Résumé analytique

Le développement des compétences est la clé d'un commerce plus inclusif

Ces dernières décennies, l'économie mondiale s'est profondément transformée, principalement en raison des effets conjugués de l'intégration commerciale et des progrès technologiques, ainsi que d'importants changements politiques. L'amélioration de l'intégration commerciale a contribué à stimuler la croissance économique, tant dans les économies à revenu élevé que dans celles à faible revenu, et ainsi à sortir des millions de personnes de la pauvreté dans les pays émergents dans les pays en développement. Toutefois, depuis la crise financière mondiale de 2007–2008, l'augmentation des échanges, de la productivité et des revenus a ralenti. Dans le même temps, le commerce est de plus en plus considéré comme laissant de côté trop de personnes et de communautés.

Le bénéfice des avantages du commerce mondial et d'une intégration efficace sur les marchés mondiaux va de pair avec l'adoption de nouvelles technologies, l'amélioration des formes d'organisation du travail et l'augmentation de la productivité. Étant donné le rôle des compétences dans le commerce, il est essentiel d'accorder une importance particulière au développement des compétences. Le capital humain est l'un des principaux catalyseurs de la croissance du commerce et de la diversification économique; il remplit par ailleurs une fonction importante de «régulation» pour faciliter l'adaptation à un commerce plus ouvert. Des politiques appropriées de développement des compétences sont essentielles, non seulement pour aider les entreprises à développer leurs activités d'exportation, mais aussi pour aider les travailleurs qui perdent leur emploi à retrouver facilement et rapidement un nouvel emploi au moins aussi rémunérateur que le précédent. Ces deux effets se renforcent mutuellement. Pour croître, le commerce doit être plus inclusif, et plus il y a d'exportations, plus il y a de possibilités d'emploi.

Les politiques de développement des compétences sont l'un des nombreux instruments de politique dont disposent les gouvernements pour rendre le commerce inclusif car elles permettent aux entreprises et aux travailleurs de participer au commerce, réduisent les coûts liés à la reconversion et répartissent plus équitablement les avantages issus du commerce et des progrès technologiques. Les autres politiques actives du marché du travail (PAMT), telles que les stratégies d'aide à la recherche d'emploi ou d'activation, les politiques passives du marché du travail, comme les politiques relatives à l'assurance

chômage et les politiques sociales, ainsi que les politiques complémentaires, par exemple les politiques relatives au logement ou au marché du crédit, peuvent aussi être utilisées pour abaisser les coûts liés à la reconversion, et il existe divers instruments qui permettent de redistribuer les gains tirés du commerce ou de la technologie au profit des personnes dont les compétences sont moins recherchées du fait des changements évoqués.

Le niveau et la combinaison des compétences dans un pays influent sur sa participation au commerce

Le niveau et la dispersion des compétences de la main-d'œuvre d'un pays influent sur la structure des échanges du pays en question et peuvent aussi avoir un effet sur ses résultats à l'exportation. Le niveau de compétence moyen des travailleurs et la répartition des niveaux de compétence entre eux contribuent à déterminer l'avantage comparatif d'un pays et le degré de diversification de ses exportations; les domaines de spécialisation et la qualité des compétences jouent également un rôle à cet égard.

Les pays dotés de systèmes capables de répondre aux besoins de développement des compétences parviennent mieux à mettre les compétences au service des activités d'exportation, ce qui a nécessairement des effets sur le commerce. Les politiques de développement des compétences sont donc un outil important pour renforcer et accroître l'avantage comparatif global d'un pays, ou de régions particulières à l'intérieur d'un pays, qu'il s'agisse d'activités existantes ou d'activités à plus forte productivité, ce qui contribue à renforcer la position du pays dans l'économie mondiale.

Les travaux menés par l'OIT dans le cadre du programme «Compétences professionnelles pour le commerce et la diversification économique» (STED) montrent que les entreprises des pays en développement rencontrent des difficultés communes en ce qui concerne les capacités qu'elles peuvent déployer pour participer de manière effective au commerce international. Pour surmonter ces difficultés de taille, il faut s'intéresser aux caractéristiques courantes de la demande du marché dans un monde globalisé, comme la rentabilité, la qualité, la réactivité et la différenciation des produits, ainsi qu'aux caractéristiques courantes des bonnes pratiques de gestion et de l'organisation du travail. Les principaux objectifs généraux consistent à améliorer, entre autres, les compétences professionnelles de base, les compétences techniques et les compétences en matière de gestion, y compris la gestion des ressources humaines.

Le besoin de compétences solides dans ces domaines ne se limite pas aux pays en développement. Il concerne aussi les régions de pays développés qui ont été affectées

par une crise de l'emploi et qui ont des difficultés à s'adapter à la nouvelle situation. En pareil cas, ces régions ont souvent besoin de se créer un avantage comparatif dans de nouvelles activités à forte productivité et risquent alors de se heurter à bon nombre des contraintes qui pèsent sur les régions de pays en développement se trouvant dans la même situation. Les études sur le développement économique local dans les pays développés confirment la nécessité de renforcer l'avantage comparatif dans les activités qui reposent à l'origine sur des ressources locales et insistent fortement sur la nécessité d'investir dans les compétences pour y parvenir.

Le commerce influe de plusieurs manières sur la demande de compétences

Il existe quatre mécanismes principaux par lesquels le commerce influe sur la demande relative de compétences. Premièrement, le commerce fait augmenter la demande de produits pour lesquels les pays ont un avantage comparatif, ce qui fait alors augmenter la demande de facteurs utilisés intensivement dans la production de ces biens et services. Dans les pays qui ont un avantage comparatif dans les secteurs à forte intensité de compétences, le commerce fait donc augmenter la demande de travailleurs qualifiés. Deuxièmement, le commerce international donne lieu à un processus de sélection des entreprises en vertu duquel les entreprises les moins productives peuvent être évincées de la sphère commerciale et les entreprises les plus productives peuvent se développer. Ces dernières tendent à employer relativement plus de travailleurs qualifiés et ont généralement des taux de rendement des compétences plus élevés, ce qui se traduit par une demande relative de compétences plus forte. Troisièmement, étant donné que les coûts de délocalisation diminuent, les étapes de la production les moins complexes et les plus faciles à délocaliser qui se déroulaient encore dans des économies à revenu élevé sont délocalisées vers des économies à faible revenu. Ces étapes nouvellement délocalisées sont néanmoins plus complexes que celles qui étaient déjà délocalisées, ce qui fait augmenter la complexité moyenne des tâches réalisées dans les deux catégories de pays, et donc la demande relative de travailleurs qualifiés. Quatrièmement, la baisse des coûts du commerce peut induire des mutations technologiques privilégiant les qualifications – c'est-à-dire une évolution des technologies de production qui favorise une main-d'œuvre hautement qualifiée par rapport à une main-d'œuvre peu qualifiée du fait qu'elle fait augmenter la productivité relative des travailleurs qualifiés et, par conséquent, la demande relative de ce type de travailleurs – à la fois dans les entreprises exportatrices et dans celles qui concurrencent les importations, dans les pays développés comme dans les pays en développement. Cela contribue également à faire augmenter la demande de compétences.

Les données empiriques montrent que le commerce entraîne une amélioration des compétences, tant dans les pays développés que dans les pays en développement

Dans les économies développées, les tendances récentes laissent à penser que la structure du commerce et la délocalisation sont liées à une diminution de la part des travailleurs moyennement qualifiés dans l'emploi. La concurrence des importations en provenance des pays à bas salaires incite également les entreprises à améliorer la qualité de leurs produits et/ou à investir davantage dans la recherche-développement, ce qui fait augmenter la demande de travailleurs qualifiés émanant de ces entreprises. En outre, le commerce international entraîne une modification des types de compétences recherchés. En particulier, c'est dans les activités nécessitant une main-d'œuvre moyennement ou hautement qualifiée ayant de l'expérience en matière d'interaction sociale et de communication et dans des domaines spécialisés fondés sur la pensée abstraite que l'augmentation de la demande est la plus significative.

Les données disponibles provenant des économies en développement montrent que l'adoption de nouvelles technologies aux fins du commerce influe sur la structure de l'emploi. Cela se produit lorsque l'on incite les exportateurs à investir dans des technologies plus productives et que l'on fait baisser le prix des importations de biens d'équipement à forte intensité de technologie. Les nouvelles technologies viennent en complément d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et remplacent souvent une main-d'œuvre peu qualifiée, ce qui conduit à une amélioration des compétences.

Le commerce influe sur la répartition des salaires car il fait augmenter le rendement des compétences

Dans les pays développés comme dans les pays en développement, les augmentations de la prime de qualification (le ratio du salaire d'un travailleur qualifié au salaire d'un travailleur peu qualifié) induites par le commerce ont contribué aux inégalités salariales dans les cas où l'offre de compétences ne permettait pas de répondre à la demande. En outre, dans certaines économies développées, la diminution de la demande relative d'emplois fondés sur des tâches routinières et concrètes a conduit à une polarisation dans la répartition des salaires, selon laquelle le taux d'emploi enregistré dans la catégorie des emplois moyennement rémunérés a diminué par rapport à celui enregistré dans les catégories des emplois hautement rémunérés et des emplois faiblement rémunérés. Cette tendance à l'augmentation des inégalités salariales résulte de l'existence de

frictions sur le marché du travail et du fait que l'offre de compétences ne permet pas de répondre à la demande. Il est également important de souligner que, bien que le commerce contribue aux inégalités salariales, d'autres facteurs, tels que les progrès technologiques, sont encore plus déterminants à cet égard.

Une offre de compétences appropriée fait augmenter les gains issus du commerce et améliore leur répartition

Le fait que l'offre de compétences réponde de manière adéquate à l'évolution de la demande peut considérablement améliorer la situation globale du marché du travail. Par exemple, l'amélioration des compétences par suite, ou en prévision, d'une augmentation de la demande peut limiter l'incidence du commerce sur les disparités salariales et faire augmenter la proportion de travailleurs qualifiés dans l'emploi. En revanche, l'inadéquation des compétences peut amplifier l'effet du commerce sur la prime de qualification, faire augmenter le chômage parmi les travailleurs possédant certains types de compétences et entraver le développement d'entreprises prospères à cause d'une pénurie de certaines compétences. Les études récentes montrent, par des éléments de preuve indirects, que les disparités entre les compétences des travailleurs qui perdent leur emploi et les compétences recherchées par les entreprises en expansion, et donc l'inadéquation des compétences, peuvent être conséquentes.

Les politiques et incitations en matière de formation axée sur le marché du travail influent sur la manière dont les individus investissent dans leur formation. Le traitement de cette question est un processus à long terme. Poursuivre l'enseignement et la formation, à la fois dans les universités et au travers de programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), ainsi que la formation en cours d'emploi, peut aider les travailleurs à s'adapter aux évolutions importantes de la demande de compétences qui sont, à des degrés divers, engendrées par la mondialisation.

Réponses possibles

Les pays rencontrent parfois des difficultés du même ordre lorsqu'il s'agit d'apparier l'offre et la demande de compétences. Ces difficultés sont généralement plus grandes dans les pays en développement que dans les pays développés, qui s'attachent depuis plus longtemps à mettre au point des systèmes d'information pour identifier et anticiper les besoins de compétences, à améliorer leurs systèmes d'enseignement et de formation et à développer l'apprentissage en milieu professionnel.

Les pays, quel que soit leur stade de développement, peuvent adapter leurs réponses. Le besoin et les possibilités d'adaptation sont plus grands dans les pays moins développés, mais les pays développés ne sont pas épargnés et les difficultés qu'ils doivent surmonter pour s'adapter face aux effets des chocs liés au commerce sur l'emploi peuvent les inciter à accorder une priorité accrue au développement des compétences en vue de parvenir à un commerce inclusif.

Les principes importants qui pourraient contribuer à répondre efficacement aux besoins de compétences liés au commerce incluent les suivants[1]:

- **Cohérence des politiques**: établir un lien entre les politiques commerciales et les politiques de développement des compétences requiert une certaine cohérence dans l'élaboration des politiques entre ces domaines et les domaines d'action connexes.

- **Dialogue social[2]**: il est essentiel pour faire en sorte que les systèmes de compétences permettent de répondre aux besoins des entreprises, y compris celles qui produisent des biens et services d'exportation.

- **Accès universel à l'enseignement, au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie**: les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs qui manquent de compétences polyvalentes, les travailleurs ayant de faibles capacités d'apprentissage et les travailleurs dont les compétences risquent de devenir obsolètes bénéficient moins du commerce et sont vulnérables aux mutations technologiques et aux effets des chocs liés au commerce sur l'emploi.

- **Formation ciblée pour les travailleurs déplacés et/ou risquant d'être déplacés**: une reconversion peut être nécessaire pour permettre aux travailleurs de changer d'activité professionnelle ou d'exercer un emploi totalement différent, que ce soit parce que leur emploi actuel est devenu inutile ou parce que l'évolution de la situation leur offre une perspective intéressante.

- **Investissement dans la formation en cours d'emploi**: la formation des travailleurs, quel que soit leur niveau de compétence, est un élément essentiel dans la mise en œuvre de stratégies visant à répondre efficacement aux besoins de compétences sur les marchés de produits et de services d'exportation. Il est particulièrement important de résoudre les difficultés qui empêchent d'investir suffisamment dans les compétences, que cet investissement soit réalisé par les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) ou en leur faveur, afin de renforcer les chaînes de valeur, y compris les chaînes d'approvisionnement nationales, et de garantir un accès à la formation pour tous les employés de ces entreprises.

- **Compétences professionnelles de base**: de solides compétences professionnelles de base, telles que l'aptitude à travailler en équipe et à résoudre les problèmes, constituent un élément fondamental de l'employabilité et de la réussite des entreprises car elles complètent les compétences techniques requises par certains types d'emplois. De telles compétences parmi la main-d'œuvre contribuent à une croissance inclusive et sont un bon point de départ pour compenser la tendance au creusement des inégalités induite par le commerce.

- **Analyse et anticipation des besoins de compétences**: les secteurs exportateurs sont particulièrement soumis à l'évolution des besoins de compétences. Une analyse tournée vers l'avenir et une anticipation de ces besoins sont nécessaires pour favoriser la cohérence des politiques et le dialogue social, ainsi que pour éclairer les décisions prises par tous les partenaires concernés.

- **Information sur le marché du travail (IMT) et services d'emploi**: des systèmes efficaces en matière d'IMT et de services d'emploi sont nécessaires pour fournir et communiquer les renseignements dont tous les acteurs ont besoin pour éclairer leur réflexion et leurs décisions. Les services d'emploi jouent également un rôle plus large dans la formation des travailleurs déplacés et dans leur placement en fonction des emplois disponibles.

- **Qualité et pertinence dans le développement des compétences**: pour répondre aux besoins de compétences des différents secteurs, l'enseignement et la formation destinés à développer les compétences doivent satisfaire aux normes de qualité appropriées et leur contenu doit être pertinent au regard des besoins en question.

Le développement des compétences n'est pas la seule réponse possible. La migration, à l'intérieur d'un pays ou entre des pays, peut aussi jouer un rôle. Lorsqu'il y a pénurie de compétences, des mesures visant à augmenter la participation à la population active, par exemple en promouvant une participation accrue des femmes, peuvent également faire partie de la solution. En outre, dans certains cas, une meilleure reconnaissance des compétences existantes peut constituer un élément de réponse. Les systèmes de reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RAA) peuvent accroître la visibilité des compétences existantes disponibles pour les employeurs, ce qui profite tant aux employeurs à la recherche de compétences qu'aux travailleurs à la recherche d'un emploi, et facilite l'accès de ces derniers à la formation continue.

Notes

1 La situation et les réponses appropriées peuvent varier d'un pays à l'autre.

2 «Tel que défini par l'OIT, le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques.» (http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm).