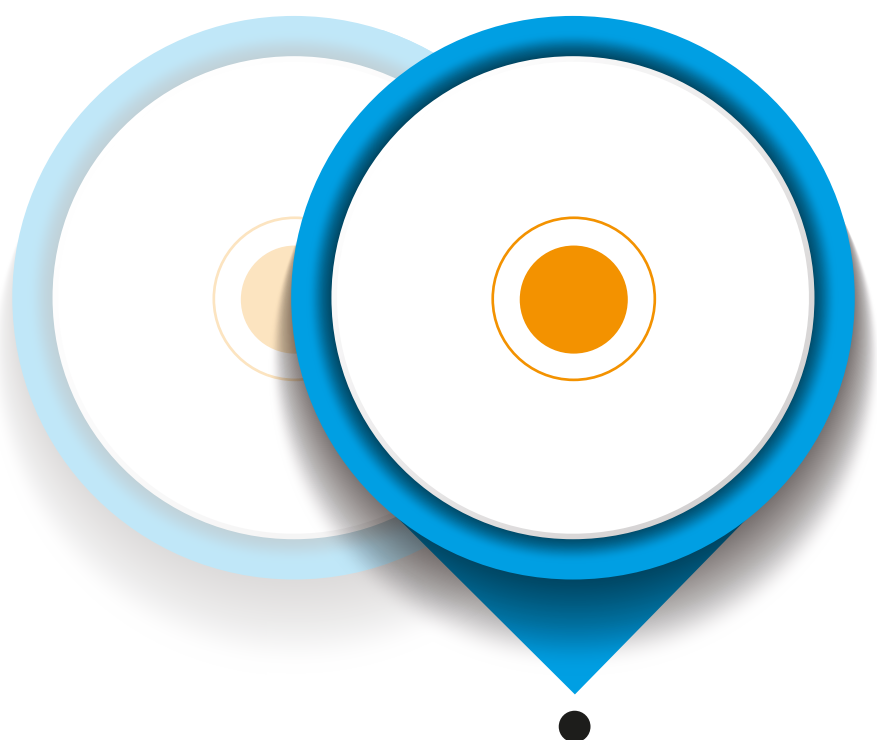


MISE EN ACTIVITÉ À PARTIR DE LA NOTE DE FRANCE STRATÉGIE

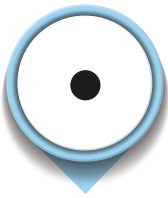
Quelles entreprises pratiquent
la gestion des compétences ?

LIVRET ÉLÈVES - PARTIE 2



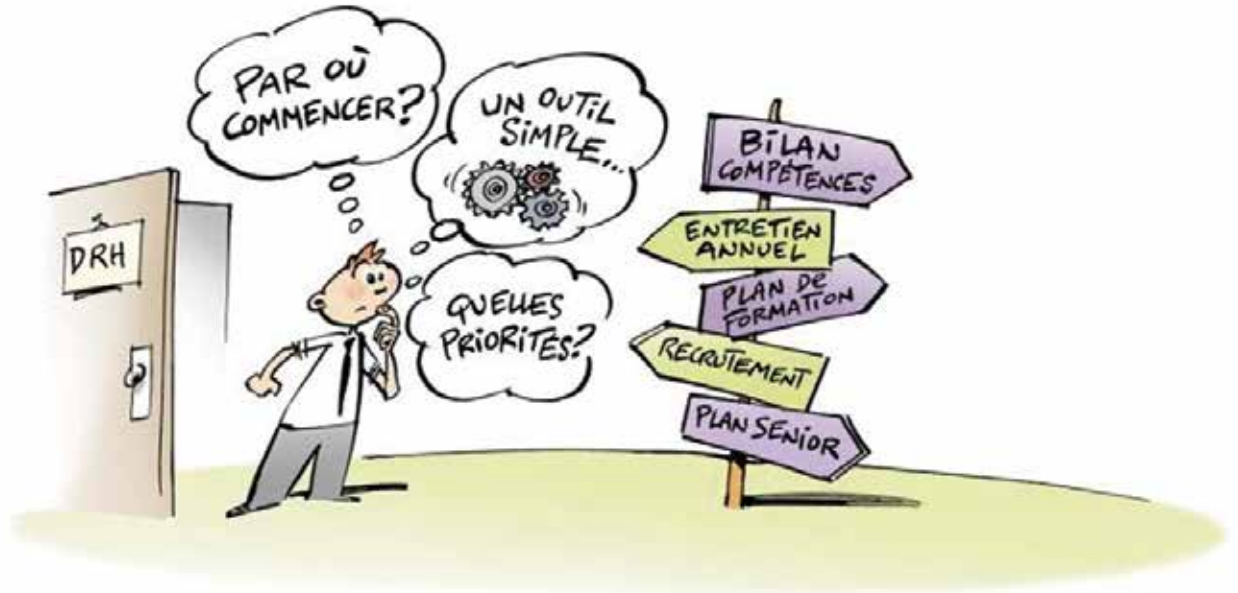
Rachel TESTELIN,
professeur de SES au Lycée Flaubert à Rouen (Académie de Normandie)

Carmelo Zizzo
La note d'Analyse, France Stratégie, avril 2019, n°77.
Février 2020



I - EXERCICES

Exercice : Les différents outils de la gestion des compétences



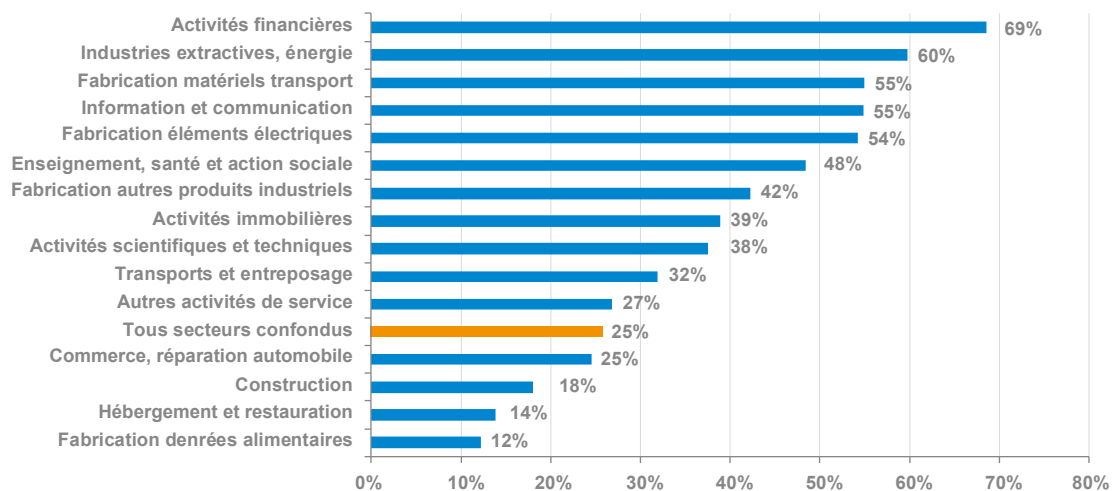
Source : Site internet Double Option, http://www.double-option.fr/index.php?page=gestion-des-competences&hl=fr_FR

QUESTIONS (TRAVAIL À FAIRE À LA MAISON) :

- **Q1.** Présentez le document.
- **Q2.** Recherchez sur internet à quoi correspondent les différents éléments indiqués sur les cinq panneaux figurant sur le dessin.
- **Q3.** Recherchez, dans la note d'analyse, quels sont les outils, autres que ceux indiqués dans le dessin, sur lesquels la GPEC peut s'appuyer.
- **Q4.** Présentez oralement les résultats de vos recherches.

Exercice : La gestion des compétences selon le secteur d'activité

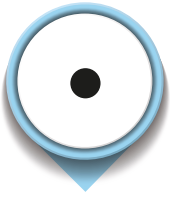
Part des entreprises engagées dans une démarche systématique de gestion des compétences, par secteur d'activité



Lecture : parmi les entreprises privées des activités financières et de l'assurance, 69 % mettent en place une gestion des compétences systématique.

Note : l'échantillon est représentatif des entreprises du secteur privé ayant au moins trois salariés, tous secteurs confondus (hormis l'agriculture). Faible ou nulle : indice compris entre 0 et 0,33 inclus ; modérée : indice supérieur à 0,33 et inférieur ou égal à 0,66 ; systématique : indice supérieur à 0,66 et inférieur ou égal à 1.

Source : France Stratégie, d'après Céreq-CNEFP, Defis volet entreprises, 2015



QUESTIONS :

Q1. Comment lire la donnée statistique concernant les entreprises du secteur de l'information et de la communication ?

Q2. À l'aide du calcul de coefficients multiplicateurs de votre choix, comparez la situation des entreprises engagées dans une démarche systématique de gestion des compétences selon le secteur d'activité.

Q3. D'après le document, dans quels secteurs les entreprises sont-elles davantage engagées dans une démarche systématique de gestion des compétences ? Quelles explications pourriez-vous avancer ?

Exercice : Où en est la France en matière de compétences ?

D'après le PISA, les compétences des jeunes en France s'améliorent. Les jeunes ont en moyenne des scores en littératie et numératie proche de la moyenne des autres pays de l'OCDE. Toutefois, le développement des compétences des jeunes n'est pas inclusif. Les élèves issus de milieux défavorisés n'ont, en général, pas d'aussi bons résultats aux évaluations PISA que ceux issus de milieux favorisés. En revanche, l'enseignement tertiaire est inclusif et le niveau de compétences des jeunes adultes diplômés de l'enseignement tertiaire est au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE. Cependant, le niveau des compétences fondamentales des adultes pourrait être amélioré. Le programme PIAAC montre que plus d'un tiers des adultes n'ont pas les compétences adéquates en numératie et/ou littératie. En outre, le taux de participation à la formation pour les adultes est relativement faible par rapport aux autres pays de l'OCDE. Les moins qualifiés, les demandeurs d'emplois et les inactifs souffrent d'un moindre accès à la formation dont le coût est un obstacle principal à leur participation. Le développement des compétences n'aura l'impact souhaité sur l'économie et la société que si ces compétences sont utilisées sur le marché du travail. En France, trop de travailleurs peu qualifiés et trop de jeunes sont exclus du marché du travail. Certaines compétences comme celles en calcul et en TIC ne sont pas assez utilisées sur le lieu de travail [...]. La France a engagé de nouvelles réformes pour améliorer l'accès aux formations et l'activation des compétences sur le marché du travail. Le Plan d'investissement dans les compétences accroît les financements en faveur de l'accès à la formation des jeunes peu qualifiés et des chômeurs de longue durée. En outre, la France a mis en place un compte personnel de formation (CPF) qui permet aux salariés d'accumuler des crédits temps sur un certain nombre d'années et d'utiliser ensuite ce capital temps pour prendre, entre autres, un travail à temps partiel ou un congé de formation. La France bénéficierait toutefois d'un renouveau de sa vision stratégique pour l'avenir afin que tous les citoyens possèdent les compétences nécessaires pour relever les défis et saisir les opportunités d'un monde complexe et en rapide évolution. Pour atteindre cet objectif, il sera nécessaire d'avoir une approche mobilisant l'ensemble de l'administration.

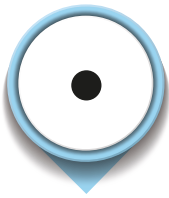
Source : site internet OCDE – Stratégie 2019 de l'OCDE sur les compétences – Des compétences pour construire un avenir meilleur (Mai 2019)
<http://www.oecd.org/fr/france/Skills-Strategy-France-FR.pdf>

QUESTIONS :

Q1. Qu'est-ce que l'OCDE ?

Q2. Cherchez la signification des acronymes suivants : PISA, PIAAC, TIC.

Q3. Quels sont les points forts et les points à améliorer du système de compétences français ? Vous présenterez votre réponse dans la grille ci-dessous.



Points forts

Points à améliorer

Q4. Pourquoi est-il important pour un pays d'améliorer les performances du système de compétences ? Vous vous appuyerez sur la note pour répondre à cette question.

Exercice : Les avantages de la gestion compétences (à partir des deux premiers paragraphes, page 1 de la note d'analyse)

Dans un contexte de chômage élevé, la part des projets de recrutement jugés « difficiles » par les entreprises françaises a considérablement augmenté au cours des dernières années, passant de 32,4 % à 44,4 % entre 2015 et 2018¹. La formation insuffisante des candidats et leur manque de compétences figurent parmi les motifs les plus souvent invoqués par les employeurs pour expliquer ce paradoxe. Certains travaux suggèrent ainsi que le système éducatif français ne parvient pas à répondre aux besoins du marché du travail².

Face au décalage réel entre l'offre et la demande de travail, l'analyse ne peut toutefois pas se limiter à souligner les insuffisances des candidats. Elle doit aussi porter sur la capacité des entreprises à identifier, à mobiliser et à faire évoluer les compétences de leurs salariés³. Cette « gestion des compétences » présente en effet plusieurs avantages : elle favorise l'embauche des profils dont les entreprises ont besoin, elle permet de mieux absorber les chocs technologiques ou économiques et enfin elle accompagne les changements dans l'organisation du travail.

1. Selon l'enquête Besoins en main-d'œuvre de Pôle emploi.

2. Mohnen P., García-Peñalosa C. et Artus P. (2014), « Redresser la croissance potentielle de la France », *Les Notes du Conseil d'analyse économique*, n° 16, septembre.

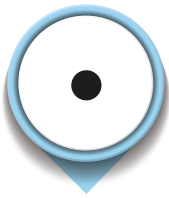
3. Desjardins R. et Rubenson K. (2011), « An analysis of skill mismatch using direct measures of skills », *OECD Education Working Papers*, n° 63, OCDE ; Ben Mezian M. (2017), *Renforcer la capacité des entreprises à recruter*, rapport du Réseau Emplois Compétences, France Stratégie, août.

Source : France Stratégie, Note d'analyse n° 77, *Quelles entreprises pratiquent la gestion des compétences ?*, avril 2019.

QUESTIONS :

Q1. Rappelez la définition des notions suivantes : « chômage », « marché du travail », « offre de travail » et « demande de travail ».

Q2. Quels sont les principaux avantages de la gestion des compétences présentés ?



Q3. Transformez le texte en schéma.

Exercice : Une approche par compétence pour faciliter les recrutements



Source : Difficultés de recrutement, pourquoi certains métiers sont en tension, Site internet Pôle Emploi, <http://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/infographies/difficultes-de-recrutement-pourquoi-certains-metiers-sont-en-tension.html?type=article>

QUESTIONS

- Q1. Quels sont les différents moyens mis en place, présentés dans cette infographie, afin de faciliter les recrutements ?
- Q2. Donnez des exemples de compétences transversales.
- Q3. Présentez oralement les informations données par l'infographie ci-dessus.
- Q4. Transformez cette infographie en un texte d'une dizaine de lignes.

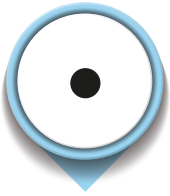
II. ENTRAÎNEMENT AUX ÉPREUVES DU BACCALAURÉAT

Nous proposerons ici une première partie d'une épreuve commune de contrôle continu (E3C). Cette première partie intitulée « Mobilisation des connaissances et traitement de l'information », notée sur 10 points, comporte soit un exercice conduisant à une résolution graphique, soit une étude de document de nature statistique. Trois questions sont proposées : une première question, notée sur 4 points, vise à vérifier des connaissances sur un objectif d'apprentissage du programme, les deux questions suivantes engagent les élèves dans une démarche méthodologique de collecte et d'exploitation de données quantitatives.

L'E3C SES concerne les lycéens qui ont suivi la spécialité SES en première générale et qui choisissent de ne pas la poursuivre en classe terminale.

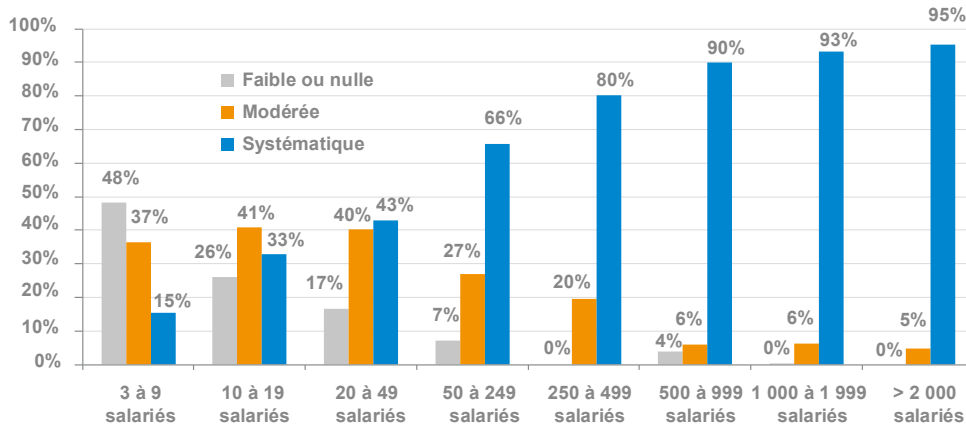
Au titre de leur formation, il est envisageable de proposer des sujets de type E3C à l'ensemble des élèves qui suivent la spécialité SES en première générale, quel que soit leur choix de spécialité en classe de terminale générale.

La première partie d'une E3C proposée ci-après mobilise le graphique 2 (page 5) de la note d'analyse.



Proposition d'une première partie d'E3C : Mobilisation de connaissances et traitement de l'information (classe de première)

Graphique 2 – Part des entreprises mettant en place une gestion des compétences, par taille



Lecture : parmi les entreprises privées ayant entre 3 et 9 salariés, 48 % ne réalisent pas ou peu de gestion des compétences, 37 % en effectuent de manière modérée et 15 % en mettent en place une systématiquement.

Note : l'échantillon est représentatif des entreprises du secteur privé ayant au moins trois salariés, tous secteurs confondus (hormis l'agriculture). Faible ou nulle : indice compris entre 0 et 0,33 inclus ; modérée : indice supérieur à 0,33 et inférieur ou égal à 0,66 ; systématique : indice supérieur à 0,66 et inférieur ou égal à 1.

Source : France Stratégie, d'après Céreq- CNEFP, Defis volet entreprises, 2015

QUESTIONS :

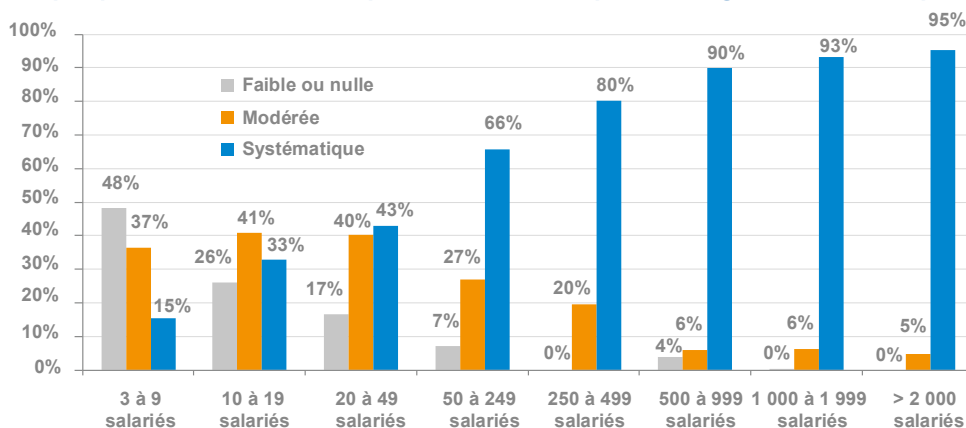
- **Q1. En quoi la gestion et l'organisation de l'entreprise sont-elles nécessaires à la prise de décisions ? (4 points)**
- **Q2. À l'aide des quelques données statistiques du graphique, comparez la situation des entreprises de 3 à 9 salariés à celle des entreprises de plus de 2 000 salariés. (3 points)**
- **Q3. Expliquez pourquoi les grandes entreprises pratiquent-elles davantage une gestion des compétences que ne le font les petites entreprises ? (3 points)**

Proposition d'une EC2 « Etude d'un document » à partir de la note (conformément à l'épreuve du baccalauréat de terminale jusqu'à la session 2020) :

Après avoir présenté le document, vous montrerez que la mise en place d'une gestion des compétences diffère selon la taille des entreprises.

À noter que nous avons décidé d'utiliser le même document que pour la première partie d'E3C proposée précédemment, mais dans un cadre différent. En effet, il nous a semblé intéressant de mobiliser un même document pour deux exercices différents.

Graphique 2 – Part des entreprises mettant en place une gestion des compétences, par taille



Lecture, note et source : voir ci-dessus



À PROPOS

DU PROGRAMME ENSEIGNANTS-ENTREPRISES DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE

Institut de l'entreprise

29, rue de Lisbonne, 75008 Paris

Tél. : 01 53 23 05 49 - Fax. : 01 47 23 79 01

beatrice.couairon@idep.net

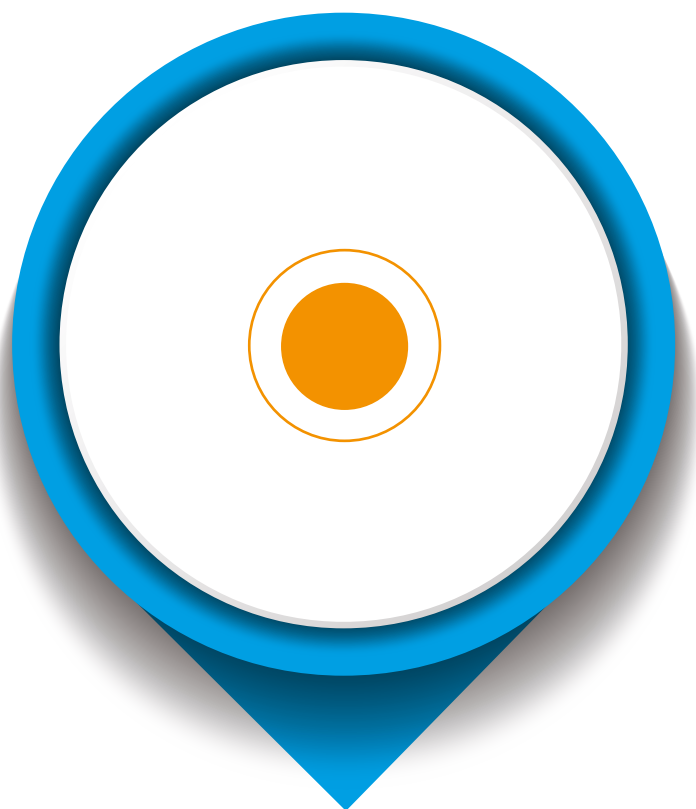
- Cette ressource a été réalisée dans le cadre du Programme Enseignants-Entreprises de l'Institut de l'entreprise développé en partenariat avec le Ministère de l'Éducation nationale. Retrouvez cette mise en activité sur www.melchior.fr ainsi que des cours de SES, des faits d'actualité, des notes de lecture...
- Créé en 1975, l'Institut de l'entreprise est un think tank indépendant de tout mandat syndical ou politique. Association à but non lucratif, l'Institut de l'entreprise a une triple vocation : être un centre de réflexion, un lieu de rencontre et un pôle de formation.



À PROPOS

DE FRANCE STRATÉGIE

- Institution autonome, placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique et éclaire le débat.
- Elle réalise et diffuse à un public large et aux décideurs publics des études originales sur les grandes évolutions économiques et sociales, et les enjeux de soutenabilité.
- Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement.
- Suivez toute l'actualité de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr et sur les réseaux sociaux.



**PROGRAMME
ENSEIGNANTS-
ENTREPRISES**



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Les notes d'analyse de France Stratégie sont des ressources que l'on peut proposer aux élèves et mobiliser dans le cadre du traitement des programmes de sciences économiques et sociales. Elles traitent de sujets qui mettent en évidence des enjeux économiques et sociétaux qui entrent en résonance avec ce qui est enseigné.

Les activités proposées ci-dessous à partir de la note d'analyse « Quelles entreprises pratiquent la gestion des compétences ? » ont pour objectif d'étendre ou d'approfondir certaines connaissances et de travailler des savoir-faire. À partir de la lecture et de l'analyse de documents d'experts, il s'agit de travailler de courts exercices qui éveilleront la curiosité des élèves sur des points d'actualité et inviteront à s'interroger sur les résultats des politiques publiques. Les activités ci-dessous n'ont pas l'ambition d'utiliser chaque élément de la note d'analyse de France Stratégie ; elles constituent un guide pour s'appropriier les principaux enjeux qu'elle met en exergue.

Cette proposition de mise en activité a été pensée de manière modulaire, dans un souci à la fois de liberté et de différenciation pédagogiques.