

LE CENTRE DE L'OCDE POUR LES COMPÉTENCES**Compte rendu conjoint du Sommet de l'OCDE sur les compétences 2026****Valoriser les talents de toutes les générations****27-28 avril 2026, Istanbul (Türkiye)**

La Türkiye a organisé, avec l'OCDE, le 6^e Sommet biennal de l'OCDE sur les compétences, qui s'est tenu à Istanbul (Türkiye), les 27 et 28 avril 2026. Organisé en présentiel sur le thème « Valoriser les talents de toutes les générations », le Sommet 2026 a réuni des ministres et des hauts responsables de 36 pays Membres et non Membres de l'OCDE et de 12 organisations internationales et régionales, ainsi que les délégations de la Türkiye et de l'OCDE. Les ministres et hauts responsables représentaient divers portefeuilles liés aux compétences, notamment l'éducation, l'emploi et la formation, l'économie, les sciences, les technologies et l'innovation.

Les discussions ont porté sur trois sujets principaux : 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.

Le présent document contient un compte rendu du Sommet établi par le gouvernement de la Türkiye et l'OCDE.

Contacts :El Iza Mohamedou, Cheffe du Centre de l'OCDE pour les compétences (el-iza.mohamedou@oecd.org)Andrew Bell, Chef adjoint, Centre de l'OCDE pour les compétences (andrew.bell@oecd.org)Ben Game, Analyste des politiques, Centre de l'OCDE pour les compétences (ben.game@oecd.org)**JT03590273**

Compte rendu conjoint du Sommet de l'OCDE sur les compétences 2026



Contexte du Sommet de l'OCDE sur les compétences 2026

1. Les évolutions démographiques induites par le vieillissement des populations et les migrations de travail, combinées aux transformations écologique et numérique, invitent à repenser les systèmes d'enseignement et de formation afin de libérer le potentiel des individus à chaque étape de leur vie.
2. Les contenus scolaires et la pédagogie doivent évoluer pour que les élèves soient dotés des compétences qui leur permettront de s'adapter aux transformations en cours et pour favoriser une culture de la formation tout au long de l'existence. Les enseignants eux aussi doivent gagner en autonomie par l'acquisition de compétences nécessaires à l'ère de l'intelligence artificielle. Il sera impératif, en parallèle, d'adapter les investissements et les infrastructures éducatives et de mettre en commun les pratiques innovantes afin de moderniser l'enseignement formel.
3. À mesure que la vie active s'allonge et que la main-d'œuvre se contracte, la formation tout au long de la vie devient indispensable pour entretenir et améliorer l'employabilité et tirer pleinement parti des talents existants. La suppression des freins à la formation des adultes, la reconnaissance des acquis et le partage des connaissances entre les générations permettront à tout un chacun, quel que soit son âge, de s'épanouir dans un monde en pleine évolution.
4. Dans le même temps, améliorer le taux d'activité en valorisant le potentiel des groupes sous-utilisés, tels que les femmes, les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif, les personnes issues de l'immigration et d'autres encore, peut contribuer à atténuer les pénuries de compétences, à stimuler l'emploi et à rendre la société plus résiliente. En investissant dans la formation tout au long de la vie et dans des stratégies inclusives en matière de main-d'œuvre, les pays peuvent jeter les bases d'un avenir plus dynamique, plus adaptable et plus durable.
5. C'est dans ce contexte que la Türkiye a accueilli l'édition 2026 du Sommet de l'OCDE sur les compétences, sur le thème « Valoriser les talents de toutes les générations ».

Sommet de l'OCDE sur les compétences 2026 - Principaux éléments

- Le Sommet a rassemblé quelque 220 participants originaires de 36 pays Membres et non Membres de l'OCDE, ainsi que 12 organisations internationales et régionales, en plus des délégations de la Türkiye et de l'OCDE.
- Le Président, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale et le ministre de l'Éducation nationale de la République de Türkiye, le Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint de l'OCDE, ainsi que 28 ministres, vice-ministres et secrétaires d'État de divers pays et domaines, ont participé à cette réunion à haut niveau.
- Les discussions ont porté sur l'importance croissante des compétences face à l'évolution démographique, les avancées technologiques – en particulier l'IA – et la transition écologique. Ces transformations engendrent des défis communs à tous les pays, qui nécessitent des politiques coordonnées et résolument tournées vers l'avenir.
- L'un des principaux messages du Sommet a été que les compétences doivent être développées tout au long de la vie. Si la formation tout au long de la vie figure depuis longtemps parmi les objectifs de l'action publique, la situation actuelle rend sa mise en œuvre d'autant plus urgente. La priorité accordée aux systèmes éducatifs doit désormais s'élargir à une approche fondée sur le développement continu des compétences.
- Les participants ont souligné que les systèmes éducatifs devaient préparer les individus à faire face à des changements multiples au cours de carrières plus longues et plus dynamiques. Cela suppose notamment de renforcer les compétences fondamentales et transférables, d'investir dans les enseignants et d'intégrer davantage d'innovation et de flexibilité au sein des systèmes éducatifs.
- Les systèmes de formation des adultes doivent être davantage centrés sur les apprenants et mieux intégrés dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie, ce qui implique une offre de formation plus flexible, des services d'orientation renforcés ainsi qu'un partage plus efficace des coûts entre les pouvoirs publics, les employeurs et les individus.
- Exploiter les talents des groupes sous-représentés – notamment les jeunes, les femmes, les migrants et les travailleurs âgés – a été identifié par les participants comme une priorité économique et sociale, nécessitant des interventions précoces, des environnements de travail plus inclusifs et des mécanismes de soutien intégrés afin de renforcer les taux d'activité et la résilience.
- Dans l'ensemble, le Sommet a mis en évidence que les politiques relatives aux compétences relèvent d'une responsabilité partagée à tous les niveaux du système, et doit donc reposer sur une collaboration plus étroite entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les organisations internationales et régionales, ainsi que sur l'amélioration des données disponibles et le renforcement de la coopération internationale afin de transformer les enseignements tirés en actions concrètes.

Sommet de l'OCDE sur les compétences 2026

6. La Türkiye a organisé, avec l'OCDE, le 6^e Sommet biennal de l'OCDE sur les compétences, qui s'est tenu à Istanbul (Türkiye), les 27 et 28 avril 2026. Il a rassemblé plus de 220 participants originaires de 36 pays Membres et non Membres de l'OCDE, ainsi que 12 organisations internationales et régionales,

en plus des délégations de la Türkiye et de l'OCDE (voir la liste complète à l'Annexe A). La participation était à haut niveau - 28 ministres, vice-ministres et secrétaires d'État y ont assisté.

7. Le Sommet, qui s'est déroulé sur deux jours, a comporté un tour de table, un accueil officiel en présence de S.E. Recep Tayyip Erdoğan, Président de la République de Türkiye, de S.E. Vedat Işıkhan, ministre du Travail et de la Sécurité sociale, et de Mathias Cormann, Secrétaire général de l'OCDE, quatre discours liminaires, des présentations liminaires, des visites sur place, des activités annexes, ainsi que trois séances de discussions. Ces éléments sont décrits plus en détail ci-après.

Vue d'ensemble de la première journée : 27 avril

Tour de table

8. Le lundi 27 avril, le Sommet s'est ouvert sur un tour de table des Chefs de délégation, coprésidé par S.E. Yusuf Tekin, ministre de l'Éducation nationale de la République de Türkiye, et Frantisek Ruzicka, Secrétaire général adjoint de l'OCDE. Les délégations ont été invitées à faire part des évolutions, priorités et défis récents en matière de politiques des compétences depuis le Sommet 2024.

9. Dans l'ensemble, les interventions ont montré que le développement des compétences s'impose de plus en plus comme une priorité stratégique face à l'accélération des transformations structurelles liées à la transition numérique, à l'intelligence artificielle, aux évolutions démographiques et à la transition écologique, ce qui nécessite des systèmes de compétences plus agiles, inclusifs et mieux adaptés aux besoins.

10. Un large consensus s'est dégagé sur le fait que les marchés du travail connaissent des mutations rapides, rendant nécessaire la mise en place de systèmes de compétences plus adaptables et davantage tournés vers l'avenir. De nombreux participants ont souligné l'importance croissante des compétences numériques, liées à l'IA, socioémotionnelles et fondamentales, ainsi que la nécessité d'actualiser en permanence les compétences tout au long de la vie professionnelle. Les priorités varient toutefois selon les pays : certains mettent l'accent sur les compétences fondamentales et la maîtrise de l'écrit et des mathématiques, tandis que d'autres privilégient les compétences numériques et liées à l'IA ou encore les compétences socioémotionnelles et transversales.

11. La formation tout au long de la vie est apparue comme une priorité majeure. Dans cette perspective, les participants ont insisté sur la nécessité de dépasser les modèles éducatifs classiques afin de promouvoir des systèmes de développement des compétences plus flexibles, modulaires et personnalisés à chaque étape de la vie. Cela implique notamment d'élargir les parcours professionnels, de renforcer la formation des adultes et de développer des outils tels que des comptes individuels de formation, des microdiplômes et les mécanismes de reconnaissance des acquis.

12. Il est essentiel de rapprocher les besoins de l'enseignement de ceux du marché du travail afin de réduire l'inadéquation des compétences et de faciliter le passage de l'école à la vie active. À cette fin, les pays s'attachent à renforcer l'engagement des employeurs, à mettre en place des instances sectorielles dédiées aux compétences, à améliorer les systèmes d'information sur les compétences et à consolider les services d'orientation professionnelle. De nombreuses interventions ont souligné l'importance de réduire l'inadéquation des compétences et de faciliter le passage de l'école à la vie active. Les employeurs ont un rôle central à jouer, non seulement pour signaler les difficultés de recrutement à court terme, mais également pour aider à anticiper les besoins de compétences à plus long terme. Les pays adoptent à cet égard des approches variées, allant de structures de gouvernance sectorielles formalisées à des modèles de partenariat social ou à des systèmes de planification et de formation plus centralisés pilotés par l'État.

13. Les considérations d'inclusion et d'équité ont été systématiquement mises en avant. Plusieurs interventions ont porté sur l'accès à la formation des groupes sous-représentés, comme les jeunes sans

emploi et sortis du système éducatif et les femmes, ainsi que sur le renforcement des compétences fondamentales et la levée des obstacles liés à l'âge, au genre, au statut migratoire ou à l'origine socioéconomique. Les priorités diffèrent néanmoins selon les contextes nationaux : certains pays concentrent leurs efforts sur la réduction des écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, d'autres sur les populations immigrées et l'intégration, tandis que d'autres encore privilégient le soutien aux apprenants défavorisés ou la réduction des disparités territoriales.

14. L'enseignement et la formation professionnels (EFP) ont été largement reconnus comme une composante essentielle des systèmes de compétences. Les systèmes de formation en alternance, en apprentissage et en milieu professionnel ont été cités à plusieurs reprises comme des modèles efficaces, en particulier lorsque les employeurs participent activement à la formation, et lorsque ces dispositifs s'adaptent aux évolutions technologiques.

15. Enfin, la gouvernance et la cohérence des systèmes ont été identifiées comme des facteurs déterminants de réussite. Les participants ont souligné l'importance d'approches mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics, d'un dialogue social étroit avec les employeurs et les organisations syndicales, ainsi que d'une coordination renforcée entre les institutions concernées. La coopération internationale et l'apprentissage entre pairs ont également été considérés comme des leviers essentiels pour soutenir les réformes.

16. À l'issue du tour de table, le ministère fédéral allemand de l'Éducation, de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse et l'OCDE ont organisé une activité annexe consacrée au thème « *Vers un programme d'action mondial sur l'EFTP* » (voir l'Encadré 1).

Encadré 1. Activité connexe : Vers un programme d'action mondial sur l'EFTP (27 avril)

Une activité annexe, intitulée « *Vers un programme d'action mondial sur l'EFTP* » a été organisée par le ministère fédéral allemand de l'Éducation, de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse (BMBFSFJ) et l'OCDE. Cette initiative, élaborée en partenariat avec des organisations internationales, vise à renforcer les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP).

Dans son exposé, M. Andreas Schleicher, qui dirige la Direction de l'éducation et des compétences de l'OCDE, a souligné l'urgence d'adopter une approche mondiale coordonnée face aux profondes mutations démographiques et technologiques actuelles. Des politiques publiques morcelées ne permettent plus de répondre efficacement aux pénuries de main-d'œuvre, à l'automatisation et au vieillissement démographique. En introduction, Mme Catrin Hannken, directrice générale de l'EFP et de la formation continue au BMBFSFJ, a mis en avant l'importance stratégique de l'EFTP dans un contexte marqué par des évolutions rapides et une incertitude géopolitique croissante, appelant à un renforcement de la coopération internationale dans ce domaine.

Les échanges ont mis en lumière plusieurs défis persistants à l'échelle mondiale, notamment la visibilité insuffisante de l'EFTP, la lenteur des processus de réforme et les décalages entre les besoins en compétences et les infrastructures existantes. Les participants ont jugé nécessaire de renforcer l'attractivité, la flexibilité et la réactivité des systèmes d'EFTP, en s'appuyant sur des données de meilleure qualité, des partenariats plus solides et des services d'orientation professionnelle plus précoces et plus efficaces. Plusieurs pays ont exprimé leur soutien à l'initiative et leur souhait de contribuer aux travaux à venir.

Source : BIBB (2026), « Vers un programme d'action mondial sur l'EFTP », www.bibb.de/en/207285.php.

Accueil officiel

17. Le Sommet a été officiellement ouvert par S.E. Recep Tayyip Erdoğan, Président de la République de Türkiye, S.E. Vedat Işıkhan, ministre du Travail et de la Sécurité sociale, et Mathias Cormann, Secrétaire général de l'OCDE.

18. Le Président Erdoğan a mis en avant l'impact transformateur de l'intelligence artificielle et, plus largement, des évolutions technologiques sur le monde du travail, en insistant sur la nécessité d'accompagner activement ces changements. Il a évoqué l'évolution des métiers, l'émergence de nouvelles professions et les nouvelles formes d'organisation du travail, tout en rappelant que le capital humain constitue un facteur déterminant de réussite face au recul de la population d'âge actif et à l'accélération des transitions numérique et écologique, notamment dans les domaines de l'industrie 4.0, de la robotique et des technologies liées aux batteries. Il a également attiré l'attention sur plusieurs défis, tels que l'érosion des compétences fondamentales et le vieillissement du corps enseignant, soulignant l'importance d'adapter les systèmes éducatifs et de développer les possibilités de formation tout au long de la vie. Il a mis en avant les efforts déployés par la Türkiye pour accroître le taux d'activité, en particulier des femmes et des groupes sous-représentés, par des mesures telles que le congé maternité, les investissements dans l'éducation, la réforme de l'enseignement professionnel et les initiatives en faveur de l'emploi des jeunes visant à réduire l'emploi informel. Il a enfin appelé à la mise en œuvre de politiques concrètes, centrées sur l'humain et fondées sur une coopération étroite entre les pouvoirs publics, les systèmes éducatifs et les partenaires sociaux.

19. Le ministre Işıkhan a insisté sur la nécessité d'aligner les politiques de compétences sur les grandes tendances à l'œuvre, en mettant particulièrement l'accent sur l'inclusion des femmes et des jeunes. Il a présenté plusieurs initiatives de formation actuellement déployées au bénéfice d'environ trois millions d'élèves et a souligné l'importance de renforcer l'insertion professionnelle dans un contexte de mutations structurelles.

20. Enfin, le Secrétaire général de l'OCDE, M. Cormann, a rappelé que les politiques relatives aux compétences devaient évoluer au rythme des transformations du marché du travail, notamment celles induites par l'intelligence artificielle, afin de lutter efficacement contre l'inégalité des chances et, à terme, de contribuer à soutenir la croissance. Il a souligné l'importance d'apprendre tout au long de la vie, notamment grâce à un accès élargi aux possibilités de formation. Il a en outre évoqué les réformes de l'enseignement professionnel et de la formation en milieu professionnel menées par la Türkiye, notamment la Stratégie nationale de l'emploi 2025-2028, qui vise à améliorer l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les attentes des employeurs.

Allocutions inaugurales

21. À la suite de la séance d'ouverture, quatre intervenants invités ont prononcé des allocutions inaugurales.

22. M. Mevlüt Çavuşoğlu, Chef de la délégation turque auprès de l'Assemblée parlementaire de l'OTAN et ancien ministre des Affaires étrangères de la République de Türkiye, a mis en lumière la rapidité des transformations du contexte mondial, sous l'effet de l'évolution des chaînes d'approvisionnement, de la situation géopolitique et des avancées technologiques. Il a estimé que les compétences étaient devenues une véritable « monnaie mondiale », fondée à la fois sur la concurrence, la coopération et la confiance. Il a également souligné l'importance de la formation tout au long de la vie, de la capacité d'adaptation et d'une meilleure mobilisation du potentiel des femmes et des migrants.

23. Mme Sharon K. Parker, professeure émérite et titulaire de la chaire John Curtin en comportement organisationnel à l'Université Curtin, a mis en évidence le rôle central de la conception des emplois dans l'utilisation des compétences, en présentant le modèle SMART (*Stimulating, Relational, Autonomy, Mastery, Tolerable demands*). Elle a fait valoir que des emplois bien conçus favorisent le développement

des compétences, l'inclusion et le bien-vieillir, tandis qu'un manque de cohérence entre les politiques publiques risque de limiter les bénéfices de l'intelligence artificielle.

24. M. Özgür Burak Akkol, président du conseil d'administration de la Confédération turque des associations d'employeurs (TİSK), s'est penché sur les conséquences de l'IA, de l'automatisation et de la robotique, en insistant sur l'importance des technologies venant augmenter les effectifs plutôt que les remplacer. Il a évoqué les investissements d'envergure réalisés en Türkiye dans l'enseignement professionnel et la transformation numérique, ainsi que diverses initiatives destinées à renforcer la coopération sectorielle et à améliorer la sécurité au travail grâce aux applications de l'IA.

25. Enfin, Mme Sandra McNALLY, professeure d'économie à l'Université de Surrey et directrice du programme Éducation et compétences au *Centre for Economic Performance* de la *London School of Economics*, a souligné l'importance croissante des compétences analytiques, techniques et sociales. Elle a insisté sur la nécessité de disposer de données plus solides sur la demande de compétences, les parcours éducatifs au sens large, y compris l'alternance, et les compétences clés telles que la compréhension de l'écrit, les mathématiques, la communication et la résolution de problèmes. Elle a également mis en avant l'importance d'intégrer les politiques de compétences aux stratégies économiques plus larges, de recourir à des mécanismes d'incitation bien conçus et de veiller à une évaluation rigoureuse des nouvelles politiques publiques.

Visites de sites

26. La première journée s'est achevée par des visites organisées par la Türkiye au Teknopark de Yıldız et dans un établissement d'enseignement secondaire professionnel du deuxième cycle à Maçka, au sein de l'Université technique de Yıldız (YTÜ) (voir l'Encadré 2). Ces visites d'établissements et d'entreprises ont offert des illustrations concrètes de politiques visant à valoriser les talents de toutes les générations, notamment à travers la formation en milieu professionnel, les réformes éducatives et la mobilisation des employeurs.

Encadré 2. Sommet de l'OCDE sur les compétences 2026 : visites sur place

Technoparc de Yıldız - Université technique de Yıldız (YTÜ)

La visite du Teknopark de Yıldız, au sein de l'YTÜ, organisée par Lutfihak Alpkın, vice-ministre du Travail et de la Sécurité sociale de la République de Türkiye, a mis en lumière l'un des principaux écosystèmes d'innovation de la Türkiye. Le Teknopark, le plus grand du pays, est implanté sur quatre sites et accompagne plus de 750 entrepreneurs. Il propose un modèle d'innovation sectoriel englobant l'IA, les technologies financières, la santé, les technologies de l'éducation, la défense, les jeux, l'énergie et le commerce électronique, sur la base d'incitations ciblées et d'exonérations fiscales, particulièrement importantes pour les entreprises en phase de démarrage et d'expansion. Cet écosystème associe des capacités de recherche universitaire à des infrastructures d'entrepreneuriat, de transfert de technologie, d'investissement et de prototypage.

La visite a commencé par un exposé du Pr Muhammet Garip, directeur général du Teknopark, qui a mis en avant son modèle d'accompagnement global – depuis le dépôt des projets et la formation à l'entrepreneuriat jusqu'au développement à l'international. Il a mis en avant la collaboration étroite avec les entreprises partenaires, l'ambition stratégique étant de promouvoir au moins une licorne turque. Les participants ont également découvert des programmes d'entrepreneuriat structurés et observé des démonstrations d'entreprises nées dans le Teknopark. Une visite des installations a permis de présenter les innovations appliquées, y compris des installations d'impression 3D et des laboratoires de prototypage avancés.

Établissement d'enseignement secondaire professionnel du deuxième cycle de Maçka - Université technique de Yıldız (YTU)

La visite de l'établissement d'enseignement secondaire professionnel du deuxième cycle de Maçka, au sein de l'YTU, organisée par Mme Celile Eren Ökten, vice-ministre de l'Éducation nationale de la République de Türkiye, a mis en lumière des approches innovantes de l'enseignement professionnel. Soutenue par un protocole signé entre le ministère de l'Éducation nationale et l'Université technique de Yıldız, l'école est un établissement d'enseignement secondaire professionnel et technique pionnier en Anatolie, qui propose un programme de cinq ans associant un enseignement général à une solide formation technique et appliquée. L'école est conçue comme un modèle d'« université précoce », combinant un enseignement en laboratoire, une coopération étroite avec les universitaires, des projets de R-D développés par les élèves et les enseignants, ainsi que des résultats à des concours nationaux et internationaux, tout en préparant les élèves aux études supérieures et au marché du travail.

La visite a été ponctuée par des échanges avec des élèves, qui ont donné leur avis sur l'articulation entre l'enseignement en classe et la formation technique, pratique et professionnelle. Ils ont souligné que l'école mettait l'accent sur les compétences appliquées, les langues étrangères et la capacité à résoudre des problèmes concrets. Les participants ont également écouté des exposés de la direction de l'établissement sur son modèle de collaboration université-entreprises, les parcours de formation en alternance et l'accent mis sur les compétences techniques avancées en anglais et en numérique. Le programme comprenait également une visite des installations scolaires, notamment des laboratoires et des ateliers présentant des applications d'ingénierie et des technologies émergentes.

Source : YTU Yıldız Teknopark (2026), « YTU Yıldız Teknopark », www.yildizteknopark.com.tr/en/ ; YTU Maçka Vocational and Technical Anatolian High School (2026), « YTU Maçka Vocational and Technical Anatolian High School », <https://itumtal.itu.edu.tr/en>.

Vue d'ensemble de la seconde journée : 28 avril

Exposés liminaires

27. Le mardi 28 avril, le Sommet a repris avec les exposés liminaires de S.E. Vedat Işıkhhan, ministre du Travail et de la Sécurité sociale, et de M. Mathias Cormann, Secrétaire général de l'OCDE, qui ont réaffirmé l'importance du dialogue international et de l'apprentissage entre pairs pour relever les défis communs en matière de compétences. Ils ont insisté sur les risques économiques liés au vieillissement démographique et à la baisse de la fécondité, qui menacent de freiner la croissance du PIB mondial si la productivité ne progresse pas. Le Secrétaire général de l'OCDE a souligné qu'il était essentiel de renforcer les compétences fondamentales et de combler les écarts technologiques entre les générations afin de revaloriser les salaires et de prolonger une vie active productive. Pour atténuer ces pressions démographiques, des mesures ciblées doivent être mises en œuvre afin de renforcer la formation des enseignants, d'accroître la participation des adultes à la formation et de permettre aux personnes actuellement exclues de l'emploi ou de la formation de réaliser pleinement leur potentiel.

28. Les discussions ont porté sur les trois sujets principaux 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. Toutes les discussions se sont tenues selon la règle de Chatham House et sont résumées ci-après de manière anonymisée.

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

Contexte

29. Le thème de la première session était : « *Repenser l'enseignement formel – Recalibrer les stratégies pour ouvrir le champ des possibles à tout âge* » (voir les questions à examiner dans l'[ordre du jour](#)). Cette session a permis d'examiner comment les systèmes éducatifs formels (éducation préscolaire, enseignement scolaire, enseignement professionnel et enseignement supérieur) doivent évoluer pour faire acquérir aux élèves les compétences, les connaissances et les attitudes dont ils ont besoin pour s'adapter aux mégatendances et se former tout au long de la vie. Cela suppose notamment de réformer les programmes d'enseignement, de renforcer le corps enseignant, de réorienter des investissements et de changer l'affectation des infrastructures éducatives. La session était coprésidée par Mme Celile Eren ÖKTEN, vice-ministre de l'Éducation nationale de la République de Türkiye, et M. Andreas SCHLEICHER, Directeur de l'éducation et des compétences de l'OCDE.

30. La vice-ministre Ökten a présenté un cadre stratégique visant à recalibrer l'enseignement formel. Le « *Modèle d'éducation du siècle de la Türkiye* » s'articule autour de quatre piliers : doter les élèves de compétences fondamentales et transférables adaptées au marché du travail, transformer le métier d'enseignant grâce aux académies nationales de l'éducation et à des formations intégrant l'IA, optimiser les investissements grâce à des écosystèmes fondés sur les données, comme le système de gestion du ministère de l'Éducation nationale, et favoriser l'innovation à l'échelle nationale par le biais de partenariats multipartites. En donnant la priorité à un apprentissage continu, adaptatif et résilient, ce cadre vise à faire en sorte que les systèmes éducatifs offrent des chances équitables et parviennent à s'adapter aux complexités d'un monde moderne exposé à des risques élevés.

31. Dans son exposé, M. Schleicher a fait valoir que, si l'investissement financier constitue une condition nécessaire au développement des compétences fondamentales, il doit s'accompagner d'un recalibrage stratégique des programmes d'enseignement. Il a évoqué le niveau sans précédent d'incertitude auquel sont confrontés les adolescents, dont les aspirations professionnelles sont souvent étroites ou en décalage avec les besoins réels du marché, ce qui appelle un renforcement des services d'orientation professionnelle. Son exposé a également mis en évidence la nécessité urgente de rendre le métier d'enseignant plus attrayant, en intégrant des outils modernes tels que l'IA et en améliorant la satisfaction professionnelle, afin de préparer les enseignants à faire face à l'évolution des défis pédagogiques et à la baisse du nombre d'élèves.

Points saillants des discussions

32. Les délégations sont convenues de la nécessité de repenser l'enseignement formel dans le cadre d'un continuum plus vaste de formation tout au long de la vie. Les systèmes éducatifs doivent dépasser les trajectoires linéaires et permettre à chacun d'apprendre, de désapprendre et de réapprendre tout au long de son parcours. Cela suppose de dissocier l'apprentissage de l'école et de le concevoir comme une activité continue, qui s'inscrit dans de multiples contextes, y compris au travail ou autour de chez soi. Plusieurs interventions ont souligné l'importance d'intégrer les apprentissages formels, non formels et informels, notamment en reconnaissant les compétences acquises en dehors des cadres classiques.

33. L'urgence de renforcer les compétences fondamentales dès le plus jeune âge est revenue de manière récurrente dans les échanges. Les délégations se sont inquiétées de la baisse des résultats à l'écrit, en mathématiques et en matière d'esprit critique, ainsi que du désengagement croissant des apprenants. Les services d'éducation et accueil des jeunes enfants sont largement considérés comme un investissement à fort impact, en particulier pour réduire les disparités socioéconomiques. Dans le même temps, des bases solides doivent être complétées par des compétences plus larges, notamment la

créativité, le travail en collaboration, l'adaptabilité et la capacité de réflexion personnelle. S'il existe un large consensus sur l'importance d'investir à un stade précoce, les pays ne mettent pas tous l'accent sur les mêmes aspects. Certains donnent la priorité au temps d'instruction supplémentaire dans les matières fondamentales ou à la scolarisation obligatoire précoce, tandis que d'autres privilégient les investissements structurels et les capacités du système.

34. De nombreuses délégations ont souligné la nécessité de faire évoluer les programmes, en passant d'une approche centrée sur les contenus à une approche axée sur les compétences. Il s'agit notamment d'accorder une plus grande place aux compétences transversales et de renforcer la motivation ainsi que la capacité à continuer d'apprendre dans un contexte de mutations technologiques et sociétales rapides. Les réformes des programmes d'enseignement intègrent de plus en plus les dimensions numérique, écologique et civique, tout en mettant davantage l'accent sur l'esprit critique et l'utilisation responsable des technologies. Parallèlement, plusieurs participants ont mis en garde contre le fait que la transformation numérique peut à la fois favoriser et entraver les apprentissages, soulignant l'importance d'une intégration ciblée et fondée sur la pédagogie.

35. L'EFPI figure en bonne place parmi les piliers de systèmes éducatifs plus flexibles et plus réactifs. Les délégations ont souligné l'importance de moderniser et de revaloriser l'image de l'EFPI afin d'en faire une voie attractive, soutenue par une forte implication des employeurs et offrant des parcours clairs vers l'emploi et la formation continue. Les systèmes d'EFPI présentent toutefois des degrés de maturité et des positionnements différents selon les pays : certains disposent de systèmes d'alternance bien établis reposant sur une participation active des employeurs, tandis que d'autres poursuivent leur modernisation et leur développement. En outre, la mise en place de dispositifs de formation modulaires et flexibles, notamment les microdiplômes, a été mise en avant comme un moyen de mieux valoriser les compétences et de permettre à chacun de les actualiser tout au long de la vie.

36. Le métier d'enseignant est considéré comme un facteur déterminant de la réussite des réformes éducatives. Les participants ont relevé les pressions croissantes auxquelles les enseignants sont confrontés pour s'adapter aux nouvelles pédagogies, aux nouvelles technologies et à l'évolution des besoins des apprenants, souvent dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Le renforcement de la formation initiale et continue des enseignants, une plus grande autonomie professionnelle ainsi qu'un meilleur accompagnement dans le développement de leurs compétences pédagogiques et socioémotionnelles ont été identifiés comme des priorités majeures. Un accent particulier a été mis sur le renforcement de leurs capacités en matière de pédagogie numérique et d'enseignement axé sur les compétences.

37. Les participants ont souligné l'importance de s'appuyer sur des données et des éléments probants pour éclairer les politiques et les pratiques éducatives. Des outils de diagnostic robustes, une meilleure exploitation des données et des infrastructures de recherche renforcées sont considérés comme essentiels pour comprendre ce qui fonctionne et pour cibler efficacement les ressources. Plusieurs participants ont estimé nécessaire de développer une véritable culture de l'utilisation des données probantes au sein des systèmes éducatifs, notamment en s'inspirant d'autres secteurs.

38. Les participants ont souligné l'importance de garantir un accès équitable aux possibilités de formation, en particulier pour les groupes défavorisés et sous-représentés, au moyen d'interventions précoces, d'un soutien ciblé et fondé sur les données, et de parcours flexibles tels que l'apprentissage et la formation en milieu professionnel (ces questions sont examinées plus en détail dans la session 3).

39. À l'issue de la première session, *Business at OECD* (BIAC) a organisé une activité connexe sur « *Le rôle des entreprises dans l'acquisition de compétences tout au long de la vie* » (voir l'Encadré 3).

Encadré 3. Activité connexe : Le rôle des entreprises dans l'acquisition de compétences tout au long de la vie (28 avril)

L'activité connexe sur « Le rôle des entreprises dans l'acquisition de compétences tout au long de la vie », organisée par le BIAC, a réuni des chefs d'entreprise et des responsables publics pour examiner comment les employeurs contribuent à façonner des systèmes de compétences plus adaptables et inclusifs. La séance a été ouverte par Hanni Rosenbaum, directrice exécutive de *Business at OECD*, et par Lutfihak Alpkhan, vice-ministre du Travail et de la Sécurité sociale de la Türkiye.

Les discussions ont été animées par Bettina Schaller, qui préside le comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales à *Business at OECD*. Étaient également présents Feyza Narlı (TÜSİAD), Aslı Parmak (TOBB - Union des chambres de commerce et des bourses de marchandises de Türkiye) et Kristen Edgreen Kaufman (USCIB - United States Council for International Business). Les intervenants ont mis en avant la demande croissante de compétences numériques et centrées sur l'humain, ainsi que l'impact grandissant de l'IA sur les emplois et les besoins de formation. Ils ont fait valoir que les entreprises s'efforçaient de remédier aux pénuries croissantes de talents grâce à de vastes efforts de renforcement des compétences ainsi que de formation en milieu professionnel. Les exemples de Google, Microsoft et LinkedIn illustrent la manière dont les entreprises transposent à plus grande échelle les initiatives en matière d'IA et de compétences numériques, tout en intégrant la formation dans le monde du travail à travers le mentorat, l'apprentissage et la définition des emplois. Dans l'ensemble, les discussions ont confirmé que les employeurs sont des acteurs centraux des écosystèmes de compétences, agissant en tant que coconcepteurs, co-investisseurs et principaux moteurs de la formation tout au long de la vie.

Dans son allocution de clôture, Mme El Iza Mohamedou, Cheffe du Centre de l'OCDE pour les compétences, a souligné que pour valoriser les talents de toutes les générations, il faut évoluer vers des systèmes de formation tout au long de la vie intégrés au monde du travail et renforcer la collaboration entre les secteurs public et privé.

Source : Business at OECD (2026), « The Role of Business in Supporting Lifelong Skills », www.businessatoecd.org/newsroom/upcoming-events/the-role-of-business-in-supporting-lifelong-skills.

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

Contexte

40. Le thème de la deuxième session était : « Mobiliser les compétences des adultes – Donner plus de pouvoir aux travailleurs de tous âges » (voir les questions à examiner dans l'[ordre du jour](#)). 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. Dans cette optique, les pays devraient s'assurer que tous les adultes ont des possibilités de perfectionnement et de d'actualisation de leurs compétences, améliorer les services d'orientation professionnelle et accompagner les seniors afin qu'ils disposent des capacités physiques, des moyens et des conditions nécessaires pour conserver un emploi valorisant. La session était coprésidée par M. Mark Pearson, Directeur par intérim de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, et M. Samet Güneş, Directeur général de l'Agence turque pour l'emploi (İŞKUR).

41. Mark Pearson a ouvert la session en soulignant le rôle essentiel de la formation des adultes à l'appui de la résilience économique et de la productivité. Les données de l'Enquête de l'OCDE sur les

compétences des adultes (PIAAC) montrent qu'une part importante de la population adulte ne maîtrise pas les compétences fondamentales, les seniors et les personnes peu diplômées étant confrontés aux écarts de compétences les plus marqués et aux obstacles les plus importants à l'accès à la formation. Pour relever ces défis, l'OCDE préconise notamment de renforcer la reconnaissance des acquis de l'expérience, de développer des titres et diplômes modulaires et flexibles, ainsi que d'élargir les dispositifs de subventions financières. L'exposé a également mis en évidence le potentiel transformateur de l'IA et des systèmes fondés sur les données pour personnaliser les parcours de formation et améliorer l'adéquation entre les compétences et les emplois, contribuant ainsi à allonger les carrières et à accroître la productivité.

42. Le Directeur général Güneş a présenté les moyens par lesquels les systèmes de compétences peuvent mieux accompagner les adultes et favoriser la transmission intergénérationnelle des savoirs face aux évolutions démographiques, à l'IA ainsi qu'aux transitions numérique et écologique. Il a mis en lumière les risques liés au vieillissement de la population, à l'obsolescence des compétences et aux transformations du marché du travail, tout en soulignant les opportunités offertes par la formation tout au long de la vie et les nouvelles formes d'emploi. Il a insisté sur l'importance de systèmes de formation des adultes flexibles et adaptés aux besoins du marché du travail, de services d'orientation professionnelle appuyés par l'IA, de lieux de travail favorables aux travailleurs âgés et de dispositifs de reconversion destinés aux seniors. Parmi les propositions présentées figuraient des subventions salariales pour les travailleurs de plus de 50 ans, le développement des microdiplômes, des programmes de mentorat, des outils de mise en relation fondés sur l'IA et la création d'un « Fonds pour la préparation à l'avenir » destiné à soutenir la formation tout au long de la vie et la transformation de la main-d'œuvre.

Points saillants des discussions

43. Les délégations se sont largement accordées sur l'urgence de renforcer les systèmes de formation des adultes, tout en reconnaissant que le principal défi réside dans leur mise en œuvre. La formation tout au long de la vie doit dépasser le stade de l'ambition pour devenir à la fois une culture et un système pleinement opérationnel. Cela suppose une transformation profonde de la manière dont la formation est perçue et organisée, en passant d'une participation ponctuelle à un engagement continu tout au long de la vie. Les pays affichant des taux élevés de participation ont souvent été cités en exemple, démontrant qu'il est à la fois possible et efficace de promouvoir une culture de l'apprentissage grâce à des cadres d'action cohérents et à des normes sociales solides. Les pays ont toutefois mis l'accent sur des dimensions différentes de la formation des adultes : certains privilégient l'adaptation économique et la compétitivité, tandis que d'autres insistent sur l'inclusion sociale, les dispositifs de deuxième chance et le droit à la formation.

44. Un message central des discussions a été que les systèmes de formation des adultes doivent être conçus en fonction des réalités de la vie quotidienne. La flexibilité est apparue comme un facteur déterminant, permettant de concilier formation et responsabilités professionnelles, familiales et autres. Les délégations ont présenté différentes approches visant à améliorer l'accessibilité, notamment grâce à des formations modulaires, à des plateformes numériques et à des modalités de formation plus souples. Dans le même temps, l'importance de mieux faire connaître les bénéfices de la formation des adultes a été soulignée, les contraintes de temps relevant souvent autant des priorités individuelles que d'un manque de disponibilité.

45. Les mécanismes de financement ont été identifiés comme un levier essentiel pour accroître la participation. Un large consensus s'est dégagé sur la nécessité de mettre en place des dispositifs de partage des coûts plus efficaces entre les pouvoirs publics, les employeurs et les individus. Parmi les exemples cités figuraient les comptes individuels de formation, les dispositifs de chèques-formation, les subventions ciblées ainsi que les aides salariales destinées aux travailleurs suivant une formation. Les modèles présentés diffèrent selon les pays : certains privilégient des subventions généreuses et des

dispositifs de remplacement du revenu, tandis que d'autres mettent davantage l'accent sur les chèques-formation, les comptes individuels de formation ou la responsabilité des employeurs dans le développement des compétences de leur personnel. Dans l'ensemble, les incitations financières doivent être conçues de manière à lever les obstacles à la participation, en particulier pour les personnes les plus exposées au risque d'exclusion.

46. Les délégations ont également souligné l'importance de cibler les dispositifs de formation des adultes sur les besoins prioritaires en compétences et sur les publics prioritaires. Certains pays ont mis l'accent sur les compétences numériques avancées, comme l'IA, la cybersécurité ou les technologies de l'information, tandis que d'autres ont insisté sur la transition écologique et les compétences correspondantes, ou sur les compétences fondamentales. Plusieurs interventions ont également mis en avant le soutien aux groupes vulnérables, aux travailleurs de l'économie informelle et aux personnes confrontées à de multiples obstacles à la formation.

47. Le rôle des systèmes de veille concernant les compétences et d'orientation a été présenté comme de plus en plus essentiel dans un marché du travail en rapide évolution. Les participants ont fait le constat que l'orientation professionnelle demeure insuffisamment développée dans de nombreux pays, limitant la capacité des individus à s'orienter parmi les possibilités de formation et à effectuer des choix éclairés. Il est nécessaire de développer de meilleurs « outils de navigation » afin d'aider chacun à identifier les formations pertinentes et les parcours professionnels adaptés. Cela suppose notamment de renforcer les systèmes d'information sur le marché du travail, d'élargir l'accès aux services d'orientation professionnelle et de développer des plateformes conviviales regroupant les informations sur les possibilités de formation et d'emploi.

48. Un autre thème majeur des discussions a porté sur la nécessité de mieux valoriser les compétences des seniors. Les délégations ont remis en question les approches qui présentent le vieillissement de la population active comme une contrainte, en mettant au contraire l'accent sur la richesse de l'expérience et sur les possibilités d'apprentissage intergénérationnel. Les données disponibles montrent que la diversité des âges au sein des équipes peut favoriser la productivité et l'innovation. Pour exploiter pleinement ce potentiel, il est toutefois indispensable de promouvoir des cultures d'entreprise qui reconnaissent les contributions de toutes les générations, ainsi que des politiques favorisant des carrières plus longues et plus flexibles, notamment grâce à des dispositifs de retraite progressive et à des possibilités de reconversion ciblées. Les pays ont présenté des approches variées, comprenant notamment des aménagements des régimes de retraite, des primes de maintien dans l'emploi, des aides financières à la reconversion et aux transitions professionnelles plus tard dans la carrière, ainsi que des dispositifs de soutien intégrés associant santé, emploi et développement des compétences.

49. Les discussions ont également mis en évidence l'importance d'articuler les politiques de formation des adultes avec les politiques de l'emploi et les politiques sociales. L'intégration des services d'aide à l'emploi, des services de santé et des dispositifs de développement des compétences a été jugée particulièrement importante pour répondre aux besoins complexes des travailleurs en milieu et en fin de carrière. Les politiques actives du marché du travail, les dispositifs de deuxième chance et la reconnaissance des acquis de l'expérience ont été identifiés comme des instruments essentiels pour accompagner les transitions professionnelles, en particulier pour les personnes faiblement intégrées au marché du travail ou occupant un emploi informel.

50. Enfin, les délégations ont souligné que la mise en place de systèmes de formation des adultes plus inclusifs et plus efficaces nécessitera une gouvernance solide, un dialogue social renforcé et une coopération étroite entre l'ensemble des parties prenantes. Les employeurs, les organisations syndicales, les prestataires et la société civile ont tous un rôle à jouer dans la conception et la mise en œuvre de programmes de formation pertinents et de qualité. Garantir la qualité, la pertinence et l'équité d'accès demeure un défi majeur, d'autant que les taux de participation restent les plus faibles parmi les personnes

qui bénéficieraient le plus de ces dispositifs. Des efforts soutenus seront nécessaires pour construire des systèmes capables non seulement de répondre à l'évolution des besoins en compétences, mais aussi d'être inclusifs, accessibles et véritablement centrés sur les apprenants.

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

Contexte

51. La troisième session était consacrée au thème « *Puiser dans les talents cachés – Exploiter le potentiel des groupes peu valorisés* » (voir les questions à examiner dans l'[ordre du jour](#)). Favoriser et exploiter les talents de chacun en mobilisant 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. Dans ce but, les pays ont intérêt à étudier les stratégies visant à activer ces talents cachés, afin d'exploiter pleinement le vivier de compétences dont ils disposent. Cette session était coprésidée par M. Lutfihak ALPKAN, vice-ministre du Travail et de la Sécurité sociale de la République de Türkiye, et M. Frantisek RUZICKA, Secrétaire général adjoint de l'OCDE.

52. Le vice-ministre Alpan a présenté les initiatives stratégiques mises en œuvre par la Türkiye pour mobiliser les talents inexploités. Au cours des deux dernières décennies, le pays a accompli des progrès significatifs en matière de scolarisation, notamment grâce à une forte augmentation du nombre d'étudiantes dans l'enseignement supérieur et à la mise en œuvre d'un cadre d'action reposant sur quatre piliers, comprenant douze années de scolarité obligatoire et un soutien universel aux élèves. Des efforts ciblés ont permis de réduire la part des jeunes sans emploi et sortis du système éducatif au cours des dernières années, tandis que le taux d'emploi non déclaré a été réduit de moitié grâce à l'enregistrement numérique, à des contrôles fondés sur les risques et à une réduction marquée des écarts entre les femmes et les hommes dans les secteurs des services et de l'industrie.

53. Le Secrétaire général adjoint de l'OCDE, M. Ruzicka, a souligné la nécessité de mieux exploiter le potentiel des groupes insuffisamment valorisés, comme les élèves défavorisés, les femmes, les migrants et les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif, afin de renforcer la prospérité économique et l'équité sur le marché du travail. Les données montrent que le milieu socioéconomique exerce une influence déterminante sur les résultats scolaires : les élèves défavorisés sont beaucoup plus susceptibles de prendre du retard en mathématiques, tandis que le genre et le statut migratoire continuent d'alimenter les écarts d'emploi. Pour remédier à ces disparités, l'OCDE propose un cadre d'action multidimensionnel reposant sur des ressources éducatives ciblées, des parcours scolaires flexibles pour les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif, ainsi que sur la mobilisation des femmes et des migrants grâce, notamment, à des services de garde d'enfants abordables, à la reconnaissance des qualifications et à des services d'orientation professionnelle numériques. En conclusion, l'exposé a appelé à une action internationale coordonnée afin de réduire les inégalités éducatives, de tirer parti des technologies pour améliorer l'orientation professionnelle et de lever les obstacles à la participation des groupes sous-utilisés, toutes générations confondues.

Points saillants des discussions

54. Les délégations ont souligné que la mobilisation des talents inexploités constituait à la fois un impératif économique et une question d'équité. Dans un contexte marqué par les pénuries de main-d'œuvre, le vieillissement démographique et les mutations technologiques, la pleine mobilisation des groupes sous-représentés est apparue comme essentielle pour soutenir la croissance et la résilience. Un large consensus s'est dégagé autour de l'idée que de nombreux pays ne souffrent pas tant d'une pénurie de talents que d'une incapacité à mobiliser pleinement le potentiel humain existant. Si les pénuries de

main-d'œuvre et les pressions démographiques ont été fréquemment évoquées, de nombreux participants ont également insisté sur l'importance de l'inclusion sociale, de l'égalité des chances et de la cohésion sociale.

55. Les investissements précoces et les politiques de prévention sont apparus comme des priorités fondamentales. Les participants ont mis en avant les bénéfices à long terme de la réduction des inégalités éducatives, du développement des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et de la prévention du décrochage scolaire. Les données présentées au cours de la session montrent que les interventions précoces génèrent des retombées importantes en matière de taux d'activité et de revenus tout au long de la vie, tandis que les interventions tardives entraînent des coûts économiques et sociaux plus élevés.

56. Une attention particulière a été accordée à l'amélioration des parcours des jeunes, en particulier de ceux qui sont sans emploi et sortis du système éducatif. Les délégations ont souligné l'importance de dispositifs d'accompagnement proactifs, des garanties pour la jeunesse, de l'apprentissage et des programmes facilitant le passage de l'école à la vie active. Un accompagnement personnalisé et global, combinant soutien financier, orientation et mentorat, a été jugé essentiel pour remobiliser les jeunes qui risquent de se déconnecter du marché du travail.

57. La hausse du taux d'activité des groupes sous-représentés a été identifiée comme un enjeu central de l'action publique. Les priorités diffèrent toutefois selon les pays : certains mettent principalement l'accent sur les jeunes et les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif, d'autres sur la participation des femmes, tandis que plusieurs ont mis en avant les seniors, les migrants, les personnes en situation de handicap, les communautés autochtones ou les travailleurs informels. Des mesures telles que des services de garde d'enfants abordables, des pratiques de travail inclusives, des programmes de formation ciblés et un meilleur accompagnement de carrière ont été présentées comme des leviers efficaces pour accroître la participation.

58. Les délégations ont souligné l'importance de lever les obstacles structurels et organisationnels qui limitent la participation au marché du travail. Cela suppose notamment de lutter contre les discriminations et les préjugés, d'améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail, ainsi que de veiller à ce que les environnements professionnels soient adaptés à la diversité des besoins tout au long de la vie. La création de milieux de travail inclusifs a été considérée comme indispensable, non seulement pour favoriser l'accès à l'emploi, mais aussi pour soutenir le maintien dans l'emploi et les perspectives d'évolution professionnelle.

59. Les systèmes d'accompagnement intégrés et centrés sur la personne ont été présentés comme un levier essentiel de l'inclusion. Les participants ont insisté sur la nécessité de mieux articuler les services de l'emploi, le développement des compétences, la protection sociale et les services d'orientation professionnelle. Les dispositifs de guichet unique, associés à un accompagnement personnalisé, ont été jugés particulièrement efficaces pour répondre aux obstacles complexes et interdépendants auxquels sont confrontées de nombreuses personnes. Certains pays privilégient toutefois des programmes ciblés destinés à des groupes spécifiques plutôt qu'une intégration plus large des systèmes.

60. Les délégations ont largement reconnu que la formation tout au long de la vie et le développement des compétences constituent des leviers essentiels pour mobiliser le potentiel des groupes sous-représentés. Des possibilités de formation accessibles et flexibles sont apparues particulièrement importantes pour les personnes confrontées à des obstacles à la participation, notamment les femmes ayant des responsabilités familiales, les seniors et les migrants. Les participants ont souligné l'intérêt de modalités de formation souples, de la formation en milieu professionnel, de l'apprentissage en alternance et de programmes ciblés de reconversion afin de favoriser une participation plus large. Parallèlement, ils ont insisté sur la nécessité de veiller à ce que les parcours de formation débouchent sur des emplois de qualité et contribuent à une insertion durable sur le marché du travail.

61. Enfin, les délégations ont souligné que la mobilisation des talents inexploités exigeait une action coordonnée entre les différents domaines d'action publique et l'ensemble des parties prenantes. Les pouvoirs publics, les employeurs, les prestataires de formation et les partenaires sociaux ont tous un rôle crucial à jouer dans la conception de systèmes inclusifs favorisant la participation.

Conclusion

62. Le Sommet de l'OCDE sur les compétences 2026 a confirmé que les politiques de développement des compétences constituaient un pilier central de la résilience économique, de la cohésion sociale et de la prospérité à long terme. Au fil des discussions, les participants ont souligné que les évolutions technologiques, en particulier l'IA, conjuguées aux mutations démographiques et à la transition écologique, transforment les marchés du travail à un rythme sans précédent. Ces évolutions engendrent pour tous les pays des défis communs qui appellent des réponses coordonnées et tournées vers l'avenir.

63. L'un des principaux messages du Sommet est que les compétences doivent être développées tout au long de la vie. Longtemps considérée comme une ambition de politique publique, la formation tout au long de la vie constitue désormais une nécessité opérationnelle. Cette évolution suppose un changement profond de perspective : il ne s'agit plus seulement de se concentrer sur les systèmes d'enseignement formel, mais de promouvoir une véritable culture de l'apprentissage continu. Une telle transformation implique d'intégrer davantage de flexibilité, d'accessibilité et de capacité d'adaptation à l'ensemble du système afin de permettre à chacun d'acquérir et d'actualiser ses compétences tout au long de parcours professionnels dynamiques.

64. Les participants ont réaffirmé que les systèmes éducatifs doivent mieux préparer les individus à faire face à des transitions multiples. Le renforcement des compétences fondamentales demeure indispensable, en particulier au regard des données faisant état d'un recul des performances dans plusieurs domaines clés. Dans le même temps, les participants ont souligné l'importance croissante des compétences transférables, notamment l'esprit critique, la capacité d'adaptation et les compétences socioémotionnelles. Il est donc nécessaire de continuer d'investir dans les enseignants, de réformer les programmes d'enseignement et de mettre en place des parcours de formation plus innovants et plus flexibles, notamment dans l'enseignement et la formation professionnels et au travers de titres et diplômes modulaires.

65. Au-delà de la formation initiale, le Sommet a mis en évidence l'urgence de construire des systèmes performants de formation des adultes. Si un large consensus existe sur les éléments nécessaires - une offre flexible, des financements partagés et un soutien ciblé - le principal défi réside désormais dans leur mise en œuvre. Faire de la formation tout au long de la vie une réalité suppose des dispositifs adaptés aux contraintes de la vie quotidienne, appuyés par des services d'orientation renforcés, de meilleurs systèmes de veille en matière de compétences et des incitations permettant de lever les obstacles à la participation.

66. L'inclusion est apparue non seulement comme une priorité sociale, mais également comme une nécessité économique. De nombreux pays continuent de sous-utiliser les compétences d'une part importante de leur population, notamment les jeunes, les femmes, les migrants et les seniors. Mobiliser ce potentiel est indispensable pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre et soutenir la croissance. Cela suppose des politiques ciblées visant à réduire les obstacles structurels, à élargir l'accès à la formation et à l'emploi et à mieux reconnaître et valoriser les compétences existantes.

67. Un thème transversal à l'ensemble des sessions a été la nécessité de renforcer la cohérence des systèmes. Des politiques efficaces en matière de compétences reposent sur une meilleure coordination entre les domaines de l'éducation, de l'emploi et des politiques sociales, appuyée par des données solides et des éléments probants. Le dialogue social ainsi qu'une coopération étroite avec les employeurs, les organisations syndicales et les autres parties prenantes sont essentiels pour s'assurer que les systèmes

demeurent adaptés à l'évolution des besoins. La coopération internationale joue également un rôle déterminant en permettant aux pays d'apprendre les uns des autres et d'accélérer les progrès.

68. Enfin, le Sommet a mis en évidence une large convergence quant à l'orientation des réformes à conduire : des systèmes de compétences plus agiles, plus inclusifs et davantage adaptés aux besoins du marché du travail, afin d'aider les individus et les économies à faire face à un environnement incertain. L'enjeu consiste désormais à traduire cette vision commune en actions durables.

69. Aller de l'avant sur ces différents fronts exigera que l'on fasse preuve de décision, d'intuition et de persévérance. Les riches échanges d'expériences et de bonnes pratiques intervenus au cours du Sommet devraient donner un nouvel élan aux réformes. L'OCDE se réjouit de poursuivre ses travaux avec les pays et les partenaires afin de maintenir cette dynamique et de promouvoir une stratégie de développement des compétences tournée vers l'avenir. Les délégations ont également exprimé leur volonté de se retrouver lors du prochain Sommet de l'OCDE sur les compétences, qui se tiendra en Bulgarie en 2028, avec l'ambition commune de pouvoir démontrer les progrès concrets accomplis dans la mise en œuvre des engagements pris aujourd'hui.

Annexe A. Pays et organisations participants

Pays	Organisations internationales et régionales
1. Allemagne	1. Business at OECD (BIAC)
2. Arabie saoudite	2. Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)
3. Australie	3. Bureau arabe de l'éducation pour les États du Golfe (ABEGS)
4. Autriche	4. Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC)
5. Azerbaïdjan	5. Commission européenne
6. Belgique	6. Comité économique et social européen (CESE)
7. Brésil	7. Conseil de l'Europe
8. Bulgarie	8. Organisation des États turques
9. Canada	9. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)
10. Chine	10. Organisation internationale du travail (OIT)
11. Colombie	11. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)
12. Costa Rica	12. Union africaine
13. Croatie	
14. Espagne	
15. Estonie	
16. Finlande	
17. France	
18. Grèce	
19. Hongrie	
20. Irlande	
21. Italie	
22. Japon	
23. Lituanie	
24. Luxembourg	
25. Pays-Bas	
26. Pérou	
27. Pologne	
28. Qatar	
29. République slovaque	
30. Roumanie	
31. Royaume-Uni	
32. Slovénie	
33. Suède	

Pays	Organisations internationales et régionales
34. Suisse	
35. Tchéquie	
36. Thaïlande	
37. Türkiye	