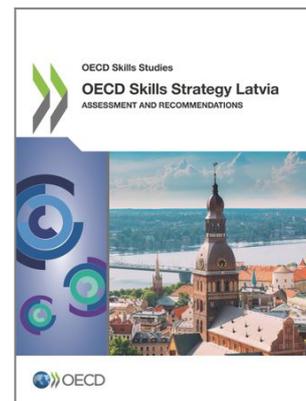


OECD *Multilingual Summaries* OECD Skills Strategy Latvia Assessment and Recommendations

Summary in French



Accédez au texte intégral: [10.1787/74fe3bf8-en](https://doi.org/10.1787/74fe3bf8-en)

Stratégie de l'OCDE sur les compétences Lettonie Évaluation et recommandations

Résumé en français

© OCDE

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

Les résumés multilingues sont des extraits traduits de publications de l'OCDE parues à l'origine en anglais et en français.



Disclaimers: <http://oe.cd/disclaimer>

Résumé

Collaboration entre l'OCDE et la Lettonie dans le cadre du projet relatif à la Stratégie de l'OCDE sur les compétences

Ce projet de stratégie nationale sur les compétences a pour objectif d'analyser le fonctionnement du système de compétences de la Lettonie et de formuler des recommandations sur mesure en vue de l'améliorer. Ces analyses et conseils étayeront l'élaboration de la Stratégie nationale à moyen terme de la Lettonie en faveur de l'éducation et des compétences pour 2021-2027. Ce projet a été lancé à l'occasion du séminaire de la Stratégie sur les compétences qui s'est tenu à Riga en septembre 2018, en présence du Ministre et Secrétaire d'État à l'Éducation et à la Science de la Lettonie, et de représentants du ministère de l'Éducation et de la Science, du ministère des Affaires sociales, du ministère de l'Économie, du Centre de coordination intersectoriel, des organisations patronales, des syndicats et de la Commission européenne. Deux ateliers se sont déroulés en février et en mai 2019, qui ont réuni un vaste panel de parties prenantes et notamment des syndicats, des employeurs, des organismes sectoriels de formation, des établissements d'éducation, des universitaires et des représentants du gouvernement. Huit groupes de réflexion et réunions bilatérales avec des parties prenantes et des experts ont également été organisés. Ce processus a permis de recueillir des avis et de formuler les recommandations présentées dans ce rapport.

Principaux enseignements à retenir pour améliorer les performances de la Lettonie

Quatre thématiques clés se dégagent de ce projet :

- **Renforcer les capacités en vue d'optimiser le personnel enseignant** : La Lettonie a engagé une réforme ambitieuse des programmes scolaires, qui implique une transition vers des programmes axés sur les compétences en vue d'aider les élèves à acquérir les compétences dont ils auront besoin pour réussir sur le marché du travail du 21^e siècle. Pour que cette initiative porte ses fruits, il est indispensable d'actualiser les compétences d'un corps enseignant vieillissant, d'examiner les procédures de sélection des candidats désireux d'exercer le métier d'enseignant, et de définir une nouvelle approche du perfectionnement professionnel couvrant l'ensemble de la carrière et étroitement liée à l'évaluation des enseignants.
- **Mettre en place un mécanisme de financement pérenne pour la formation des adultes** : La Lettonie a piloté de nombreux projets liés à la formation des adultes, en grande partie financés par les fonds structurels européens. Ces projets ont permis au pays d'étoffer l'offre de services de conseil destinés aux adultes, d'aider les entreprises à proposer des formations, et de mettre à niveau les infrastructures des centres de formation professionnelle, entre autres. Il faut élargir les sources de financement pour que ces initiatives soient viables à long terme. Ainsi, la Lettonie pourrait envisager la possibilité de gérer un fonds de formation commun à plusieurs secteurs, auxquels les employeurs cotiseraient et qu'ils pourraient utiliser.

- **Créer des incitations à retenir et attirer des travailleurs qualifiés** : Le vieillissement démographique, couplé à la forte émigration de travailleurs qualifiés, font peser une menace importante sur la capacité de la Lettonie à faire face à l'évolution de la demande de compétences. Les pénuries de compétences se sont accrues ces dernières années et touchent plus particulièrement certaines professions hautement qualifiées comme les ingénieurs, différents types de professions intellectuelles et les dirigeants. Face à ces pénuries, la Lettonie doit améliorer les conditions de travail et dynamiser la progression des salaires dans les professions où la demande de main-d'œuvre est forte, tout en engageant une démarche plus active vis-à-vis du recrutement de travailleurs qualifiés étrangers.
- **Assurer le suivi et renforcer les capacités à l'appui de politiques cohérentes dans le domaine des compétences** : Les institutions et les personnes qui font fonctionner le système de compétences de la Lettonie doivent avoir des ressources financières et humaines suffisantes pour pouvoir jouer leur rôle et coopérer les unes avec les autres. Pour assurer la coordination des politiques relatives aux compétences, l'État doit mieux comprendre et faire face aux contraintes de capacité dans les ministères, les organismes publics et les communes, ainsi que parmi les parties prenantes clés. L'État et les partenaires sociaux doivent s'associer et investir en vue de se doter des capacités nécessaires à la mise en œuvre de politiques en faveur des compétences qui soient à la fois fondées sur des données probantes, innovantes et cohérentes.

L'OCDE et le gouvernement letton ont défini quatre domaines d'action prioritaires pour améliorer les performances de la Lettonie sur le plan des compétences. Les principales conclusions et pistes d'amélioration pour chacun de ces domaines sont présentées de manière succincte ci-après, puis plus en détail dans les chapitres du rapport complet sur la Stratégie sur les compétences Lettonie – Évaluation et recommandations.

Priorité 1 : Renforcer les acquis des élèves en matière de compétences (chapitre 2)

Il est capital de veiller à ce que les jeunes prennent un bon départ dans leur scolarité pour assurer la prospérité économique et le bien-être futurs des pays. En Lettonie, l'État consacre une part importante de ses dépenses à l'éducation, ce qui témoigne de son engagement à assurer l'accès à un enseignement de qualité et se concrétise par des taux de scolarisation élevés.

La Lettonie pourrait renforcer encore les acquis des élèves sur le plan des compétences, en adoptant les mesures suivantes :

- Renforcer les capacités afin d'optimiser le personnel enseignant ;
- Favoriser l'amélioration permanente de la qualité de l'enseignement, de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants (EAJE) jusqu'à l'enseignement secondaire ;
- Combler les inégalités entre les zones urbaines et les zones rurales ;
- Renforcer l'enseignement et la formation professionnels (EFP).

Priorité 2 : Développer une culture de la formation continue (chapitre 3)

Une culture solidement établie en faveur de la formation des adultes est indispensable si la Lettonie souhaite veiller à ce que chacun puisse développer ses compétences existantes ou en acquérir de nouvelles afin de s'adapter aux nouveaux défis et aux nouvelles opportunités qui se dessinent et, partant, réussir dans un monde de plus en plus complexe. Le développement de la formation des adultes est une priorité pour la Lettonie, dont l'objectif est d'atteindre une taux de participation à la formation des adultes de 15 % avant la fin de l'année 2020, soit le niveau de référence dans l'Union européenne.

La Lettonie peut développer une culture de la formation continue, en adoptant les mesures suivantes :

- Mener des campagnes de sensibilisation à la formation des adultes ;
- Réduire les obstacles à la formation des adultes ;
- Enrichir l'offre de formations pour les adultes ;
- Améliorer la qualité de la formation des adultes.

Priorité 3 : Réduire les déséquilibres en matière de compétences sur le marché du travail (chapitre 4)

Face à l'évolution constante des compétences demandées sur le marché du travail sous l'effet de la mondialisation, de la transformation numérique et de l'évolution démographique, l'action des pouvoirs publics doit viser en priorité à réduire les déséquilibres constatés sur le plan des compétences. La plupart des employeurs considèrent les pénuries de compétences comme un obstacle majeur aux décisions d'investissement à long terme. Les pénuries touchent plus particulièrement les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et de la santé. L'émigration de travailleurs hautement qualifiés est un véritable problème pour la Lettonie, qui a contribué à provoquer ces pénuries.

La Lettonie peut réduire les déséquilibres en matière de compétences sur le marché du travail, en adoptant les mesures suivantes :

- Renforcer la capacité du système d'enseignement supérieur à répondre à l'évolution de la demande de compétences ;
- Retenir les travailleurs qualifiés sur le territoire national grâce à une croissance durable des salaires et une amélioration des conditions de travail ;
- Faciliter la mobilité interne et attirer des travailleurs qualifiés étrangers.

Priorité 4 : Renforcer la gouvernance du système de compétences (chapitre 5)

Des mécanismes de gouvernance efficaces sont indispensables pour que la Lettonie puisse développer les compétences de ses citoyens et les utiliser au mieux. La réussite des politiques en faveur des compétences dépend des mesures prises par un large éventail d'acteurs et de secteurs à l'échelle nationale et locale. La Stratégie de la Lettonie en faveur de l'éducation et des compétences pour 2021-2027 offrira l'occasion de mobiliser ces acteurs et de coordonner leurs efforts. La coopération avec et entre les communes dans le domaine des compétences n'est pas systématique et pourrait être renforcée dans le cadre des réformes territoriales menées par le pays.

La Lettonie peut renforcer la gouvernance du système de compétences, en adoptant les mesures suivantes :

- Renforcer les stratégies et la supervision des politiques en faveur des compétences ;
- Améliorer la coopération à différents échelons de l'administration et avec les parties prenantes ;
- Élaborer un système de suivi et d'information intégré sur les compétences ;
- Augmenter, cibler et mutualiser les investissements dans la formation continue.