/fc97e6d3-fr>. [22]
- OCDE (2021), *Scotland's Curriculum for Excellence: Into the Future*, Implementing Education Policies, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/bf624417-en>. [30]
- OCDE (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*, Examens de l'OCDE sur l'éducation et la formation professionnelles, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>. [25]
- OCDE (2021), *Training in Enterprises: New Evidence from 100 Case Studies*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7d63d210-en>. [53]
- OCDE (2020), *Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education in Four US States: Ohio, Texas, Virginia and Washington*, Higher Education, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/38361454-en>. [34]
- OCDE (2019), *Résultats de TALIS 2018 (Volume I) : Des enseignants et chefs d'établissement en formation à vie*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5bb21b3a-fr>. [27]

- OCDE (2019), *Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>. [71]
- OCDE (2018), *How Immigrants Contribute to Costa Rica's Economy*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264303850-en>. [97]
- OCDE (2018), *Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success*, OECD Reviews of School Resources, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264306707-en>. [43]
- OCDE (2017), *Financial Incentives for Steering Education and Training*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264272415-en>. [61]
- OCDE (à paraître), *Developing Vocational Education and Training with AI*, Éditions OCDE, Paris. [33]
- OIT (2022), *Brazil: Protecting self-employed workers through a Monotax mechanism – Simples*, <https://iloglobalprogramme.social-protection.org/gimi/gess/ShowResource.action;jsessionid=u8Rd-8tcu9KgeSPT8sr1DrhykJPWAogghrs8y60qi440nV8lo2P!-809852459?id=55659&lang=FR>. [102]
- Organisation internationale du Travail (2025), *Handbook on policy areas to reduce youth in NEET status*, Organisation internationale du Travail, <https://doi.org/10.54394/mmr0675>. [89]
- PNUD Türkiye (2025), *Skills Development for Improved Employability Project*, <https://www.undp.org/turkiye/projects/skills-development-improved-employability-project> (consulté le 29 September 2025). [99]
- Secretaría de Educación (2025), *Educ.ar portal*, <https://formacion.conectarigualdad.edu.ar/cursos> (consulté le 7 November 2025). [83]
- Skill India (2022), *Skill India Mission - Recognition of Prior Learning (RPL)*, <https://static.pib.gov.in/WriteReadData/specificdocs/documents/2022/apr/doc202242548301.pdf>. [100]
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı [Ministère de l'Éducation de la Türkiye] (2023), *Resmî Gazete [Gazette officielle]*, [https://www.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2023\\_09/14125614\\_AcYk\\_OYretim\\_GeciYler\\_Genelve.pdf](https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_09/14125614_AcYk_OYretim_GeciYler_Genelve.pdf). [88]
- The State Council The People's Republic of China (2025), *New guideline stresses on AI-based education*, [https://english.www.gov.cn/policies/policywatch/202504/18/content\\_WS6801bda9c6d0868f4e8f1da9.html](https://english.www.gov.cn/policies/policywatch/202504/18/content_WS6801bda9c6d0868f4e8f1da9.html) (consulté le 15 October 2025). [32]
- UNESCO (2020), *Rapport mondial de suivi sur l'éducation, 2020 : Inclusion et éducation : tous, sans exception*, <https://doi.org/10.54676/JJNK6989>. [73]
- Vandeweyer, M. et A. Verhagen (2020), « The changing labour market for graduates from medium-level vocational education and training », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 244, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/503bcecb-en>. [17]
- VDAB (2023), *Welkom bij VDAB [Bienvenue au VDAB]*, <https://www.vdab.be/>. [63]

- Wagner, I. (2022), « Equal pay for work of equal value? Iceland and the equal pay standard », [95]  
*Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 29/2, pp. 477-496,  
[https://www.diskrimineringslagen.se/uploads/IS\\_Wagner\\_-\\_2022\\_-\\_Equal\\_Pay\\_for\\_Work\\_of\\_Equal\\_Value\\_Iceland\\_and\\_the.pdf](https://www.diskrimineringslagen.se/uploads/IS_Wagner_-_2022_-_Equal_Pay_for_Work_of_Equal_Value_Iceland_and_the.pdf).
- Wastiau, P., J. Looney et M. Laanpere (2024), *Portugal's digital transition strategy for education*, [29]  
Bruxelles, European Schoolnet.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (2024), *Co to jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy? [Qu'est-ce que le Fonds national pour la formation ?]*, [56]  
<https://wupkrakow.praca.gov.pl/kfs-wup-24>.