

Pour tout organisme, la gestion efficace de l'organisation du travail et la valorisation des compétences de chacun constituent des facteurs importants pour la croissance de la productivité. Les entreprises qui offrent des conditions de travail propices à l'innovation peuvent ainsi renforcer leurs capacités dans ce domaine. Il faut élaborer de meilleurs indicateurs des compétences requises et des moyens par lesquels l'entreprise favorise ces compétences.

Pourquoi avons-nous besoin d'indicateurs ?

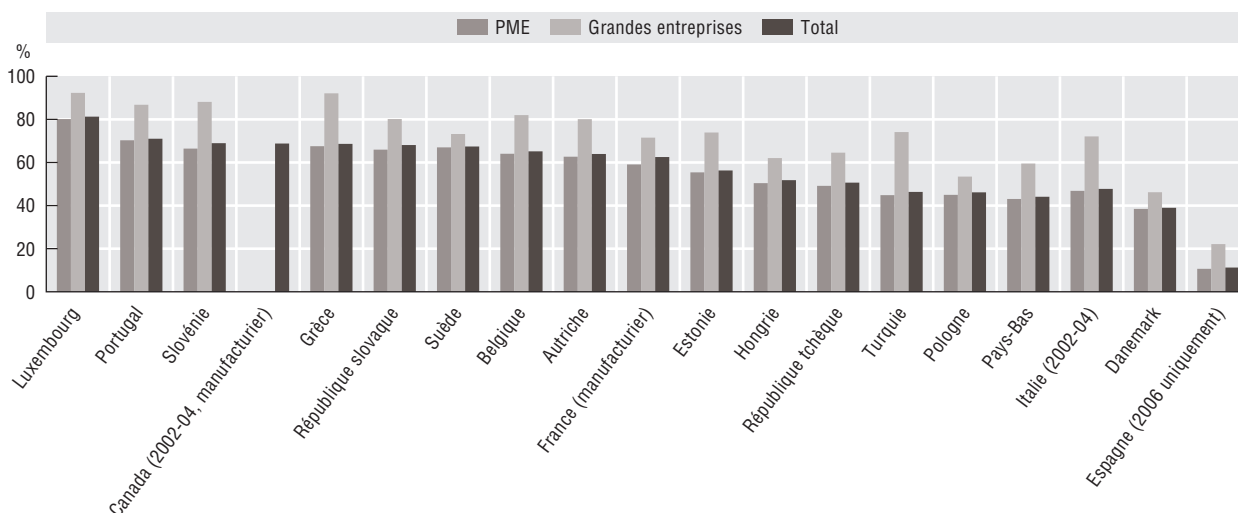
L'importance de l'apprentissage pratique montre bien que les compétences s'acquièrent tout au long de la vie. Outre l'enseignement structuré aux niveaux primaire, secondaire et supérieur, la formation en cours d'emploi constitue un atout essentiel des travailleurs qualifiés et contribue aux résultats en matière d'innovation. Une étude récente de l'OCDE au niveau des entreprises de neuf pays montre que l'une des principales stratégies des entreprises innovantes est de former leur personnel lorsqu'elles investissent dans de nouveaux équipements (OCDE [2009c], *Innovation in Firms: A Microeconomic Perspective*).

Les qualités et compétences requises pour l'innovation sont multiples. Les innovations progressives et l'amélioration de l'efficacité et des procédures fonctionnelles, par exemple, peuvent venir de tout un éventail d'employés, et pas uniquement des cadres, des chercheurs ou de consultants extérieurs, et peuvent s'appuyer sur différentes qualités et compétences. En outre, des méthodes d'organisation ou de commercialisation nouvelles demandent un ensemble de compétences spécialisées allant bien au-delà d'une formation scientifique et technique classique. L'innovation suppose également la capacité de changer ou de se recycler après l'introduction de produits ou de procédés radicalement nouveaux. Le rythme et la nature changeante des innovations, ainsi que l'évolution des structures industrielles nationales, font que les travailleurs doivent se perfectionner pendant toute leur vie active.

La formation n'est que l'un des instruments qu'une entreprise peut utiliser pour valoriser son capital humain. Les interactions et la formation au sein des entreprises permettent aux employés de partager les informations, de remettre en question les modèles établis, d'expérimenter et de collaborer afin d'améliorer produits et procédés. Le rôle potentiel de l'apprentissage et des interactions au sein des organismes est mis en avant comme l'un des moyens permettant de renforcer les performances des entreprises au sortir de la crise. Toutefois, ces concepts restent difficiles à quantifier et de meilleurs indicateurs sont nécessaires.

Entreprises ayant des activités de formation en rapport avec l'innovation, par taille, 2004-06

En pourcentage des entreprises innovantes



Comment lire ce graphique

L'importance des activités de formation en rapport avec l'innovation dans les entreprises varie largement d'un pays à l'autre. Au Luxembourg et au Portugal, plus de 70 % des entreprises innovantes ont des activités de ce type, mais dans plusieurs autres pays, leur part est inférieure à 50 %. Dans tous les pays, les PME sont moins susceptibles que les grandes entreprises de poursuivre des activités de formation en rapport avec l'innovation.

Source : Eurostat CIS-2006 (CIS-2004 pour l'Italie) et pour le Canada : Statistique Canada, Enquête sur l'innovation 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/835552812202>

Définitions

La formation en rapport avec l'innovation désigne une formation interne ou externe spécifiquement consacrée à l'élaboration et/ou à l'introduction de produits ou de procédés nouveaux ou nettement améliorés. Une PME est une entreprise de moins de 250 employés.

Les Défis

Élaborer un ensemble harmonisé d'indicateurs sur les changements d'organisation et les entreprises innovantes

Les études consacrées à l'organisation analysent depuis longtemps les interactions entre l'organisation du travail, les compétences et les technologies (Toner, 2009). Des notions telles que la rotation des emplois, les incitations à participer activement à l'innovation, et les indicateurs permettant de suivre, d'évaluer, de prendre en compte les améliorations et de les communiquer à toutes les équipes, sont souvent utilisés pour décrire les méthodes d'organisation nouvelles et ont été testés dans plusieurs enquêtes (par exemple, l'Enquête européenne sur les conditions de travail, EECT). Les études portant sur le rapport entre les méthodes d'organisation nouvelles et l'innovation jugent en général ce lien positif (Greenan et Lorenz, 2009). Pour mieux comprendre ces relations, il est nécessaire d'harmoniser les définitions et de réunir des indicateurs comparables sur les changements d'organisation et sur les entreprises innovantes. De meilleurs indicateurs des compétences professionnelles sont nécessaires, et il est possible de mieux exploiter les enquêtes bidimensionnelles sur les employeurs et employés afin d'analyser les liens entre compétences, innovation et performances (Nås et Ekeland, à paraître).

Définir et mesurer les compétences nécessaires à l'innovation

Les qualités et les compétences nécessaires à l'innovation sont multiples. Quels indicateurs utiliser pour prendre en compte tout l'éventail des compétences dont les entreprises innovantes ont besoin ? Ces compétences peuvent-elles réellement être définies ? Une première difficulté consiste à élaborer un cadre conceptuel afin de mieux orienter et ordonner les mesures des compétences nécessaires à l'innovation. Il faut pour cela caractériser et définir les liens entre les notions de créativité, d'entrepreneuriat et d'innovation, et associer les mesures à des objectifs clairement définis. Une fois l'objectif de mesure défini, il faut choisir la méthode d'enquête adaptée (voir ci-dessous).

Les choix pour une action internationale

Les lignes directrices du projet MEADOW sur les changements d'organisation et leurs incidences économiques et sociales (2010)

www.meadow-project.eu/

Les lignes directrices du projet MEADOW (*MEAsuring the Dynamics of Organisations and Work*) proposent un cadre de mesure permettant de collecter et d'interpréter des données harmonisées à l'échelle internationale sur les changements d'organisation et leurs incidences économiques et sociales pour les organismes privés et publics. L'objectif est de fournir des données probantes pour les actions européennes visant à renforcer la flexibilité et la capacité d'adaptation des organismes et des employés, tout en améliorant la qualité des emplois pendant les périodes de croissance comme de récession. Les lignes directrices du projet MEADOW recommandent la mise en œuvre d'une enquête réunissant des entretiens d'employeurs et d'employés. Ce type d'enquête serait le plus approprié pour mesurer les changements d'organisation et leurs impacts sur le lieu de travail. Certains aspects, comme la façon dont les employés vivent et perçoivent les méthodes d'organisation existantes ou les processus de changement, ne peuvent être pris en compte avec précision qu'en interrogeant les employés concernés. D'autres, tels que des informations générales sur le choix des mesures et des pratiques influant sur la répartition interne du travail ou sur les relations avec les fournisseurs ou sous-traitants extérieurs, sont mieux appréhendés au niveau des employeurs. Des enquêtes croisées peuvent également fournir des informations différentes et complémentaires sur les mêmes caractéristiques ou processus organisationnels. Les lignes directrices du projet MEADOW sont le fruit d'une action coordonnée financée par la Commission européenne et qui a réuni un consortium pluridisciplinaire de 14 partenaires originaires de 9 États membres.

On pourrait par la suite envisager d'examiner avec cette enquête les changements d'organisation liés à la mise en place de nouveaux processus et de nouvelles méthodes d'organisation et de gestion.

Le Programme international de l'OCDE pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC)

www.oecd.org/els/employment/piaac

Certaines formes d'organisation du travail demandent des compétences particulières de la part des employés, mais elles ne sont pas toujours faciles à mesurer. Il ressort de l'étude pilote du PIAAC que les employés ayant participé à des cercles d'amélioration de la qualité semblent avoir besoin de compétences plus élevées à l'écrit et en mathématiques, de même qu'un sens plus poussé de la communication, tandis que le travail en équipe est associé à des qualités de communication en interne plus développées. L'enquête complète du PIAAC, prévue en 2011, portera sur le Canada, la Corée, le Chili, les États-Unis, le Japon et la Russie, ainsi que des États membres de l'UE. Elle permettra d'étudier les liens entre des compétences cognitives essentielles et toute une série de variables, en mettant particulièrement l'accent sur les compétences individuelles et leur utilisation réelle au travail. Pour mesurer les compétences nécessaires à l'innovation, on pourrait envisager d'ajouter un composant/module de type PIAAC aux enquêtes sur l'innovation afin de pouvoir rapprocher les compétences professionnelles des résultats en matière d'innovation.

L'enquête communautaire sur l'innovation d'Eurostat

La prochaine enquête communautaire sur l'innovation (CIS-2010), comprendra un module ad hoc restreint (quatre questions environ) sur la « créativité et les compétences nécessaires à l'innovation ». Les questions sont en cours de préparation.