

## Rencontre OCDE-DARES. Table ronde sur le Pilier D.

### Eviter de gâcher des compétences et qualifications

Philippe Askenazy<sup>1</sup>

La nouvelle stratégie de l'OCDE pour l'emploi est marquée par un réel pragmatisme né d'un diagnostic indépendant. Tout en donnant des lignes directrices claires, elle a perdu les relents idéologiques parfois criants de la stratégie présentée en 1994. Elle laisse à chaque pays le soin selon ses caractéristiques sociales, juridiques, économiques et historiques, de décliner cette stratégie. De fait, l'OCDE reconnaît implicitement que le diagnostic et le traitement qu'elle propose est partiel.

Le pilier D « Promouvoir le développement des compétences et des qualifications des travailleurs » est certainement le plus « facile » politiquement à mettre en œuvre car, dans ses grandes lignes, consensuel et ne s'attaquant pas à des intérêts particuliers. Comment alors en pratique décliner ses prescriptions de l'OCDE ... voire dont-on les suivre ?

Dans un sens, la France a précédé l'OCDE. La plupart des préconisations sont déjà mises en œuvre en France :

- Le VAE –validation des acquis de l'expérience- créé en 2002 est bien un système de reconnaissance des compétences acquises, d'ailleurs qui rencontre un succès croissant et devrait assez rapidement concerner 50 à 100,000 personnes par an.
- L'apprentissage est largement ouvert jusqu'à 25 ans et accompagné de salaires potentiellement significativement au salaire minimum.
- De multiples « programmes sont spécialement conçus pour répondre aux besoins spécifiques des personnes défavorisées ».
- l'Etat contribue massivement à des programmes de formation, etc.

La France va même au-delà de ces préconisations. Par exemple, les salariés bénéficient d'un Droit Individuel à la Formation.

Outre le problème des sorties prématurée du système scolaire, la France ne remplirait pas l'exigence d'une formation qui « réponde au plus près à la demande des qualifications exigées par les entreprises ». Mais est-il souhaitable de répondre à cette exigence ?

D'un côté, la demande des entreprises est une demande immédiate ou à moyen terme, d'un autre côté, l'investissement en qualification est largement irréversible. Dans un univers incertain, on ne peut systématiquement aligner la formation d'un jeune devant lui offrir un bagage pour une vie professionnelle qui pourra atteindre 50 ans sur des besoins de court-terme des entreprises.

La prospective des métiers et des qualifications est *a priori* là pour anticiper les évolutions futures de la demande, réduire les incertitudes et trouver un juste milieu entre court-terme et long-terme. Mais bien qu'en développement, ces outils se contentent souvent de prolonger des tendances passées ; ils souffrent en outre d'une profonde asymétrie d'information. Même lorsque les employeurs développent des stratégies qui aboutiront à ce qu'un type de qualification sera moins demandé à terme, ils sont tenter de maintenir un

---

<sup>1</sup> Cepremap, Paris Sciences Economiques/Ecole d'Economie de Paris et IZA.

discours de pénurie pour inciter à répondre à leur demande immédiate, réduire l'inflation salariale et ne pas créer d'inquiétude parmi leurs salariés. En outre il existe déjà un mécanisme de marché : les situations de pénurie doivent induire des salaires attractifs qui stimulera l'offre et l'orientation vers la demande des entreprises. Aller au-delà expose à terme à un gâchis humain massif en produisant des surplus qualifiés, bien plus coûteux que la pénurie de court-terme.

Plus globalement, la France vertueuse pour le pilier D pourrait l'être moins pour un pilier D' complémentaire : éviter de gâcher les compétences et qualifications.

La montée absolue du déclassement attestée de nombreuses études pourraient en être un symptôme ; mais elle peut aussi révéler les transformations des contenus des métiers qui avec les changements technologiques et organisationnels deviennent plus multi-tâches voire complexes, donc requérant un surcroît de qualification ou de compétence générales ou spécifiques.

En revanche, plusieurs travaux soulignent un impact persistant particulièrement marqué en France sur les trajectoires professionnelles de la date d'entrée sur le marché du travail. En période basse de cycle, les opportunités d'emplois sont moindres (surtout lorsque le chômage de file d'attente comme en France demeure massif) et donc en moyenne les nouveaux entrants obtiennent des postes moins payés et sur lesquels ils ont des qualifications supérieures ; mais cette « malchance initiale » ne s'estompe pas lors de la phase haute de cycle ; on a donc là un gâchis cyclique de capital humain qui devient permanent avec l'absence de stimulation de la qualification durant la phase de « malchance initiale ». Le capital humain spécifique est particulièrement touché, ce qui ne peut que générer des pénuries lors des phases hautes du cycle. Une solution serait de promouvoir des solutions de transition contra-cyclique, retardant l'entrée sur le marché du travail par une poursuite de la formation.

La transmission générationnelle des compétences et qualifications est également à construire. Par exemple, le principal frein de l'apprentissage en France n'est pas une image négative ou la faible attractivité du dispositif pour les entreprises, mais le manque de maître de stage motivé.

Une autre source de gâchis est les atteintes à la santé des travailleurs. Après une forte augmentation, les contraintes au travail tant physiques que mentales se stabilisent à un haut niveau à la fois dans les enquêtes européennes et françaises. De fait, le « productivisme réactif » exige certes des compétences et/ou des qualifications mais aussi une bonne santé physique comme mentale des ouvriers aux cadres. Il est donc illusoire sauf pour de rares postes, ou bien extrêmement coûteux de maintenir en emploi des personnes souffrant d'une atteinte sévère. L'investissement social ou individuel dans leurs qualifications ou leur expérience sont alors perdus.

Cette dimension du travail est un des grands absents de la réflexion de l'OCDE. Préserver la santé des travailleurs est une condition de leur employabilité, notamment dans une perspective de vieillissement des actifs. Or, malgré une mobilisation récente, le constat demeure inquiétant en France. La gravité des accidents du travail s'accroît ; 50000 travailleurs du secteur privé subissent chaque année un accident entraînant une incapacité permanente partielle de travail. Les maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques ou mentaux, sont en forte progression. Les déclarations d'inaptitude à tous postes ou à certains postes progressent et sont significativement présentes même dans les services. En stock et en flux, 15% des pensions font suite à une inaptitude au travail.

Au moins en France, une politique de l'emploi ne peut donc se construire sans politique du travail.