



5

Les retombées des investissements en faveur des compétences

Ce chapitre examine la mesure dans laquelle les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique améliorent le bien-être des individus et des nations. La réponse est claire : les compétences présentent une corrélation positive avec de nombreuses retombées économiques et sociales.

Note concernant les données d'Israël

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Dans quelle mesure les compétences en traitement de l'information améliorent-elles les résultats sur le marché du travail et le bien-être des individus et des nations ? Les précédents chapitres de ce rapport se sont penchés sur le niveau et la répartition de ces compétences entre les pays et différents groupes de population, tels qu'ils ont été rapportés par l'Évaluation des compétences des adultes (administrée dans le cadre du Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes [PIAAC]). Ils se sont également intéressés aux relations existant entre les compétences et les facteurs susceptibles de permettre aux adultes de développer et d'entretenir leurs compétences. Le présent chapitre examine les corrélations entre les compétences et certains aspects du bien-être individuel et social : l'emploi, la rémunération, ainsi que des retombées individuelles et sociales telles que la santé, la participation à des activités associatives ou bénévoles, et le sentiment d'influence sur le processus politique.

Les principaux résultats examinés dans ce chapitre sont les suivants :

- Dans la plupart des pays/économies, la maîtrise des compétences en traitement de l'information présente une corrélation positive avec la probabilité d'occuper un emploi et d'avoir une rémunération plus élevée. Dans presque tous les pays/économies, les compétences en littératie sont valorisées indépendamment du niveau de qualification ou de l'expérience.
- Après la prise en compte des effets du niveau de formation, une augmentation de 48 points du score d'un individu sur l'échelle des compétences en littératie (correspondant à un écart-type) est associée à une augmentation de 0.8 point de pourcentage de la probabilité d'occuper un emploi. En ce qui concerne les employés salariés, une augmentation d'un écart-type des compétences en littératie est associée à une augmentation de 6 % du salaire horaire, en moyenne, dans les pays/économies de l'OCDE ayant participé à l'évaluation.
- En Angleterre (Royaume-Uni), en Espagne, en Irlande, en Lituanie, en Nouvelle-Zélande, en République slovaque et en Suède, les compétences en littératie sont une variable prédictive précise, en comparaison d'autres variables, de la probabilité d'occuper un emploi. En Angleterre (Royaume-Uni), aux États-Unis, en Israël, en Nouvelle-Zélande et à Singapour, les compétences en littératie sont une variable prédictive solide, en comparaison d'autres variables, de la probabilité de percevoir une rémunération plus élevée. Au Chili, à Djakarta (Indonésie), à Singapour, en Slovaquie et en Turquie, c'est le niveau de qualification qui présente la corrélation la plus forte avec la rémunération.
- Les inadéquations entre les compétences des adultes et ce que l'on attend ou exige d'eux dans le cadre professionnel sont fréquentes, mais les travailleurs ne subissent un désavantage salarial significatif que lorsqu'ils sont surqualifiés. En moyenne, dans les pays/économies de l'OCDE ayant participé à l'évaluation, environ 22 % des travailleurs ont déclaré être surqualifiés (leurs qualifications sont supérieures à celles exigées par leur emploi), tandis que 13 % ont déclaré être sous-qualifiés (leurs qualifications sont inférieures à celles exigées par leur emploi). De plus, 11 % des travailleurs font état de niveaux de compétences en littératie plus élevés que ceux qui sont exigés par leur emploi, tandis que 4 % sont sous-compétents. Enfin, quelque 40 % des travailleurs occupent un emploi dans un secteur sans lien avec leur domaine d'études.
- Même après ajustement pour tenir compte du niveau de compétences, la surqualification a des conséquences considérables sur les salaires. L'inadéquation entre l'emploi et le domaine d'études n'a pas un fort impact sur les salaires, et dans de nombreux pays, cet impact n'est pas nécessairement négatif. Les travailleurs occupant un emploi en inadéquation avec leurs études ne subissent un désavantage salarial significatif que lorsqu'ils deviennent surqualifiés.
- Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique présentent une corrélation positive avec d'autres dimensions du bien-être. Les adultes les moins compétents en littératie étaient plus susceptibles, par comparaison avec leurs homologues plus compétents, d'indiquer être en mauvaise santé, de penser avoir peu d'influence sur le processus politique et de ne pas participer à des activités associatives ou bénévoles. Les individus peu compétents avaient aussi davantage tendance à ne faire que peu confiance à autrui par comparaison avec leurs homologues plus compétents.

Les résultats, principalement axés sur les compétences en littératie, laissent entendre qu'indépendamment des politiques en faveur de la participation à l'éducation et à la formation, l'amélioration de la maîtrise des compétences en littératie et en numératie chez les adultes peut générer des retombées économiques et sociales potentiellement significatives pour les individus, mais aussi pour la société dans son ensemble¹. Le niveau de compétences des adultes peut être amélioré dans le cadre de la formation scolaire, des programmes destinés aux adultes présentant de faibles compétences en littératie et en numératie ou en informatique, des formations dans le cadre professionnel, ainsi que par une utilisation plus intense des compétences dans le cadre professionnel comme en dehors de celui-ci.

COMPÉTENCES, SITUATION AU REGARD DE L'EMPLOI ET RÉMUNÉRATION²

Dans la mesure où la productivité des travailleurs dépend de leurs connaissances et de leurs compétences, et où la rémunération reflète cette productivité (bien qu'imparfaitement), les individus les plus compétents peuvent espérer un rendement plus important de leur participation au marché du travail et donc, ont plus tendance à y participer. Lorsqu'il s'agit d'étudier le rendement des investissements en capital humain, la plupart des études ont recours aux qualifications obtenues pour quantifier le potentiel de productivité actuel des individus. Avant l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), seules quelques études ont examiné le rendement des compétences (par exemple, Leuven, Oosterbek et van Ophem, 2004 ; Tyler, 2004). L'évaluation PIAAC fournit des informations comparatives plus précises et plus récentes sur l'influence positive que peut avoir le niveau de compétences actuel d'une personne sur la probabilité qu'elle occupe un emploi et sur sa rémunération (par exemple, Hanushek et al., 2013 ; OCDE, 2013 ; Vignoles, 2016)³.

Les analyses des résultats des 24 pays et économies qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes en 2011-12 (pays/économies de la première vague) ont conclu qu'après prise en compte des effets du niveau de formation, une augmentation d'un écart-type des compétences individuelles en littératie (46 points de score⁴) est associée à une augmentation de 20 % de la probabilité d'occuper un emploi. Une augmentation d'un écart-type des compétences en littératie est également associée à une augmentation moyenne de 8 % du salaire horaire (OCDE, 2013). Comme il le sera établi dans les sections suivantes, des constats similaires se vérifient également en ce qui concerne les pays/économies qui ont participé à l'évaluation en 2014-15 (pays/économies de la deuxième vague).

Compétences et emploi

Lorsque la population totale est répartie dans les trois grands groupes standards en matière de situation au regard de l'emploi (actifs occupés, chômeurs ou inactifs), les compétences moyennes en littératie chez les adultes actifs occupés sont généralement supérieures à celles des adultes chômeurs ou inactifs (voir le graphique 5.1). Cependant, les écarts de compétences sont étonnamment faibles⁵. Parmi tous les pays/économies de l'OCDE qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes, le score moyen en littératie chez les adultes actifs occupés est supérieur d'environ 11 points (environ 4 %) à celui des adultes chômeurs, lui-même presque identique à celui des adultes inactifs.

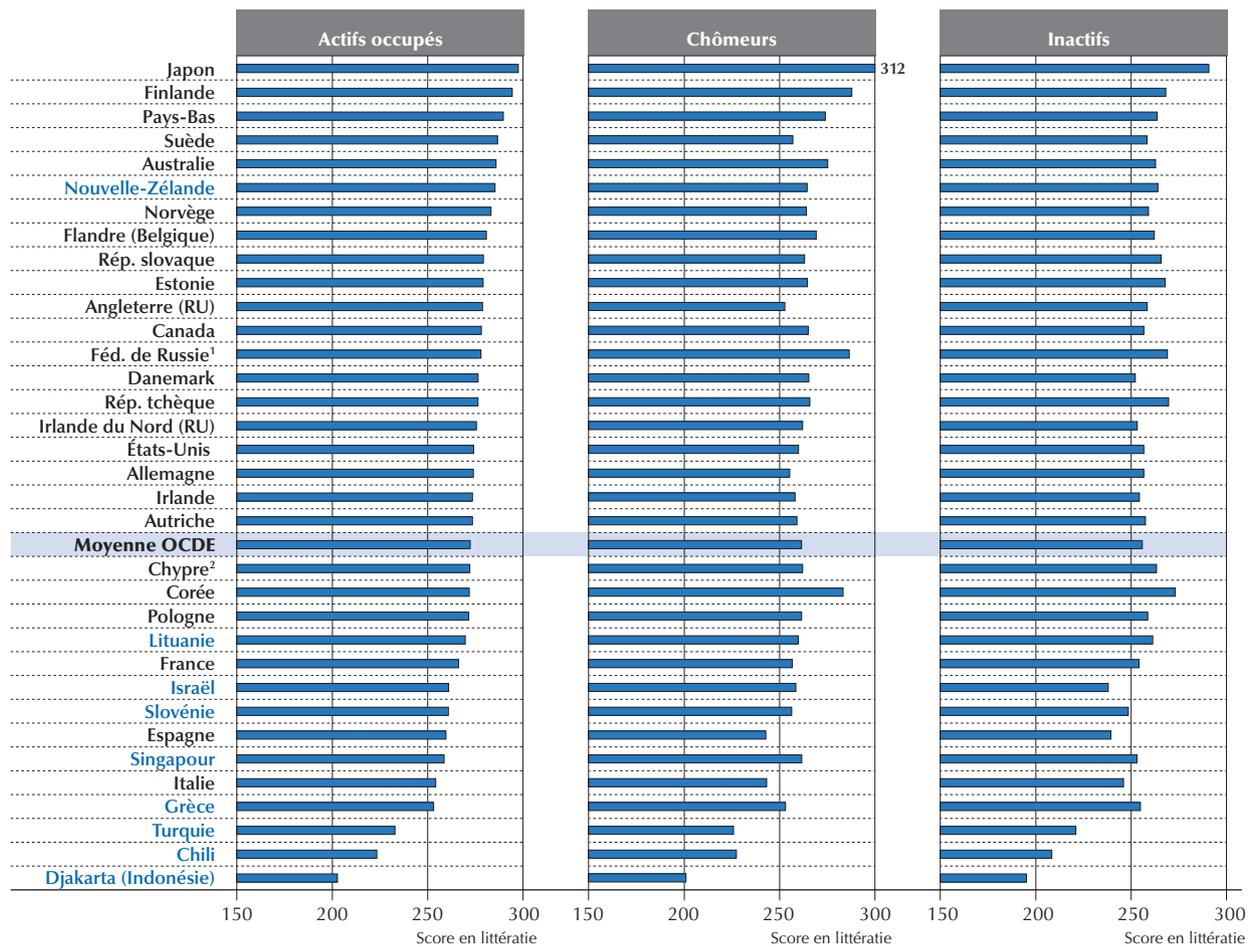
Cet écart relativement faible peut s'expliquer en partie par le fort taux de chômage chez les jeunes et par le fait que beaucoup sont inactifs pendant qu'ils suivent leurs études. Étant donné que les compétences atteignent leur niveau le plus élevé autour de l'âge de 30 ans, comme indiqué dans le chapitre 3, les jeunes sont peut-être plus compétents que les adultes plus âgés, ce qui peut se traduire par une augmentation du score moyen en littératie des adultes chômeurs ou inactifs. En outre, l'écart de compétences entre les actifs occupés et les chômeurs est plus marqué lorsque seuls les chômeurs de longue durée – les individus au chômage depuis plus de 12 mois – entrent en ligne de compte dans la comparaison.

Globalement, bien qu'il existe un ensemble relativement vaste d'adultes hautement compétents sans emploi (parce qu'ils sont chômeurs ou inactifs), certaines réserves sont de mise. Premièrement, il est important de garder à l'esprit que si certains adultes chômeurs peuvent présenter des scores en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique analogues à ceux des adultes actifs occupés, ils peuvent être dépourvus d'autres compétences clés nécessaires pour décrocher un emploi, telles que les compétences propres à l'emploi ou les compétences génériques fréquemment exigées dans le cadre professionnel, comme les compétences d'auto-organisation.

Deuxièmement, l'inactivité peut être volontaire et temporaire, comme chez les jeunes toujours étudiants à temps plein ou chez les femmes et les hommes qualifiés qui s'occupent de membres de leur famille (Leaker, 2009). Les écarts de niveau de compétences entre les adultes chômeurs et les actifs occupés peuvent être faibles dans les pays dont les dispositifs de soutien destinés aux demandeurs d'emploi sont insuffisants, étant donné que les individus les plus qualifiés et les mieux rémunérés peuvent se constituer des économies et se permettre de rester un certain temps à la recherche d'un emploi, tandis que les individus peu qualifiés sont souvent contraints de trouver un emploi – quel qu'il soit – aussi rapidement que possible pour s'assurer un revenu et éviter de tomber dans la pauvreté (OCDE, 2014a).

Parallèlement, le niveau de compétences relativement élevé constaté chez les adultes chômeurs souligne la nécessité que les politiques relatives au marché du travail identifient des programmes appropriés de développement des compétences. Outre le poids des différentes contraintes institutionnelles, les inadéquations entre les compétences des individus et celles exigées au niveau professionnel ont tendance à réduire les chances des individus compétents d'avoir un emploi, ou compliquent leur quête d'un travail.

Graphique 5.1 ■ Niveau de compétences moyen en littératie, selon la situation au regard de l'emploi



Remarque : L'échelle de compétences en littératie va de 0 à 500 points.

1. Voir la note à la fin de ce chapitre.

2. Note de la Turquie : Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne : La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du score moyen en littératie des actifs occupés.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.1 (L).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366299>

La maîtrise des compétences chez les différents groupes de travailleurs en fonction de leur situation au regard de l'emploi rappelle à quel point il est capital d'évaluer les compétences des chômeurs au début de la période de chômage, à la fois dans les domaines qui relèvent de l'Évaluation des compétences des adultes et dans d'autres domaines importants liés au marché du travail, notamment les compétences génériques et celles propres à l'emploi occupé. Cette procédure permettrait aux services publics de l'emploi d'identifier les mesures les plus adaptées à chaque demandeur d'emploi et de cibler les interventions nécessaires pour veiller à ce que les adultes chômeurs restent motivés, acquièrent des compétences utiles et ne souffrent pas de l'obsolescence des compétences en raison de la non-utilisation desdites compétences (OCDE, 2015a).

Compétences en littératie, éducation et emploi

Les compétences en traitement de l'information des travailleurs ou leur niveau de formation sont-ils les meilleures variables prédictives de la probabilité d'occuper un emploi ? La relation entre la maîtrise des compétences et la probabilité d'occuper un emploi pourrait résulter d'effets de composition. Le niveau de compétences pourrait simplement refléter un niveau de formation plus élevé qui, à son tour, influence la probabilité d'avoir un emploi. Ce n'est toutefois généralement pas le cas. Les compétences jouent un rôle important et indépendant dans la réussite sur le marché du travail, au-delà du rôle joué par la formation scolaire. Bien qu'il puisse paraître plausible que les adultes dont le niveau de compétences

est plus élevé sont plus susceptibles d’occuper un emploi, le sens du lien de cause à effet n’est pas clair. Par exemple, l’emploi peut lui-même favoriser l’acquisition de compétences ou empêcher la détérioration des compétences qu’un travailleur n’utilise pas en période de chômage.

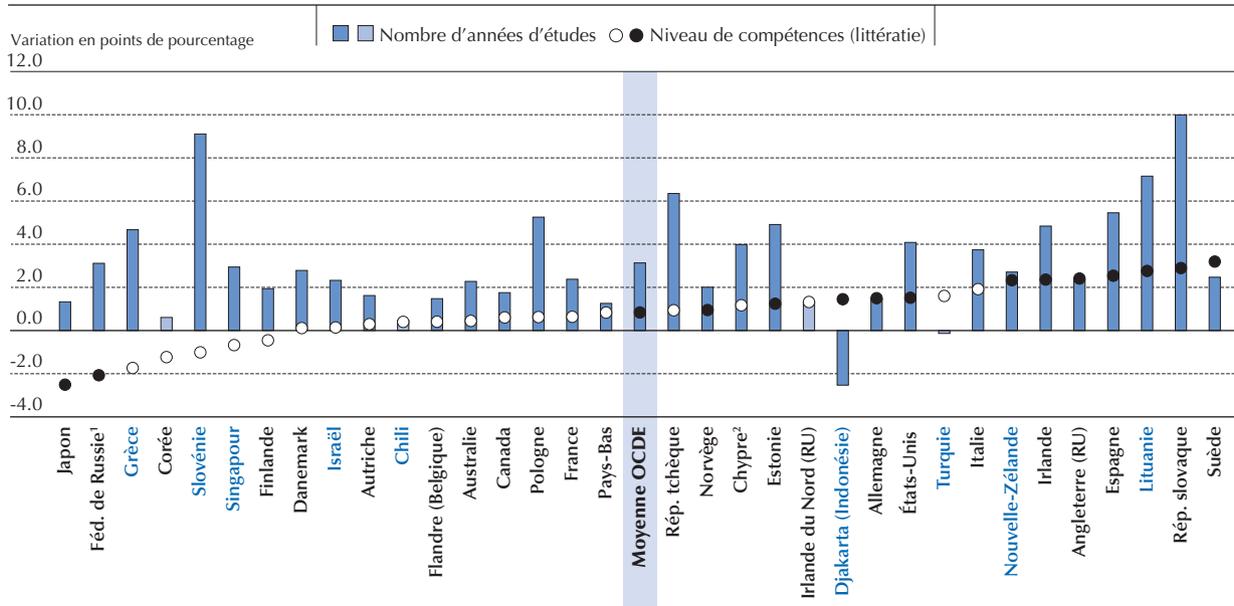
Dans les pays/économies de l’OCDE ayant participé à l’Évaluation des compétences des adultes, la probabilité qu’un individu ayant obtenu 48 points de plus que l’un de ses homologues sur l’échelle de compétences en littératie (soit l’équivalent d’un écart-type) occupe un emploi est supérieure de 0.8 point de pourcentage (voir le graphique 5.2). Une augmentation de 3.2 ans du nombre d’années d’études (soit l’équivalent d’un écart-type) est associée à une augmentation de la probabilité d’occuper un emploi de 3.1 points de pourcentage. La corrélation la plus forte entre la maîtrise des compétences et la probabilité d’occuper un emploi s’observe en Angleterre (Royaume-Uni), en Espagne, en Irlande, en Lituanie, en Nouvelle-Zélande, en République slovaque et en Suède.

La corrélation la plus forte entre le nombre d’années d’études et la probabilité d’occuper un emploi s’observe en Irlande, en Lituanie, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et en Slovaquie, où la probabilité que les adultes qui y ont suivi 3.2 années d’études supplémentaires occupent un emploi est supérieure de 5 points de pourcentage. Au Chili, en Corée, en Irlande du Nord (Royaume-Uni) et en Turquie, ni la maîtrise des compétences, ni le nombre d’années d’études ne permettent de prédire la situation des travailleurs au regard de l’emploi. Parmi les pays/économies de la deuxième vague de l’évaluation, en Nouvelle-Zélande et en Lituanie, le nombre d’années d’études et le niveau de compétences en littératie sont une bonne variable prédictive de la probabilité d’occuper un emploi.

L’effet des compétences en littératie est calculé en comparant les rapports de cotes associés à la participation au marché du travail d’adultes présentant différents niveaux de compétences en littératie, mais un même nombre d’années d’études. De même, l’effet du nombre d’années d’études est calculé en comparant les adultes présentant des niveaux similaires de compétences en littératie, mais un nombre d’années d’études différent. Ce calcul est possible en raison du recoupement imparfait entre éducation et compétences, comme l’ont montré les précédents chapitres.

Graphique 5.2 ■ Effet du nombre d’années d’études et du niveau de compétences en littératie sur la probabilité d’occuper un emploi

Effets marginaux (exprimés en variation de points de pourcentage) d’une augmentation d’un écart-type du nombre d’années d’études ou du niveau de compétences en littératie sur la probabilité d’occuper un emploi parmi les adultes qui ne sont plus scolarisés dans le cadre institutionnel



Remarques : La catégorie de référence est « chômeurs ». Les résultats sont ajustés pour tenir compte du sexe, de l’âge, de la situation matrimoniale et du statut au regard de l’immigration. Pour le niveau de compétences en littératie, un écart-type représente 48 points de score chez les actifs occupés. Pour le nombre d’années d’études, un écart-type représente 3.2 ans chez les actifs occupés. Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée.

1. Voir la note à la fin de ce chapitre.
2. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

Les pays et économies sont classés par ordre croissant de l’effet du niveau de compétences en littératie sur la probabilité d’occuper un emploi.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.2.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366304>

Comme l'on pouvait s'y attendre, le niveau de formation est une meilleure variable prédictive de l'emploi que la maîtrise des compétences. Puisqu'il est difficile pour les employeurs de juger du niveau de compétences des travailleurs avant l'embauche ou en dehors du travail, ils ont davantage tendance à se fier aux indicateurs disponibles, bien qu'imparfaits, comme les qualifications. Les compétences deviennent donc un indicateur plus solide des résultats sur le marché du travail lorsque les travailleurs ont acquis de l'expérience et ont fait preuve de leurs capacités dans le cadre professionnel, phénomène que l'on appelle « l'apprentissage des employeurs » (OCDE, 2014b).

Un résultat important de cette analyse, confirmé dans 14 pays/économies sur 33, est que les compétences en littératie jouent un rôle dans la probabilité qu'un adulte participe au marché du travail. Ce résultat souligne l'importance des politiques en matière d'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi pour garantir que les compétences des travailleurs soient reconnues et valorisées. Dans ces pays/économies, la maîtrise des compétences est reconnue et constitue un atout pour trouver un emploi, ce qui met en évidence l'importance que revêt le développement des compétences dans les politiques actives du marché du travail afin d'aider les adultes chômeurs à retrouver un emploi. Ces résultats suggèrent que dans ces pays, l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences après la formation initiale sont plus directement récompensés.

Ces constats portent à penser qu'améliorer les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes, ainsi que la capacité des employeurs à identifier et reconnaître ces compétences, aurait des retombées considérables sur la probabilité d'occuper un emploi, en plus d'encourager la participation à la formation. L'amélioration de la qualité de l'instruction en compréhension de l'écrit et en mathématiques dans les établissements d'enseignement, par exemple, aurait des retombées positives à long terme, à l'instar de l'amélioration de la qualité, et du ciblage et de la disponibilité des possibilités de formation destinées aux adultes, et pourrait permettre aux adultes d'utiliser leurs compétences afin d'éviter la dévalorisation de celles-ci.

Compétences et rémunération

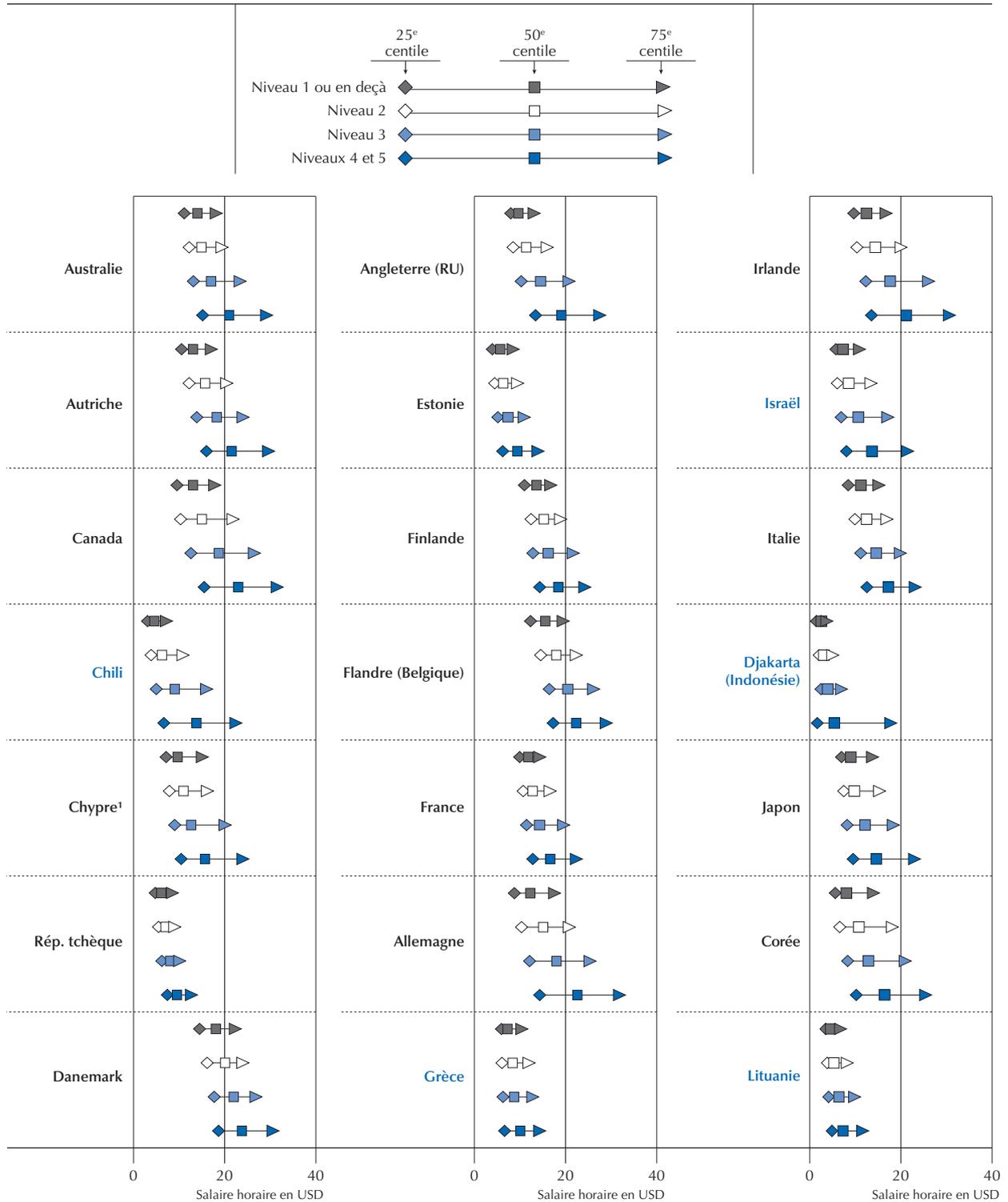
Le salaire horaire est fortement lié au niveau de compétences (voir la figure 5.3)⁶. Dans les pays/économies de l'OCDE ayant participé à l'Évaluation des compétences des adultes, le salaire horaire médian des employés salariés atteignant le niveau 4 ou 5 sur l'échelle de compétences en littératie est, en moyenne, supérieur de 65 % à celui des actifs occupés présentant un score inférieur ou égal au niveau 1. Les écarts de rendement liés au niveau de compétences varient d'un pays/économie à l'autre, et davantage que ceux liés à la situation au regard de l'emploi. En Grèce, au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède, la distribution des salaires s'avère peu dispersée⁷ : le salaire de l'actif occupé médian atteignant le niveau 4 ou 5 sur l'échelle de compétences en littératie y est au maximum supérieur de 40 % à celui de l'actif occupé médian se situant au niveau 1 ou en deçà.

À l'extrême opposé, le rendement d'un niveau de compétences en littératie plus élevé est extrêmement important en Corée, à Djakarta (Indonésie), aux États-Unis et en Turquie, le salaire de l'actif occupé médian atteignant le niveau 4 ou 5 sur l'échelle de compétences en littératie y étant plus de deux fois supérieur à celui de l'actif occupé médian se situant au niveau 1 ou en deçà. Au Chili et à Singapour, l'actif occupé médian atteignant les niveaux de compétences les plus élevés perçoit un salaire presque trois fois supérieur à celui de l'actif occupé médian se situant au niveau 1 ou en deçà.

La distribution des salaires selon le niveau de compétences se recoupe considérablement sur un plan tant national qu'international. Par exemple, dans les pays/économies de l'OCDE ayant participé à l'Évaluation des compétences des adultes, les 25 % d'actifs occupés les mieux rémunérés qui atteignent le niveau 2 perçoivent un salaire à peu près équivalent à celui de l'actif occupé médian atteignant le niveau 4 ou 5. Ce résultat est également observé en Israël, à Singapour et en Turquie. En Grèce et en Lituanie, les 25 % d'actifs occupés les mieux rémunérés qui atteignent le niveau 2 perçoivent un salaire supérieur de respectivement 19 % et 13 % par rapport au salaire horaire médian de ceux qui atteignent le niveau 4 ou 5 (voir le graphique 5.3), ce qui laisse penser que bien que les compétences en littératie soient des compétences importantes et valorisées sur le marché du travail, d'autres compétences ou attributs sont aussi récompensés. Au Chili, l'actif occupé médian atteignant le niveau 4 ou 5 perçoit un salaire supérieur de près de 30 % à celui des salariés les mieux rémunérés atteignant le niveau 2, ce qui suggère que les compétences en littératie sont des variables prédictives précises de rémunérations plus élevées.

L'évaluation permet de comparer entre les pays/économies les rémunérations des actifs occupés à compétences égales. L'actif occupé médian se situant au niveau 2 en Nouvelle-Zélande et à Singapour gagne un salaire horaire supérieur à celui de l'actif occupé médian atteignant le niveau 4 ou 5 à Djakarta (Indonésie), en Estonie, en Grèce, en Lituanie, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et en Turquie. En d'autres termes, les 25 % de salariés les moins bien rémunérés parmi les actifs occupés qui atteignent le niveau 4 ou 5 en Nouvelle-Zélande et à Singapour gagnent plus que les 25 % de salariés les mieux rémunérés atteignant le même niveau en Lituanie, en République slovaque et en République tchèque. Ces comparaisons internationales soulèvent des questions intéressantes concernant la variation de la mesure dans laquelle les compétences en littératie déterminent les salaires et la productivité des actifs occupés.

Graphique 5.3 [1/2] ■ **Distribution des salaires, selon le niveau de compétences en littératie**
 25^e, 50^e et 75^e centiles de la distribution des salaires



Remarque : Salariés uniquement. Salaire horaire, primes comprises, en USD ajustés sur la base des parités de pouvoir d'achat (2012). L'analyse exclut la Fédération de Russie car la comparabilité n'y est pas bonne entre les données sur les salaires obtenues dans le cadre de l'évaluation et celles émanant d'autres sources. Il est par conséquent nécessaire d'effectuer d'autres vérifications avant de pouvoir valider la fiabilité des données de ce pays sur les salaires. 1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau 5.3 (L).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366318>

Graphique 5.3 [2/2] ■ **Distribution des Salaires, selon le niveau de compétences en littératie**25^e, 50^e et 75^e centiles de la distribution des salaires

Remarque : Salariés uniquement. Salaire horaire, primes comprises, en USD ajustés sur la base des parités de pouvoir d'achat (2012). L'analyse exclut la Fédération de Russie car la comparabilité n'y est pas bonne entre les données sur les salaires obtenues dans le cadre de l'évaluation et celles émanant d'autres sources. Il est par conséquent nécessaire d'effectuer d'autres vérifications avant de pouvoir valider la fiabilité des données de ce pays sur les salaires. Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau 5.3 (L).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366318>

Compétences en littératie, éducation et rémunération

La corrélation entre rémunération et compétences en littératie est examinée de façon plus approfondie en prenant en compte différentes caractéristiques individuelles, notamment le nombre d'années d'études. La relation de cause à effet entre le niveau de compétences et la rémunération n'est pas claire. Les salaires plus élevés sont peut-être caractéristiques des professions qui favorisent l'acquisition de compétences chez les travailleurs dans le cadre de programmes de formation professionnelle, par exemple. Distinguer le nombre d'années d'études et la maîtrise des compétences au niveau du rendement des compétences permet de déterminer si ce dernier reflète le fait que les individus très instruits tendent à présenter, même si ce n'est pas toujours le cas, un niveau de compétences plus élevé. Cette section montre que le niveau de compétences joue un rôle important et indépendant dans la rémunération, au-delà du rôle joué par la formation scolaire.

Les compétences et l'éducation ont des effets considérables, mais indépendants, sur le salaire horaire⁸. L'augmentation des salaires associée à une augmentation d'un écart-type des compétences en littératie (environ 48 points de score pour les actifs occupés) varie de moins de 4 % en Espagne, en Finlande, en Grèce, en Italie et en Lituanie, à 10 % et plus en Angleterre (Royaume-Uni), aux États-Unis, en Israël et à Singapour (voir le graphique 5.4). L'augmentation des salaires associée à une augmentation d'un écart-type du nombre d'années d'études (environ 3.4 années pour les actifs occupés) est plus importante, allant de moins de 7 % en Suède à plus de 20 % au Chili, à Djakarta (Indonésie), aux États-Unis, en Slovaquie et en Turquie, et jusqu'à plus de 30 % à Singapour.

L'effet des compétences sur le salaire horaire s'explique en partie par le type de tâches et de responsabilités que l'on attend des travailleurs. Outre le nombre d'années d'études et la maîtrise des compétences, le graphique 5.4 examine l'utilisation des compétences en lecture dans le cadre professionnel. Les travailleurs qui occupent des emplois nécessitant une utilisation plus intensive des compétences en lecture sont aussi mieux rémunérés, ce qui indique que les salaires ne reflètent pas seulement l'offre de compétences (du côté des travailleurs), mais aussi la demande de compétences (du côté des employeurs). Ce constat se confirme en particulier en Angleterre (Royaume-Uni), en Estonie et en Lituanie, où les rendements de l'utilisation des compétences sont les plus élevés parmi les pays/économies participants. Intégrer dans les différents modèles l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel permet également de montrer que l'effet de la maîtrise des compétences n'est pas déterminé par la sélection des travailleurs en vue d'un emploi. Les travailleurs plus compétents ne sont pas mieux rémunérés parce qu'ils sont sélectionnés pour des emplois plus exigeants en termes de compétences, mais leur salaire est de fait plus élevé que celui des travailleurs moins compétents occupant des emplois dont les exigences en termes de compétences sont similaires.

D'autres indicateurs de l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel permettent d'ajuster les estimations. Sans surprise, l'inclusion de ces variables fait baisser en moyenne d'un tiers l'effet de l'éducation et des compétences sur la rémunération⁹. Dans environ la moitié des pays/économies participants, les compétences de coopération, d'influence et de hiérarchisation des tâches présentent une corrélation positive significative avec la rémunération, tandis que la dextérité présente une corrélation négative significative avec la rémunération. Dans la plupart des pays/économies, le recours aux aptitudes physiques présente une corrélation négative significative avec la rémunération, tandis que l'utilisation des compétences en traitement de l'information, comme l'écriture, la maîtrise de l'informatique et la résolution de problèmes, présente une corrélation positive significative avec la rémunération. Le fait que la rémunération soit influencée par l'utilisation des compétences, au-delà des compétences générales et du niveau de formation, corrobore les résultats sur l'inadéquation des compétences présentés ci-après.

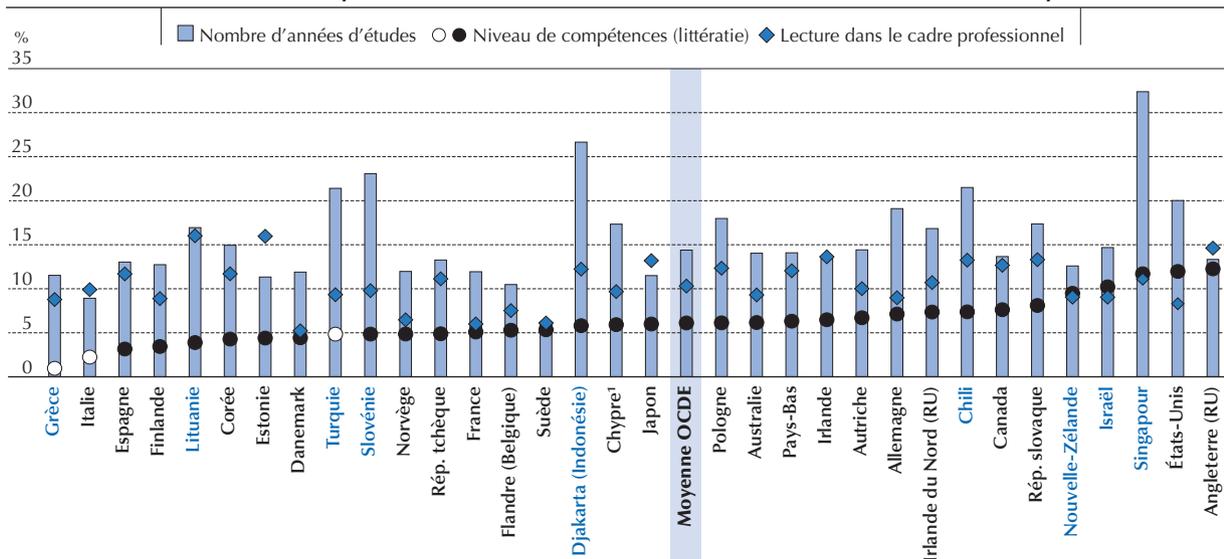
Globalement, le nombre d'années d'études a généralement des retombées moindres sur la rémunération dans les pays/économies présentant une distribution des salaires peu dispersée, comme les pays nordiques, la Flandre (Belgique) et l'Italie (voir OCDE, 2015a). En revanche, un niveau de compétences et de formation plus élevé est associé à une rémunération significativement plus élevée au Chili, à Djakarta (Indonésie), aux États-Unis, en Israël et à Singapour, autant de pays/économies où les inégalités salariales sont relativement marquées. Cependant, ce phénomène signale uniquement un lien entre la distribution des salaires et le rendement de l'éducation, car d'autres facteurs affectent également le classement des pays/économies. Par exemple, la Slovaquie, où le rapport entre inégalités salariales et niveau de compétences est relativement faible, présente un rendement de l'éducation relativement élevé.

Enfin, toutes les analyses ci-dessus partent du principe que les effets du niveau de formation et des compétences sur la rémunération sont indépendants, tandis que certaines études récentes sous-entendent l'inverse. En effet, plusieurs pays de l'OCDE ont récemment vu les inégalités salariales se creuser encore plus, avec une augmentation spectaculaire au sommet de l'échelle (OCDE, 2015a, 2015b, 2013). Ce phénomène peut notamment s'expliquer par le rendement des compétences, significativement plus important pour les individus les plus instruits. Une analyse des résultats de l'Évaluation

des compétences des adultes confirme cette hypothèse. Dans plus de la moitié des pays/économies, les estimations du rendement des compétences augmentent avec le niveau de qualification, ce qui indique un rendement plus important de l'acquisition des compétences chez les individus déjà hautement qualifiés.

Graphique 5.4 ■ Effet du nombre d'années d'études, du niveau de compétences en littératie et de l'utilisation de la lecture dans le cadre professionnel sur la rémunération

Variation de la rémunération (en pourcentage) associée à l'augmentation d'un écart-type du nombre d'années d'études, du niveau de compétences en littératie et de l'utilisation de la lecture dans le cadre professionnel



Remarques : Salaire horaire, primes comprises, en USD ajustés sur la base des parités de pouvoir d'achat (2012). Coefficients de la régression MCO des salaires horaires logarithmiques sur le nombre d'années d'études, le niveau de compétences en littératie et l'utilisation des compétences en lecture dans le cadre professionnel, directement interprétés comme les effets en pourcentage sur les salaires. Les coefficients sont ajustés pour tenir compte de l'âge, du sexe, du statut au regard de l'immigration et de l'ancienneté dans l'emploi occupé. La distribution des salaires a été revue pour supprimer les 1^{er} et 99^e centiles. Le niveau de compétences en littératie et le nombre d'années d'études présentent respectivement un écart-type de 48 points et 3.2 ans. L'analyse exclut la Fédération de Russie car la comparabilité n'y est pas bonne entre les données sur les salaires obtenues dans le cadre de l'évaluation et celles émanant d'autres sources. Il est par conséquent nécessaire d'effectuer d'autres vérifications avant de pouvoir valider la fiabilité des données de ce pays sur les salaires. Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée.

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

Les pays et économies sont classés par ordre croissant de l'effet du niveau de compétences en littératie sur la rémunération.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.4.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366323>

Le niveau de formation et les compétences en traitement de l'information contribuent à expliquer la rémunération des individus de manière indépendante. Mais quelle est la contribution relative de chacun de ces deux facteurs ? Et quelle est leur contribution relative par rapport à d'autres facteurs du capital humain déterminants pour la rémunération, comme l'expérience ou les caractéristiques individuelles ? La réponse à ces questions est compliquée par le fait que le niveau de formation et les compétences sont mesurés en fonction d'indicateurs différents : le nombre d'années d'études et les scores à l'évaluation, respectivement. Une façon de surmonter cette difficulté consiste à analyser quelle relation existe entre un écart-type du niveau de formation (ou du niveau de compétences) et la rémunération. Une autre solution consiste à examiner quelle proportion de la variation des rémunérations est expliquée par chacune des variables (OCDE, 2014b).

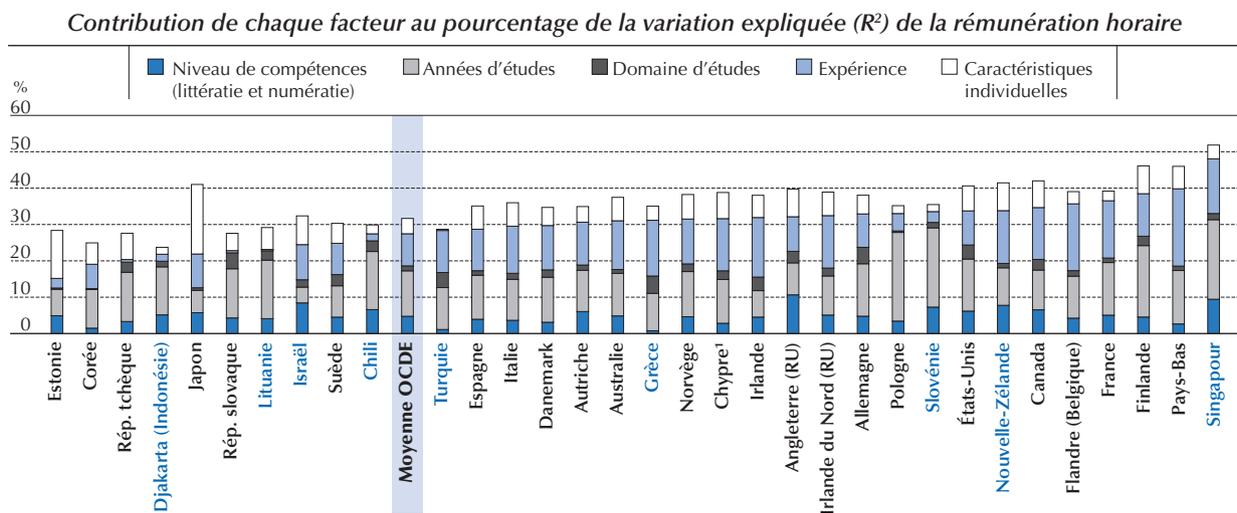
Les composantes du capital humain, c'est-à-dire l'expérience, le nombre d'années d'études, le domaine d'études, et les compétences en littératie et en numératie, expliquent près de 30 % de la variation des salaires entre les pays/économies. Les compétences en traitement de l'information en expliquent 5 %, le niveau de formation en explique 13 %, le domaine d'études en explique 1 % et l'expérience en explique 9 %, en moyenne, sur l'ensemble des pays/économies de l'OCDE qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes. L'ensemble des caractéristiques individuelles, notamment le sexe, le statut au regard de l'immigration, la situation matrimoniale et la langue parlée en famille, expliquent 4 % de cette variation. Plus de 60 % de la variation s'expliquent par d'autres caractéristiques individuelles et relatives au capital humain. L'utilisation des compétences, la profession, le secteur d'activité et les caractéristiques de l'entreprise influent également sur les salaires individuels¹⁰.

Les compétences en littératie et en numératie, le niveau de formation, le domaine d'études et l'expérience professionnelle peuvent être considérés comme différents aspects du capital humain des travailleurs. La contribution des compétences

en littératie et en numératie, en comparaison du niveau de formation, du domaine d'études et de l'expérience, est la plus importante en Angleterre (Royaume-Uni), en Estonie et en Israël, où les compétences des travailleurs représentent un tiers de la contribution globale des différentes composantes du capital humain. Au Chili, à Djakarta (Indonésie), au Japon, en Nouvelle-Zélande et en Slovaquie, la contribution relative du niveau de compétences est également élevée et explique plus d'un cinquième de la variation des salaires. Ce sont autant de pays/économies où le rendement des compétences représente la partie la plus importante du rendement du capital humain.

La contribution du nombre d'années d'études est plus importante que celle des compétences en traitement de l'information et de l'expérience en Lituanie, en Pologne et en République tchèque, où elle représente plus de deux tiers de la variation globale des salaires expliquée par les composantes du capital humain. Dans ces pays, le niveau de qualification joue donc un rôle plus important dans l'explication de la distribution des salaires. L'expérience est la composante du capital humain qui explique la plus forte proportion de la variation en Flandre (Belgique), en Grèce, en Irlande et aux Pays-Bas (voir le graphique 5.5).

Graphique 5.5 ■ Contribution du nombre d'années d'études et du niveau de compétences en littératie et en numératie à la variation de la rémunération horaire



Remarques : Résultats obtenus à l'aide d'une décomposition par régression suivant la méthodologie de Fields (2004). Chaque barre synthétise les résultats d'une régression, sa hauteur représentant le coefficient R² de cette régression. Les sous-composantes de chaque barre indiquent la contribution de chaque facteur (ou ensemble de variables explicatives) au coefficient R² total. Une explication plus détaillée de la décomposition de Fields peut être consultée dans l'encadré 5.4 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014* (OCDE, 2014b).

La variable explicative dans le modèle de régression est le logarithme de la rémunération horaire, primes incluses, en USD ajustés sur la base des PPA (2012). Les variables explicatives de chaque facteur sont : le nombre d'années d'expérience professionnelle et son terme au carré pour le facteur « Expérience » ; le niveau de compétences en littératie et en numératie pour le facteur « Niveau de compétences » ; le nombre d'années d'études pour le facteur « Années d'études » ; et le sexe, la situation matrimoniale, le statut au regard de l'immigration et la langue parlée en famille pour le facteur « Caractéristiques individuelles ».

L'analyse exclut la Fédération de Russie car la comparabilité n'y est pas bonne entre les données sur les salaires obtenues dans le cadre de l'évaluation et celles émanant d'autres sources. Il est par conséquent nécessaire d'effectuer d'autres vérifications avant de pouvoir valider la fiabilité des données de ce pays sur les salaires.

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

Les pays et économies sont classés par ordre croissant de la somme des contributions du nombre d'années d'études, du niveau de compétences, du domaine d'études et du nombre d'années d'expérience professionnelle.

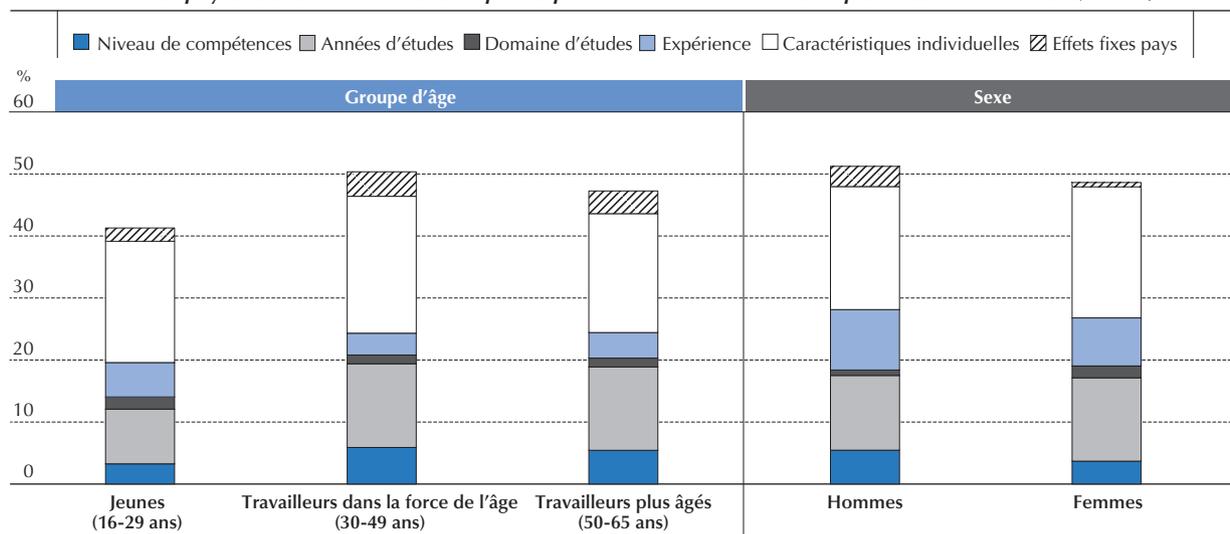
Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.5.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366332>

Le graphique 5.6 offre une illustration très claire du phénomène de l'apprentissage des employeurs. Les compétences en traitement de l'information et l'expérience expliquent une proportion plus importante de la variation des rémunérations parmi les actifs occupés dans la force de l'âge (âgés de 30 à 49 ans) et les actifs occupés plus âgés (de 50 à 65 ans) que parmi les actifs occupés plus jeunes (âgés de 16 à 29 ans), en moyenne, dans les pays/économies de l'OCDE participants. Les composantes du capital humain (nombre d'années d'études, compétences en littératie et en numératie, domaine d'études et expérience) expliquent une proportion plus importante de la variation des rémunérations parmi les actifs occupés dans la force de l'âge et plus âgés. Dans l'ensemble des pays/économies participants, sans prendre en compte les différences entre ces derniers, les compétences en numératie et en littératie expliquent 3 % de la variation des rémunérations parmi les adultes plus jeunes, 6 % parmi les actifs occupés dans la force de l'âge et 5 % parmi les actifs occupés plus âgés. L'expérience explique une proportion plus importante de la variation parmi les jeunes adultes que parmi les actifs occupés dans la force de l'âge, ce qui met en évidence l'importance des programmes de stages en entreprise et la valeur des compétences professionnelles pour les jeunes.

Il existe des différences entre les sexes concernant la mesure dans laquelle les différentes composantes du capital humain expliquent les rémunérations. Les compétences en numératie et en littératie, ainsi que l'expérience, expliquent une proportion plus importante de la variation des salaires parmi les hommes que parmi les femmes, tandis que le niveau de formation en explique une proportion plus importante chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 5.6 ■ Contribution du nombre d'années d'études et du niveau de compétences en littératie et en numératie à la variation de la rémunération horaire, selon le groupe d'âge et le sexe
Contribution de chaque facteur au pourcentage de la variation expliquée (R^2) de la rémunération horaire dans les pays/économies de l'OCDE participant à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC)



Remarques : La variable explicative dans le modèle de régression est le logarithme de la rémunération horaire, primes incluses, en USD ajustés sur la base des PPA (2012). Les facteurs sont : le nombre d'années d'expérience professionnelle et son terme au carré ; le niveau de compétences en littératie et en numératie ; le nombre d'années d'études ; et des variables démographiques (sexe, situation matrimoniale, statut au regard de l'immigration et langue parlée en famille).

Résultats obtenus à l'aide d'une décomposition par régression suivant la méthodologie de Fields (2004). Chaque barre synthétise les résultats d'une régression, sa hauteur représentant le coefficient R^2 de cette régression. Les sous-composantes de chaque barre indiquent la contribution de chaque facteur (ou ensemble de variables explicatives) au coefficient R^2 total. Une explication plus détaillée de la décomposition de Fields peut être consultée dans l'encadré 5.4 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014* (OCDE, 2014b).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A5.6a et A5.6b.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933366349>

Ces résultats laissent penser que le niveau de formation, l'expérience et les compétences en littératie et en numératie reflètent différents aspects du capital humain au niveau individuel, chacun entraînant des effets indépendants et statistiquement significatifs sur la rémunération. Le niveau de formation, en lui-même ou exprimé en nombre d'années d'études, représente un bagage de connaissances, de compétences (notamment de compétences propres à un emploi ou à un domaine en particulier) et de caractéristiques personnelles plus vaste que les compétences dans les domaines évalués dans l'Évaluation des compétences des adultes. Puisqu'un employeur potentiel peut plus difficilement évaluer les compétences que les qualifications, l'influence relative du nombre d'années d'études et des compétences sur la rémunération peut également signifier que la négociation salariale au moment de l'embauche repose sur des éléments visibles chez les individus, autrement dit les qualifications formelles, et a un impact durable sur la rémunération.

Au cours de la période d'emploi, les employeurs peuvent en apprendre plus sur les compétences professionnelles de leurs employés, ce qui se matérialise ensuite via un effet plus important des compétences sur la rémunération (Pinkston, 2009). L'Évaluation des compétences des adultes (OCDE, 2014b) a mis en évidence ce phénomène d'apprentissage des employeurs. Cependant, l'influence indépendante des compétences sur la rémunération, au-delà de celle du niveau de formation, confirme qu'il est essentiel d'acquérir et d'entretenir des compétences tout au long de la vie. Les écarts d'ampleur différente de cet effet entre les pays/économies dépendent fortement de la distribution des salaires entre les professions, et également des dispositions institutionnelles liées au marché du travail, comme le salaire minimum et le rôle des syndicats, qui affectent en retour cette répartition.

INADÉQUATION ENTRE LES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS ET LES COMPÉTENCES EXIGÉES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL, ET EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION

L'adéquation entre les compétences acquises pendant la formation et par la pratique, d'une part, et celles requises sur le marché du travail, d'autre part, est capitale si les pays souhaitent tirer le meilleur parti de leurs investissements en capital humain et favoriser une croissance aussi solide que globale. Il s'agit également d'un résultat souhaitable pour les individus qui ont eux-mêmes investi dans l'éducation. L'inadéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences de leur emploi a des implications économiques potentiellement significatives. Au niveau individuel, elle affecte la satisfaction professionnelle et le salaire. Au niveau de l'entreprise, elle augmente le taux de rotation du personnel et peut grever la productivité. Au niveau macro-économique, elle augmente le chômage et affaiblit la croissance du PIB en gaspillant le capital humain et/ou en diminuant la productivité (voir par exemple, Adalet McGowan et Andrews, 2015).

En raison de la difficulté inhérente à l'évaluation directe de la relation, les études déduisent les conséquences de l'inadéquation sur la base de la théorie du capital humain, en faisant correspondre salaires et productivité, ou en étudiant les conséquences de l'inadéquation sur la satisfaction professionnelle. À l'aide de ces méthodes, la majorité des études concluent, en comparant les travailleurs à des niveaux de qualification/compétences similaires, mais occupant des emplois dans lesquels ils sont en situation d'adéquation ou de surqualification/surcompétence, que l'inadéquation a un effet négatif sur la productivité : les travailleurs surqualifiés/surcompétents sont moins bien rémunérés que leurs homologues en situation d'adéquation avec un niveau de qualification ou de compétences similaire.

Adalet McGowan et Andrews (2015) analysent directement la productivité et constatent que l'inadéquation a des effets négatifs importants. Néanmoins, la comparaison de travailleurs occupant un emploi analogue montre que les travailleurs surqualifiés sont plus productifs, étant donné qu'ils disposent d'un capital humain plus important que leurs collègues (Kampelmann et Rycx, 2012). Ainsi, au niveau de l'entreprise, l'inadéquation peut entraîner une productivité accrue, mais ce n'est pas forcément le cas au niveau global.

Un certain niveau d'inadéquation est cependant inévitable. Les exigences concernant les compétences et les qualifications ne sont jamais définitives. Les tâches propres à chaque emploi sont amenées à évoluer avec le temps en réponse aux évolutions des technologies et de l'organisation propre à l'entreprise, à la demande des consommateurs et à l'évolution de l'offre de la main-d'œuvre. Les jeunes qui finissent leurs études et les chômeurs qui retrouvent un emploi, par exemple, peuvent accepter un poste qui n'est pas forcément en parfaite adéquation avec leurs qualifications et leurs compétences. Ainsi, pour de nombreuses raisons, certains travailleurs sont susceptibles d'occuper un emploi pour lequel ils sont surqualifiés et d'autres, du moins temporairement, pour lequel ils ne possèdent pas les qualifications nécessaires.

Il convient de distinguer l'inadéquation, comprise comme un écart entre les qualifications ou les compétences d'un travailleur et celles demandées ou exigées pour son emploi, de l'équilibre ou du déséquilibre global dans l'offre et la demande de différents types de qualifications et de compétences sur le marché du travail, qui se caractérise par une pénurie de compétences ou encore par un surplus ou une pénurie de personnes possédant différents niveaux de formation ou différentes compétences. Malgré leur caractère distinct, ces deux phénomènes restent corrélés.

Les déséquilibres (comme une pénurie ou un surplus d'individus possédant des qualifications ou des compétences précises) affectent la fréquence et le type d'inadéquations observées à l'échelle individuelle (Montt, 2015). Cette corrélation n'est pas pour autant automatique : l'équilibre entre l'offre et la demande de travailleurs à un niveau de qualification donné ne garantit pas que les travailleurs occuperont un emploi correspondant à leur niveau de formation. Un degré élevé d'inadéquation à l'échelon individuel ne reflète pas un déséquilibre particulier entre l'offre et la demande au niveau global.

La discussion suivante sur l'inadéquation entre qualifications, domaine d'études et compétences met l'accent sur la thématique de l'inadéquation au niveau individuel, en d'autres termes, sur les conséquences de l'attribution d'un emploi à un individu et de l'adaptation des tâches aux compétences du travailleur. Elle ne se penche pas sur le degré d'équilibre ou de déséquilibre de l'offre et de la demande d'individus possédant un niveau de qualifications ou des compétences spécifique. Partant de ce principe, toute preuve d'inadéquation entre les qualifications et les compétences du travailleur et celles requises par son emploi peut suggérer qu'il existe des avantages économiques (et pour le bien-être des travailleurs) à améliorer la gestion des ressources humaines. Ces éléments ne signifient pas pour autant qu'il existe une « surqualification » ou une « surcompétence » dans l'économie globale.

Concept d'inadéquation dans l'Évaluation des compétences des adultes

L'Évaluation des compétences des adultes offre une occasion unique d'évaluer simultanément l'inadéquation des qualifications, du domaine d'études et des compétences. Certains travailleurs peuvent être surqualifiés ou sous-qualifiés pour leur emploi. D'autres peuvent travailler dans un secteur de l'économie (ou dans le cadre d'un emploi) sans lien avec le domaine de leurs études. D'autres encore peuvent être en situation d'inadéquation liée à un type particulier de compétence, comme la numératie si leur capacité à traiter des chiffres, des calculs et autres tâches de numératie est supérieure (ou inférieure) à ce qui est requis pour leur emploi. (L'encadré 5.1 fournit des informations plus détaillées sur la mesure de ces formes d'inadéquations dans l'Évaluation des compétences des adultes).

Les qualifications ne reflètent pas avec précision les compétences réelles des individus (pas même celles acquises lors de la formation initiale) et les professions ne décrivent pas avec précision l'emploi spécifique d'un individu : l'indicateur de l'inadéquation entre qualifications et domaine d'études qui en découle ne décrit donc pas avec précision l'adéquation entre l'ensemble des compétences d'un travailleur et celles nécessaires pour exercer ses fonctions dans le cadre professionnel. L'inadéquation des compétences désigne plus précisément les compétences réelles d'un travailleur et les compétences requises pour son emploi.

Malgré ces différences fondamentales, les trois indicateurs de l'inadéquation se recoupent dans une certaine mesure, à l'instar du niveau de formation et des compétences. Certains chercheurs utilisent l'expression « inadéquation réelle » pour indiquer qu'un travailleur est à la fois surqualifié et surcompétent (ou à la fois sous-qualifié et sous-compétent) pour son emploi. L'expression « inadéquation apparente des qualifications »¹¹ renvoie aux travailleurs surqualifiés/sous-qualifiés sans être surcompétents/sous-compétents.

Par exemple, les travailleurs peuvent être diplômés de l'enseignement tertiaire, mais ne pas avoir le niveau de compétences correspondant attendu, et ainsi être surqualifiés, mais pas surcompétents pour un emploi qui requiert une qualification du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. De même, l'inadéquation du domaine d'études s'accompagne généralement d'une surqualification. La qualification la plus élevée des travailleurs qui trouvent un emploi sans lien avec leur domaine d'études peut ne pas être reconnue et ils peuvent être amenés à se contenter d'un emploi qui requiert un niveau de formation moins élevé. En se trouvant ainsi en situation d'inadéquation avec leur emploi, ils peuvent être surqualifiés et ne pas utiliser toutes leurs compétences.

Bien que les qualifications ne reflètent qu'imparfaitement les compétences, l'inadéquation entre les qualifications et le domaine d'études ne doit pas être considérée comme un « mauvais » indicateur de l'inadéquation des compétences. Premièrement, en dévoilant les causes de l'inadéquation « apparente » des qualifications, par exemple en cas d'inadéquation entre les compétences acquises en milieu scolaire et celles exigées par le marché du travail, les domaines nécessitant une intervention politique sont mis en lumière. Deuxièmement, les travailleurs possèdent de nombreuses compétences, allant du traitement de l'information aux connaissances et capacités propres à une profession ou à un secteur, en passant par les compétences génériques. Par conséquent, tout concept d'inadéquation reposant sur les compétences d'un individu n'offre qu'une perspective limitée de l'adéquation entre un travailleur et son emploi.

Les qualifications reflètent différentes compétences, notamment les compétences en traitement de l'information et celles propres à un emploi, et peuvent compléter des indicateurs des compétences plus restreints, mais néanmoins plus précis. Le domaine d'études, s'il est associé à l'inadéquation des qualifications, peut refléter la difficulté que rencontrent les travailleurs à faire reconnaître et à faire valoir leur statut dans d'autres domaines. Par ailleurs, l'utilisation des compétences dépend, du moins en partie, des efforts que les travailleurs consacrent à leur emploi, ce qui complique la définition précise des exigences en termes de compétences. Les exigences en termes de qualifications sont plus simples à définir.

Ainsi, plusieurs indicateurs de l'inadéquation des qualifications et des compétences peuvent être dérivés des données disponibles dans l'Évaluation des compétences des adultes sur les qualifications, le domaine d'études, les exigences d'une profession en termes de compétences et l'utilisation des compétences (voir le tableau 5.1 et l'encadré 5.1). L'analyse simultanée de ces indicateurs montre comment ceux-ci se recoupent et présente un aperçu des liens entre éducation et marché du travail qui offre un éclairage nouveau sur les mesures politiques adaptées (voir par exemple Montt, 2015 ; OCDE, 2016a).

La principale façon de déterminer le degré d'inadéquation des qualifications consiste à évaluer le niveau de formation exigé dans le cadre professionnel¹². L'indicateur le plus fréquent est la qualification modale des travailleurs dans chaque profession et chaque pays/économie. Toutefois, cet indicateur associe les exigences de qualifications passées et présentes, car il reflète les qualifications de travailleurs embauchés à différentes périodes.

L'évaluation des compétences des adultes demande aux travailleurs d'indiquer les qualifications qui, selon eux, seraient nécessaires pour décrocher leur emploi aujourd'hui. La comparaison entre les qualifications des travailleurs et cette exigence auto-déclarée montre qu'en moyenne, 22 % des travailleurs sont surqualifiés, tandis qu'environ 13 % sont sous-qualifiés (voir le graphique 5.7). La fréquence de l'inadéquation des qualifications varie considérablement d'un pays à l'autre. La proportion des travailleurs surqualifiés varie de moins d'un travailleur sur sept à Djakarta (Indonésie), en Italie, en Slovaquie et en Turquie, à environ un travailleur sur trois en France, en Israël, au Japon et en Nouvelle-Zélande.

Tableau 5.1 Glossaire des principaux termes relatifs à l'inadéquation

| | Concept d'inadéquation | Indicateurs utilisés dans ce chapitre |
|--|--|--|
| Inadéquation des qualifications | Surqualification | Un travailleur est considéré comme surqualifié lorsque la différence entre son niveau de qualification et celui exigé pour son emploi est positive. |
| | Sous-qualification | Un travailleur est considéré comme sous-qualifié lorsque la différence entre son niveau de qualification et celui exigé pour son emploi est négative. |
| | Qualifications exigées | D'après les déclarations des répondants en réponse à cette question : « Si une personne postulait aujourd'hui pour ce type d'emploi, quelles seraient les qualifications habituellement demandées, le cas échéant ? ». Les qualifications ont été transposées en nombre d'années d'études sur la base de la structure du système d'éducation de chaque pays. |
| Inadéquation des compétences en littératie, en numératie ou en résolution de problèmes | Situation de surcompétence en littératie, en numératie ou en résolution de problèmes | Lorsque les compétences d'un travailleur sont supérieures aux compétences maximales exigées pour son emploi. |
| | Situation de sous-compétence en littératie, en numératie ou en résolution de problèmes | Lorsque les compétences d'un travailleur sont inférieures aux compétences minimales exigées pour son emploi. |
| | Compétences exigées | Les niveaux minimaux et maximaux exigés correspondent à la maîtrise minimale et maximale des compétences observée chez les travailleurs qui répondent par la négative aux deux questions utilisées afin d'identifier les situations de surcompétence ou de sous-compétence auto-déclarées. |
| Inadéquation du domaine d'études | Situation d'inadéquation entre l'emploi et le domaine d'études | Un travailleur est considéré comme étant en situation d'inadéquation entre son emploi et son domaine d'études lorsque le domaine d'études correspondant à sa qualification la plus élevée est sans lien avec le domaine le mieux approprié pour son emploi, suivant le codage utilisé par Wolbers (2003) et Quintini (2011) et, pour les catégories de professions de la CIP-08, le codage utilisé par Montt (2015). |
| | Situation d'adéquation entre l'emploi et le domaine d'études | Le domaine d'études correspondant à la qualification la plus élevée du travailleur est en adéquation avec le domaine d'études le mieux approprié pour son emploi. |

Sources : Montt, G. (2015), « The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 167 ; Quintini, G. (2011), « Right for the job: Over-qualified or under-skilled? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 120 ; Wolbers, M. (2003), « Job mismatches and their labour market effects among school-leavers in Europe », *European Sociological Review*, vol. 19, pp. 249-266.

La fréquence des situations de sous-qualification est la plus faible au Japon, en République slovaque et en République tchèque. Elle varie de moins d'un travailleur sur dix en Lituanie et en Israël parmi les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, à plus d'un travailleur sur six au Chili, en Italie, aux Pays-Bas et en Suède. Ces résultats pourraient refléter l'augmentation rapide du niveau de formation et le fait que les travailleurs ont besoin aujourd'hui de qualifications plus élevées pour obtenir des emplois qui étaient auparavant accessibles à des travailleurs moins qualifiés. Si c'était le cas, les travailleurs (notamment les travailleurs plus âgés) pourraient avoir des difficultés à changer d'emploi si leur expérience n'est pas reconnue¹³. La fréquence des situations de surqualification peut aussi résulter des cycles économiques : dans des conditions favorables sur le marché de l'emploi ou en situation de plein emploi, les employeurs à la recherche de personnel peuvent pourvoir à leurs besoins en recrutant des travailleurs moins qualifiés à un taux de rémunération donné.

Les travailleurs ont répondu à deux questions sur le sujet : « D'après vous, êtes-vous assez compétent(e) pour exercer des fonctions plus exigeantes que celles qui sont actuellement les vôtres ? » et « Pensez-vous avoir besoin d'une formation supplémentaire pour vous sentir à l'aise dans vos fonctions actuelles ? ». Selon l'indicateur de l'inadéquation des compétences de l'OCDE, les travailleurs sont considérés en situation d'adéquation avec leur domaine si leur niveau de compétences dans ce domaine se situe entre le score minimal et le score maximal observés chez les travailleurs ayant répondu par la négative aux deux questions pour la même profession et le même pays¹⁴. Les travailleurs sont surcompétents dans un domaine si leur score est supérieur au score maximal auto-déclaré par un travailleur en situation d'adéquation ; ils sont sous-compétents dans un domaine si leur score est inférieur au score minimal auto-déclaré par un travailleur en situation d'adéquation.

Encadré 5.1 **Mesure de l'inadéquation des qualifications, des compétences et du domaine d'études dans l'Évaluation des compétences des adultes**

Il existe plusieurs moyens de mesurer chaque type d'inadéquation. Les enquêtes peuvent questionner les répondants sur leur propre appréciation d'une inadéquation potentielle (mesures subjectives) ou comparer un répondant à ce qui est courant dans son pays (approche statistique) ou à ce qui est approprié (approche normative). Chaque type de mesure a ses avantages et ses inconvénients (OCDE, 2016a).

L'inadéquation des qualifications se présente lorsque le niveau de formation des travailleurs est supérieur ou inférieur à celui qui est exigé pour leur emploi. Si leur niveau de qualification est supérieur à celui qui est requis pour leur emploi, les travailleurs sont considérés comme surqualifiés ; dans le cas contraire, ils sont considérés comme sous-qualifiés. Dans l'Évaluation des compétences des adultes, la question suivante est posée aux répondants : « Si une personne postulait aujourd'hui pour ce type d'emploi, quelles seraient les qualifications habituellement demandées, le cas échéant ? ». La réponse à cette question renseigne sur le niveau de qualification requis par l'emploi de chaque répondant, qui est comparé à son propre niveau de qualification afin d'identifier une éventuelle inadéquation. Bien que faussées par les perceptions individuelles et les effets de période ou de cohorte, les exigences en matière de qualifications telles qu'elles sont déclarées par le répondant en réponse à la question posée présentent l'avantage d'être spécifiques à l'emploi, ce qui ne serait pas le cas si l'on partait du principe que tous les emplois relevant du même code professionnel requièrent le même niveau de qualifications.

L'inadéquation des compétences se présente lorsque le niveau de compétences des travailleurs est supérieur ou inférieur à celui qui est requis pour leur emploi. Si leur niveau de compétences est supérieur à celui qui est requis pour leur emploi, les travailleurs sont considérés comme surcompétents ; dans le cas contraire, ils sont considérés comme sous-compétents. Aux fins de ce chapitre, l'indicateur que constituent les exigences en termes de compétences dans le cadre professionnel, essentiel dans la mesure de l'inadéquation des compétences, est dérivé des travaux de Pellizzari et Fichen (2013). Bien qu'il s'agisse d'un indicateur probant, il ne permet pas de mesurer l'inadéquation dans tous les domaines, car il est axé sur les compétences en traitement de l'information (concernant d'autres approches de l'évaluation de l'inadéquation des compétences, voir Perry, Wiederhold et Ackermann-Plek, 2014).

L'inadéquation du domaine d'études se présente lorsque les travailleurs sont employés dans un domaine différent de celui dans lequel ils se sont spécialisés. La correspondance entre les professions et les domaines d'études est basée sur d'une liste de professions (dans la classification CIP à 3 chiffres) considérées comme adaptées à chaque domaine d'études. Les travailleurs qui ne sont pas employés dans une profession considérée comme adaptée à leur domaine d'études sont considérés comme étant en situation d'inadéquation. La liste des domaines et des professions utilisée dans le cadre de ce chapitre est disponible à l'annexe 5 de *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014* (OCDE, 2014b). Cette liste est largement inspirée de celle élaborée par Wolbers (2003), mais a été adaptée pour correspondre à la classification CIP-08 (Montt, 2015).

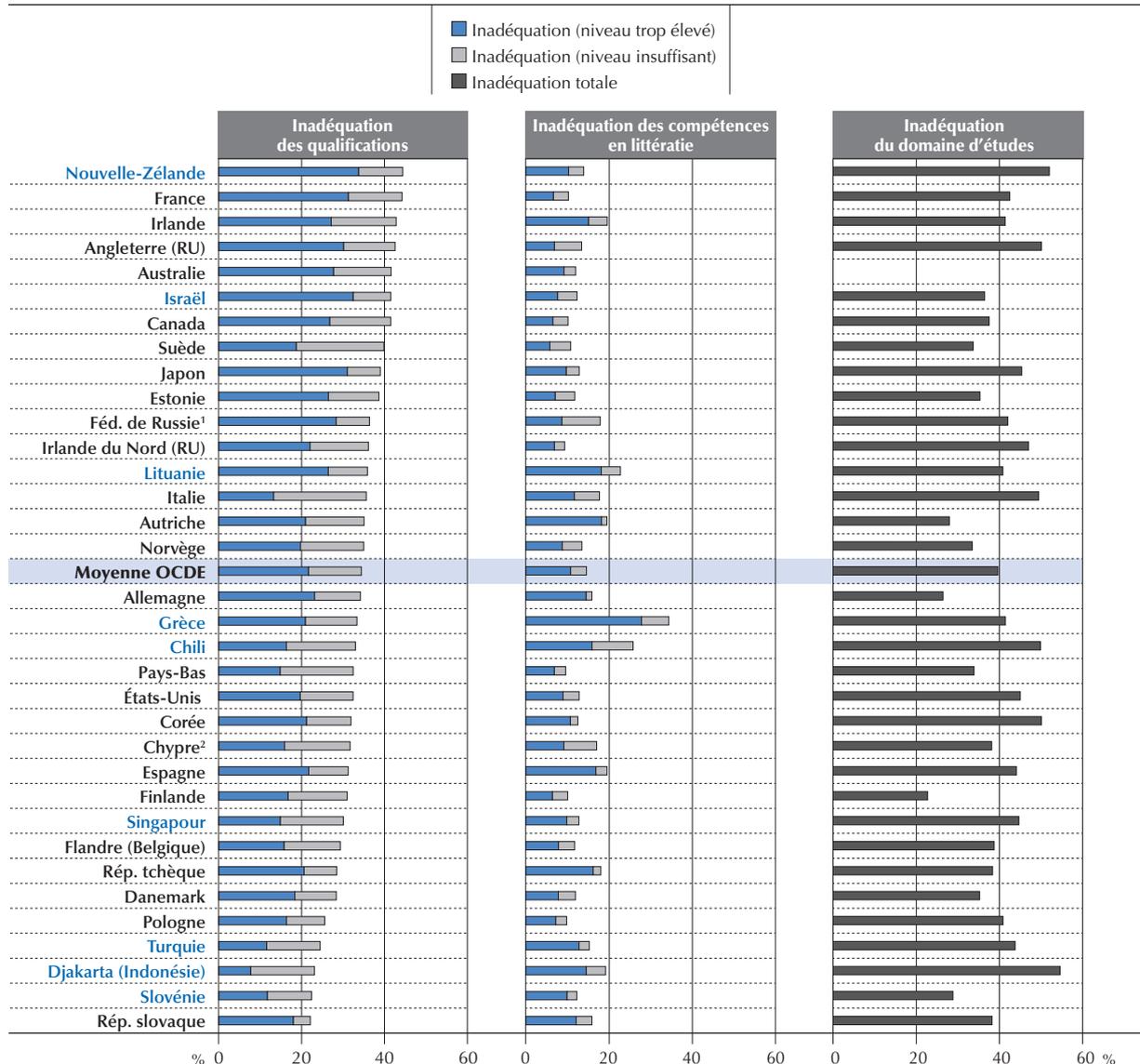
Sources :

- Montt, G. (2015), « The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 167, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxm4dhv9r2-en>.
- OCDE (2016a), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>.
- OCDE (2014b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- Pellizzari, M. et A. Fichen (2013), « A new measure of skills mismatch: Theory and evidence from the survey of adult skills (PIAAC) », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 153, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k3tpt04lcnt-en>.

L'indicateur de l'inadéquation des compétences de l'OCDE peut constituer une amélioration par rapport aux indicateurs existants, car il rend compte plus efficacement des biais, comme l'excès de confiance, sans imposer les hypothèses audacieuses nécessaires pour comparer directement la maîtrise et l'utilisation des compétences¹⁵. Cette approche ne mesure cependant pas toutes les formes d'inadéquation des compétences. Elle met l'accent sur l'inadéquation dans les domaines de compétence évalués par l'Évaluation des compétences des adultes, laissant de côté les inadéquations liées aux compétences propres à l'emploi ou aux compétences génériques. (Une discussion détaillée de l'indicateur de l'inadéquation des compétences de l'évaluation, de ses avantages, de ses inconvénients et du cadre théorique qui le sous-tend, est présentée par Fichen et Pellizzari [2013].)

Graphique 5.7 ■ Inadéquation en matière de qualifications, de compétences en littératie et de domaine d'études

Pourcentage de travailleurs en situation d'inadéquation, selon le type d'inadéquation



Remarque : Les données de l'Australie sur l'inadéquation en matière de domaine d'études ne sont pas présentées en raison de la non-disponibilité des données sur la classification à 3 chiffres des professions de la CITP pour les actifs occupés de ce pays dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

1. Voir la note à la fin de ce chapitre.

2. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de la prévalence des situations d'inadéquation en matière de qualifications (sur- ou sous-qualification).

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.7.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366353>

En moyenne, dans les pays/économies de l'OCDE ayant participé à l'Évaluation des compétences des adultes, environ 11 % et 4 % des travailleurs sont respectivement surcompétents et sous-compétents en littératie (voir le graphique 5.7). C'est en Autriche, en Grèce et en Lituanie que l'on trouve la fréquence des situations de surcompétence en littératie la plus élevée ; en revanche, parmi les pays de la deuxième vague de l'évaluation, Israël et Singapour se situent en deçà de la moyenne des pays/économies de l'OCDE participants. La fréquence des situations de surcompétence est la plus faible au Canada, en Finlande, en France et en Suède. Par contraste, la fréquence des situations de sous-compétence en littératie la plus élevée a été observée en Angleterre (Royaume-Uni), au Chili, en Fédération de Russie et en Grèce, tandis que l'Allemagne, l'Autriche, la Corée, la Slovénie et la République tchèque présentent la fréquence la plus faible des situations de sous-compétence en littératie.

Il était également demandé aux répondants de décrire leur profession et d'indiquer le domaine de spécialisation de leur qualification la plus élevée¹⁶. L'inadéquation entre l'emploi et le domaine d'études est évaluée en identifiant le domaine d'études

le plus approprié pour chaque type de profession (ou les domaines d'études, si plusieurs sont appropriés) et en le comparant au domaine d'études des travailleurs. Les travailleurs peuvent indiquer un domaine parmi neuf proposés : *i*) programmes généraux ; *ii*) formation des enseignants et sciences de l'éducation ; *iii*) sciences humaines, langues et arts ; *iv*) sciences sociales, commerce et droit ; *v*) sciences, mathématiques et informatique ; *vi*) ingénierie, industries de transformation et production ; *vii*) agriculture et médecine vétérinaire ; *viii*) santé et protection sociale ; et *ix*) services. L'association du ou des domaines les plus appropriés à chaque type de profession s'appuie sur le codage utilisé par Wolbers (2003), Quintini (2011) et Montt (2015).

Comme on le voit dans le panneau à l'extrême droite du graphique 5.7, environ 40 % des travailleurs sont en situation d'inadéquation entre leur domaine d'études et leur emploi, en moyenne, dans les pays/économies de l'OCDE ayant participé à l'Évaluation des compétences des adultes. Les situations d'inadéquation entre le domaine d'études et l'emploi sont les plus fréquentes en Angleterre (Royaume-Uni), au Chili, en Corée, à Djakarta (Indonésie), en Italie et en Nouvelle-Zélande, les résultats indiquant qu'environ un travailleur sur deux y est en situation d'inadéquation. Par contraste, la fréquence la moins élevée des situations d'inadéquation s'observe en Allemagne, en Autriche, en Finlande, en Slovaquie, où moins d'un travailleur sur trois est en situation d'inadéquation entre son domaine d'études et son emploi.

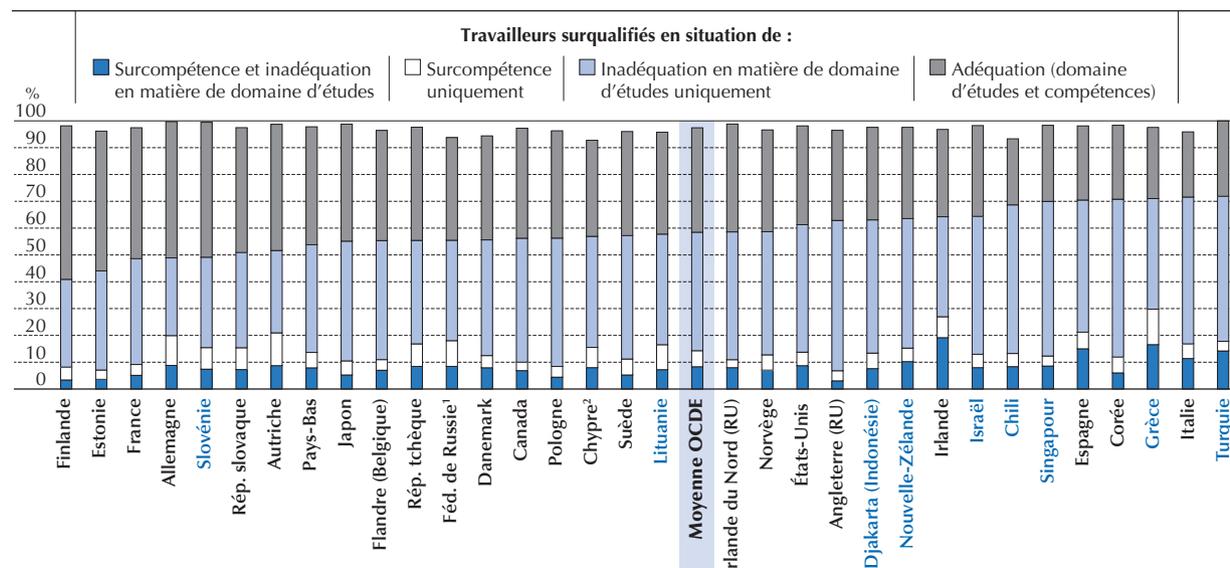
L'inadéquation du domaine d'études n'entraîne pas forcément un désavantage salarial pour les travailleurs si leurs compétences sont transférables et reconnues lorsqu'ils changent de domaine professionnel. Elle peut en revanche entraîner un désavantage salarial lorsque les compétences des travailleurs ne sont pas transférables et qu'ils doivent accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés dans un autre domaine professionnel (Montt, 2015).

Recouvrements entre inadéquation des compétences, inadéquation du domaine d'études et inadéquation des qualifications

Ces différentes formes d'inadéquation se recoupent (voir les graphiques 5.8a et 5.8b). Les travailleurs peuvent être simultanément surqualifiés, surcompétents et en situation d'inadéquation de leur domaine d'études. Il s'agit de travailleurs qui n'utilisent pas toutes leurs compétences, et dont les qualifications ne sont pas reconnues lorsqu'ils occupent un emploi sans lien avec leur domaine d'études. En revanche, les travailleurs occupant un emploi sans lien avec leur domaine d'études

Graphique 5.8a ■ **Travailleurs surqualifiés en situation d'inadéquation en matière de compétences en littératie ou de domaine d'études**

Pourcentage de travailleurs surqualifiés dans chaque catégorie d'inadéquation en matière de compétences en littératie ou de domaine d'études



Remarques : Les travailleurs surqualifiés en situation de sous-compétence et d'inadéquation en matière de domaine d'études ou de sous-compétence et d'adéquation en matière de domaine d'études ne sont pas inclus dans ce graphique et représentent le pourcentage restant pour atteindre un total de 100 %. Les données de l'Australie sur l'inadéquation en matière de domaine d'études ne sont pas présentées en raison de la non-disponibilité des données sur la classification à 3 chiffres des professions de la CIP pour les actifs occupés de ce pays dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

1. Voir la note à la fin de ce chapitre.

2. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

Les pays et économies sont classés par ordre croissant du pourcentage de travailleurs surqualifiés en situation de surcompétence en littératie et/ou d'inadéquation en matière de domaine d'études.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.8a.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366362>

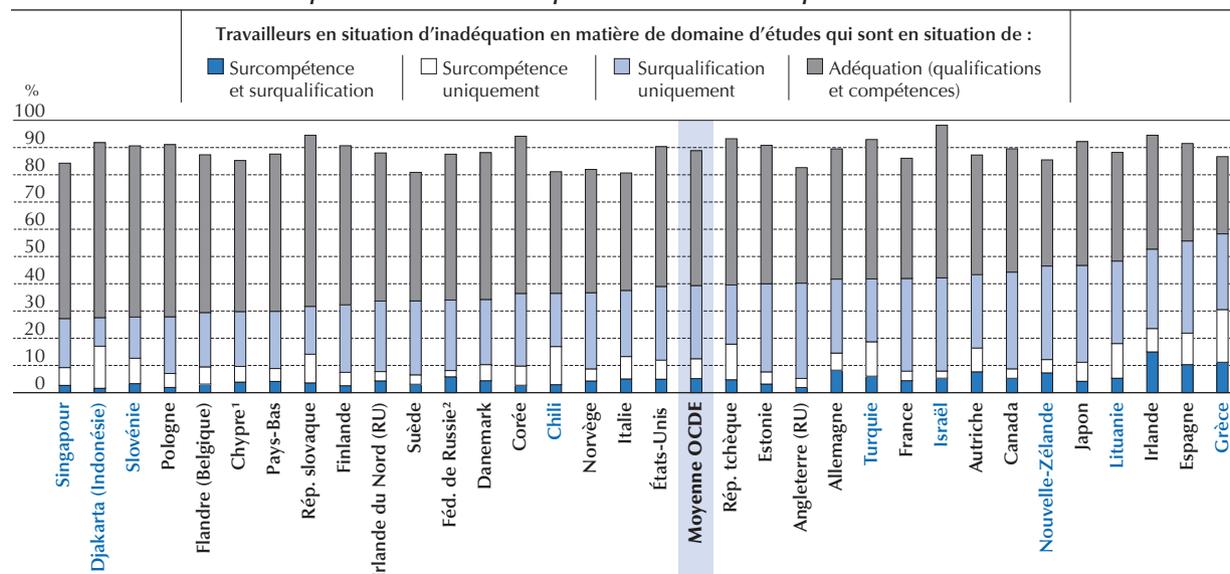
peuvent être en situation d'adéquation si leurs qualifications sont reconnues et valorisées en dehors de leur domaine. Ceux qui travaillent dans leur domaine de spécialité peuvent être surqualifiés, mais ne pas être surcompétents si leur niveau de qualification ne reflète pas leur niveau de compétence réel. Les différentes combinaisons de ces formes d'inadéquation laissent entrevoir les défis à relever pour faire correspondre les qualifications, les compétences et les demandes du marché du travail.

Qui sont les travailleurs surqualifiés ? Sont-ils en situation d'inadéquation réelle ou apparente ? En général, seul un sous-ensemble de travailleurs surqualifiés possède des compétences en littératie supérieures à celles requises pour leur emploi, donc une partie seulement de la population surqualifiée est « réellement » surqualifiée (voir le graphique 5.8a). Dans les pays/économies de l'OCDE qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes, 14 % des travailleurs surqualifiés (travaillant dans leur domaine d'études ou en dehors) sont également surcompétents, ce qui signifie que la majorité des travailleurs surqualifiés sont en situation d'adéquation avec leur emploi en termes de compétences en littératie requises dans le cadre professionnel (ce qui est parfois désigné comme une situation d'inadéquation « apparente »). Ces constats prètent à penser que les qualifications ne reflètent qu'imparfaitement les compétences, tout en suggérant que la surqualification peut refléter une sous-utilisation d'autres compétences que celles en littératie.

Dans tous les pays/économies participants, la majorité des travailleurs surqualifiés sont aussi en situation d'inadéquation par rapport à une autre dimension. Les travailleurs surqualifiés sont soit surcompétents, soit en situation d'inadéquation liée à leur domaine d'études, ou les deux à la fois, comme l'illustrent respectivement les barres blanches, bleu clair et bleu foncé dans le graphique 5.8a. En Grèce et en Irlande, plus d'un travailleur surqualifié sur quatre sont également surcompétents, ce qui révèle une proportion relativement importante de situations d'inadéquation réelle. La surqualification tend à être associée à une inadéquation du domaine d'études en Angleterre (Royaume-Uni), au Chili, en Corée, en Israël, en Italie, à Singapour et en Turquie. Dans ces pays/économies, plus d'un travailleur surqualifié sur quatre est également en situation d'inadéquation liée à son domaine d'études, mais en situation d'adéquation des compétences. Ce constat soulève des questions concernant la capacité des travailleurs à trouver des emplois dans leur domaine et à transférer leurs compétences dans d'autres secteurs professionnels. Dans ces pays/économies, les compétences des travailleurs amenés à s'orienter vers un domaine professionnel autre que celui de leurs études peuvent ne pas être reconnues, et ils sont alors contraints d'accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés (Montt, 2015).

Graphique 5.8b ■ **Travailleurs en situation d'inadéquation en matière de domaine d'études, également en situation d'inadéquation en matière de qualifications et de compétences en littératie**

Pourcentage de travailleurs en situation d'inadéquation en matière de domaine d'études dans chaque catégorie d'inadéquation en matière de qualifications et de compétences en littératie



Remarques : Les travailleurs en situation d'inadéquation en matière de domaine d'études qui sont sous-compétents ou sous-qualifiés ne sont pas inclus dans ce graphique et représentent le pourcentage restant pour atteindre un total de 100 %. Les données de l'Australie sur l'inadéquation en matière de domaine d'études ne sont pas présentées en raison de la non-disponibilité des données sur la classification à 3 chiffres des professions de la CIP pour les actifs occupés de ce pays dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

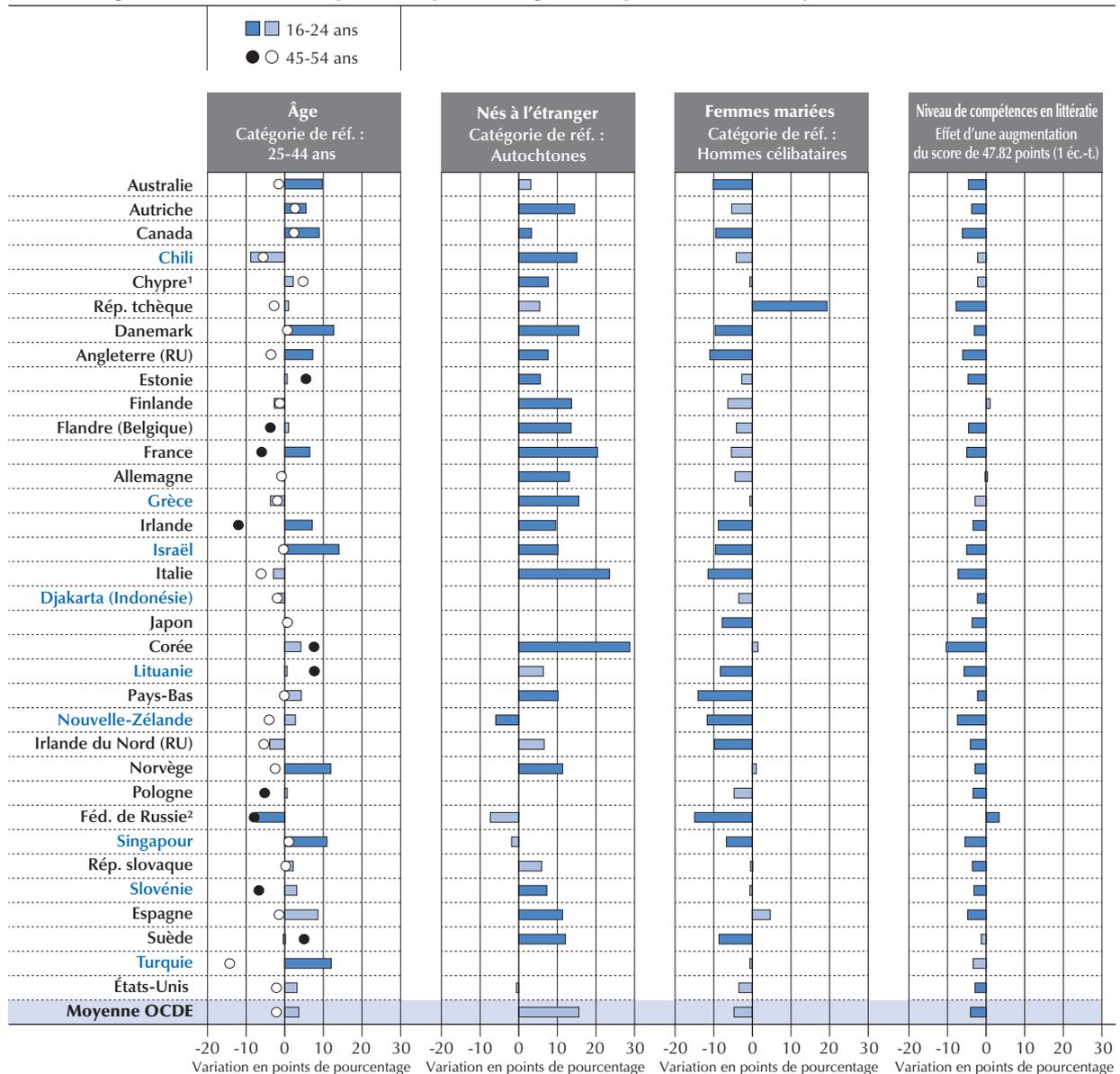
Les pays et économies sont classés par ordre croissant du pourcentage de travailleurs en situation d'inadéquation en matière de domaine d'études qui sont surqualifiés et/ou surcompétents en littératie.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.8b.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366377>

Le graphique 5.8b porte sur les travailleurs en situation d'inadéquation entre leur domaine d'études et leur emploi. Ces travailleurs sont-ils également susceptibles d'être surqualifiés et surcompétents ? Ceci signifierait que leurs qualifications les plus élevées et leur niveau de compétences ne sont pas reconnus lorsqu'ils occupent un emploi dans un autre domaine que celui de leurs études. Dans l'ensemble des pays/économies, en moyenne, les travailleurs en situation d'inadéquation liée à leur domaine d'études tendent aussi à être surqualifiés et surcompétents. Près de 40 % des travailleurs occupant un emploi peu adapté à leur domaine d'études sont soit surcompétents, soit surqualifiés, ou les deux à la fois. Cette tendance est la plus marquée en Espagne, en Grèce, en Irlande et en Lituanie, où environ la moitié des travailleurs occupant un emploi sans lien avec leur domaine d'études sont également surqualifiés ou surcompétents. À Singapour, en revanche, les travailleurs sont plus susceptibles de travailler dans un domaine autre que celui de leurs études, et pour autant, leurs qualifications et leurs compétences en littératie sont reconnues (voir le graphique 5.8b).

Graphique 5.9 [1/2] ■ **Surqualification, selon les caractéristiques individuelles et professionnelles**
Effets marginaux (en variation de points de pourcentage) sur la probabilité de surqualification chez les travailleurs



Remarque : Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée.

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.9.

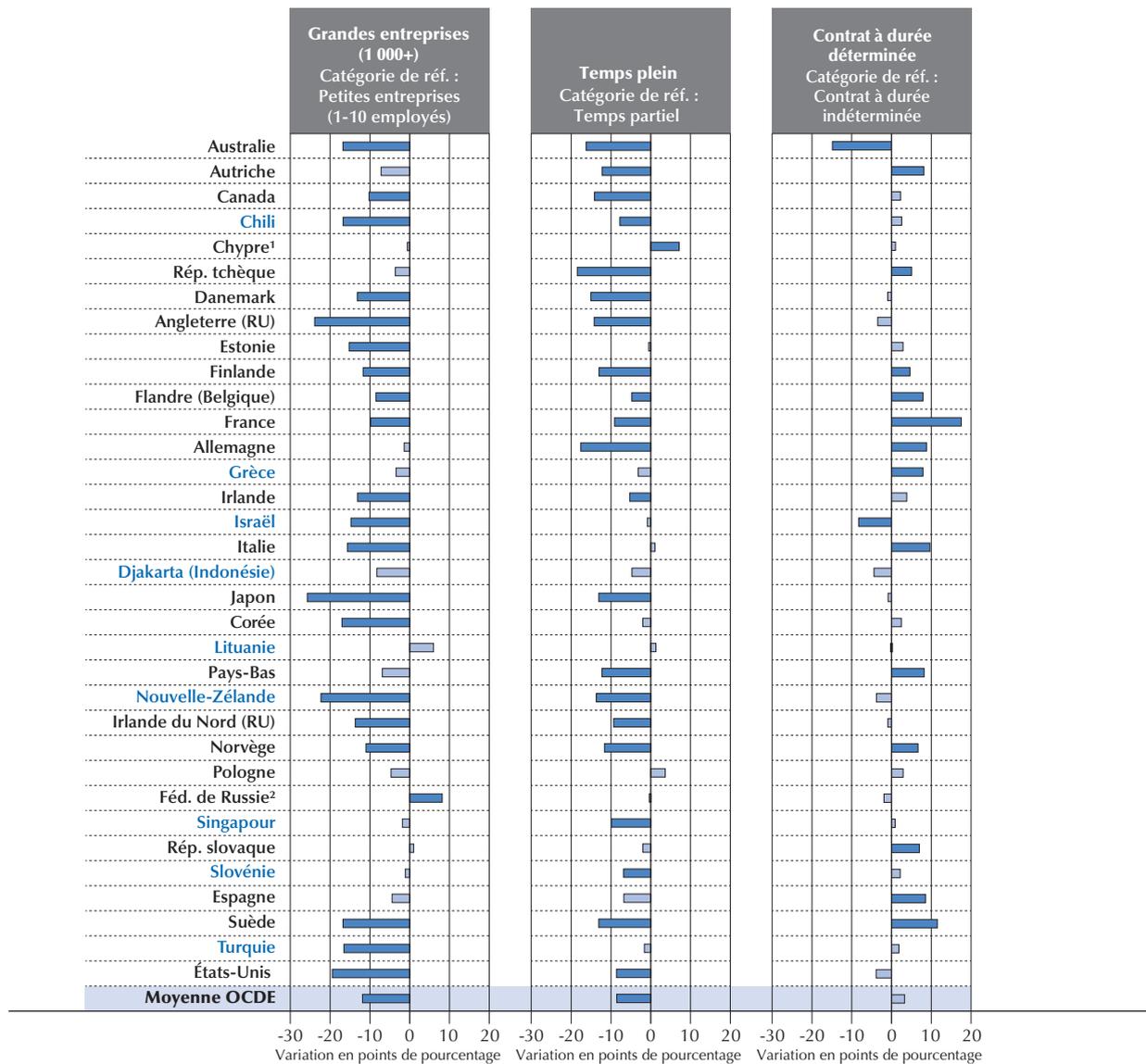
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366386>

De quelle façon l'inadéquation interagit-elle avec les compétences et les autres caractéristiques personnelles et professionnelles ?

L'inadéquation et la maîtrise des compétences

Plusieurs études révèlent des différences considérables dans la maîtrise des compétences chez des travailleurs disposant du même niveau de qualification (Quintini, 2011). Dans le contexte de l'inadéquation des qualifications, dans une catégorie de qualification donnée, les travailleurs les plus compétents peuvent décrocher des emplois exigeant un niveau supérieur de qualification formelle, alors que leurs homologues les moins compétents ne peuvent obtenir que des postes exigeant des qualifications formelles peu élevées. Par conséquent, les premiers semblent sous-qualifiés bien qu'ils possèdent les compétences requises pour exercer leurs fonctions, et les seconds, surqualifiés, alors qu'ils ne possèdent pas certaines des compétences clés requises pour décrocher un emploi exigeant des qualifications formelles supérieures et exercer leurs fonctions¹⁷.

Graphique 5.9 [2/2] ■ **Surqualification, selon les caractéristiques individuelles et professionnelles**
Effets marginaux (en variation de points de pourcentage) sur la probabilité de surqualification chez les travailleurs



Remarque : Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée.

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.9.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366386>

En outre, les travailleurs les moins compétents à un niveau de qualification donné peuvent préférer travailler en dehors du domaine de leurs études pour s'assurer une rémunération plus élevée¹⁸. Par ailleurs, lorsque la situation sur le marché du travail est tendue, les travailleurs ne parvenant pas à trouver un emploi dans leur domaine peuvent être contraints de travailler dans un domaine sans lien avec celui de leurs études et doivent souvent dans ce cas accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés (Montt, 2015).

En moyenne, dans la plupart des pays/économies, les individus surqualifiés et occupant un emploi peu adapté à leur domaine d'études obtiennent des scores sur l'échelle de compétences en littératie inférieurs à ceux de leurs homologues en situation d'adéquation (voir les graphiques 5.9 et 5.11). Ce constat vient étayer la théorie selon laquelle les écarts en termes de compétences au sein des niveaux de qualification et des domaines d'études expliquent certaines inadéquations des qualifications, un phénomène aussi appelé « hétérogénéité des compétences » (Quintini, 2011). Les travailleurs les moins compétents peuvent devenir surqualifiés si leurs qualifications ne reflètent pas correctement leur niveau de compétences. Ils sont aussi plus susceptibles d'occuper un emploi peu adapté à leur domaine d'études, ce qui laisse penser que les travailleurs exercent des professions dans un domaine autre que celui de leurs études parce qu'ils peuvent y trouver de meilleures rémunérations ou opportunités d'emploi.

Les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles et l'inadéquation

Les caractéristiques individuelles et professionnelles peuvent également influencer sur la probabilité d'inadéquation (voir les graphiques 5.9, 5.10 et 5.11). Par exemple, lorsque les jeunes entrent sur le marché du travail, ceux-ci peuvent avoir besoin de temps pour trouver un emploi adéquat. Certains travailleurs peuvent également choisir d'accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Cette situation peut se produire lorsque les travailleurs souhaitent rester à proximité de leur famille ou mieux concilier vie professionnelle et vie privée, et acceptent des emplois à temps partiel ou des emplois sans lien avec leur domaine d'études. Ladite situation peut également se produire en cas de crise économique : les travailleurs choisissent alors d'accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés plutôt que le chômage.

Une analyse de la relation entre les caractéristiques socio-démographiques et l'inadéquation montre sans équivoque que les travailleurs nés à l'étranger sont plus susceptibles d'être surqualifiés (même à niveau de compétences en littératie équivalent) et d'exercer des emplois peu adaptés à leur domaine d'études que leurs homologues autochtones (voir les graphiques 5.9 et 5.11). Cette situation peut s'expliquer par l'absence de reconnaissance des qualifications acquises hors du pays d'accueil, qui pousse les immigrés très qualifiés à accepter des emplois peu qualifiés.

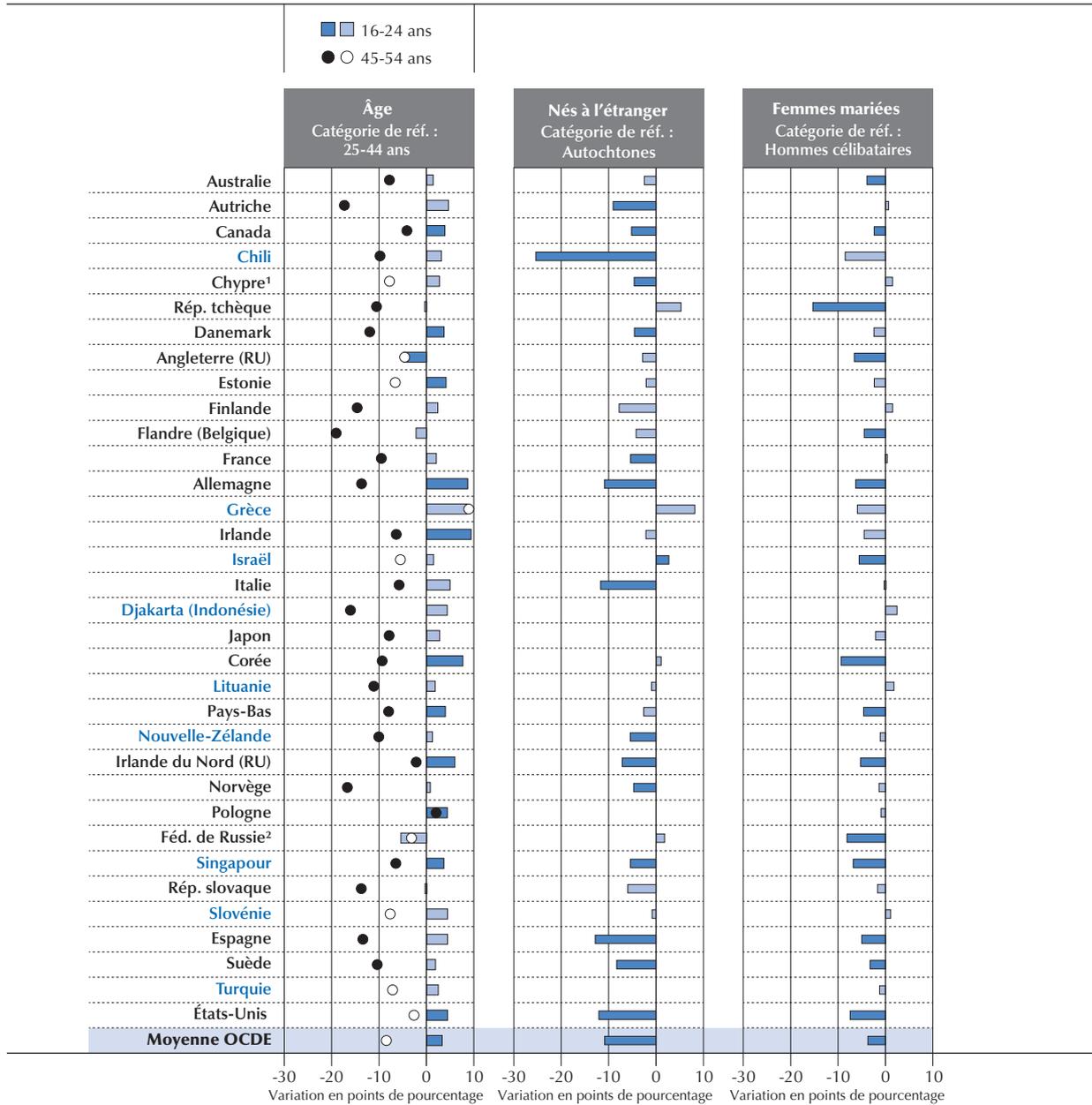
Toutefois, les travailleurs nés à l'étranger sont moins susceptibles d'être surcompétents en littératie, ce qui met peut-être en évidence les obstacles auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils ne maîtrisent pas la langue du pays d'accueil. Ce constat souligne également l'importance des programmes de formation en langues pour que les immigrés tirent pleinement parti de leurs compétences et que leur pays d'accueil en bénéficie également.

Par ailleurs, dans certains pays, les 16-24 ans sont plus susceptibles d'être surqualifiés que les 25-44 ans¹⁹, même si cet écart n'est pas statistiquement significatif dans la majeure partie des cas ; et les travailleurs plus âgés sont moins susceptibles d'être surcompétents. Contrairement à l'idée reçue qui veut que les femmes soient plus susceptibles d'être surqualifiées en raison des contraintes familiales, après contrôle des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles, les femmes mariées sont légèrement moins susceptibles d'être surqualifiées que leurs homologues masculins célibataires, et sont également légèrement moins susceptibles d'être surcompétentes dans de nombreux pays²⁰.

Les travailleurs employés par des grandes entreprises et les travailleurs à temps plein sont moins susceptibles d'être surqualifiés et également moins susceptibles d'exercer un emploi peu adapté à leur domaine d'études que leurs homologues employés par des petites entreprises ou les travailleurs à temps partiel (voir le graphique 5.9). Parmi les explications possibles, le fait que la taille de l'entreprise reflète la qualité des politiques de ressources humaines : les grandes entreprises sélectionnent mieux les candidats et comprennent mieux comment la surqualification peut affecter la satisfaction professionnelle et donc, la productivité. Les grandes entreprises peuvent également posséder un marché du travail interne plus large qui permet de transférer les travailleurs vers des tâches ou emplois plus adéquats tout en restant dans l'entreprise. Les emplois à temps partiel peuvent demander moins de compétences, mais attirent les travailleurs qualifiés car ils permettent de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ils peuvent également être préférés au chômage en cas de crise économique. On pourrait s'attendre à ce que les emplois à durée déterminée exigent des qualifications inférieures à celles des emplois à durée indéterminée, mais ils attirent souvent des travailleurs diplômés de l'enseignement tertiaire qui ne parviennent pas à trouver un emploi à durée indéterminée. Cette hypothèse est confirmée par les données de la majorité des pays/économies.

Graphique 5.10 [1/2] ■ **Surcompétence en littératie, selon les caractéristiques individuelles et professionnelles**

Effets marginaux (en variation de points de pourcentage) sur la probabilité de surcompétence en littératie chez les travailleurs



Remarque : Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée.

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

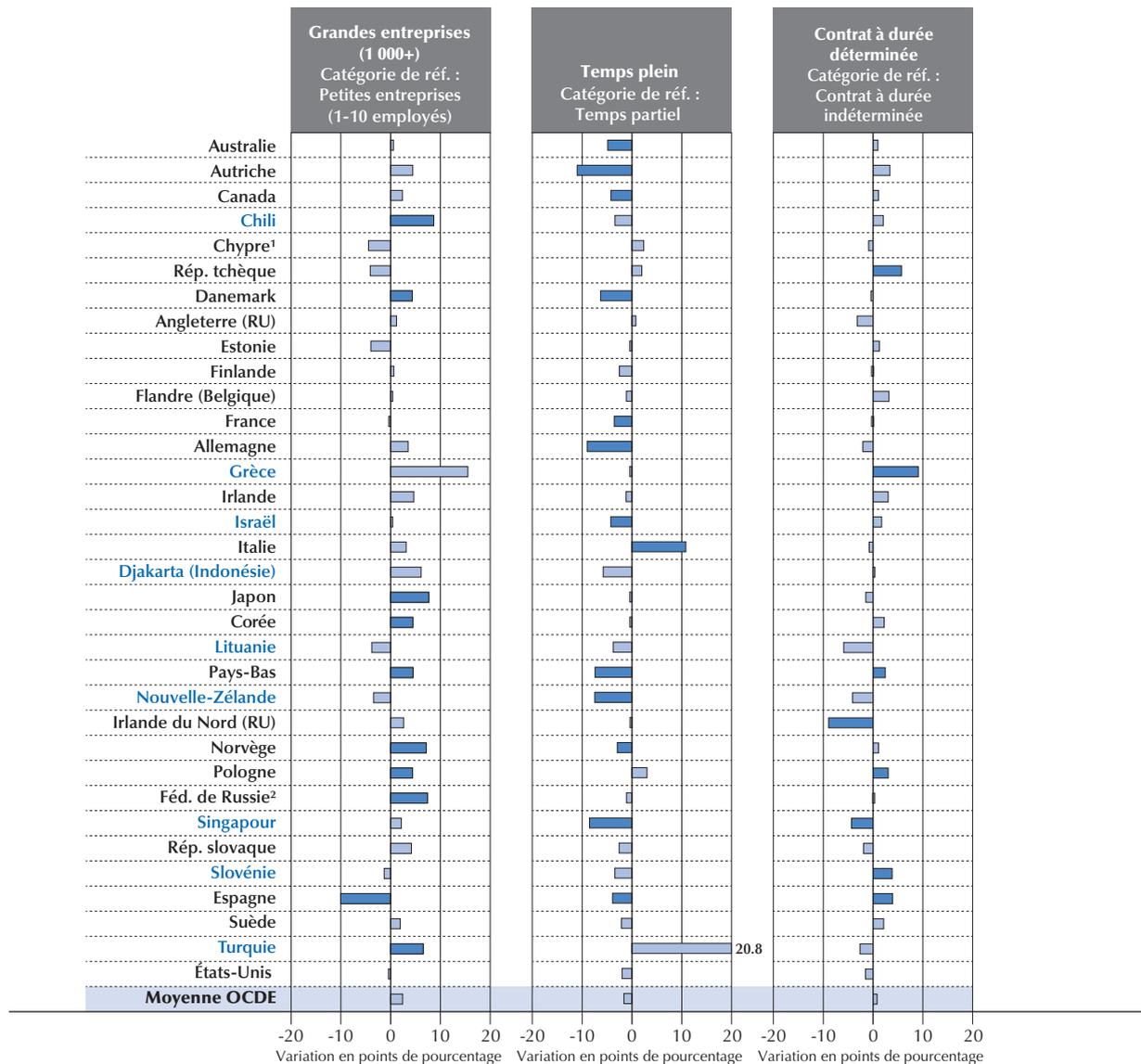
Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.10.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366397>

Graphique 5.10 [2/2] ■ **Surcompétence en littératie, selon les caractéristiques individuelles et professionnelles**

Effets marginaux (en variation de points de pourcentage) sur la probabilité de surcompétence en littératie chez les travailleurs



Remarque : Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée.

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

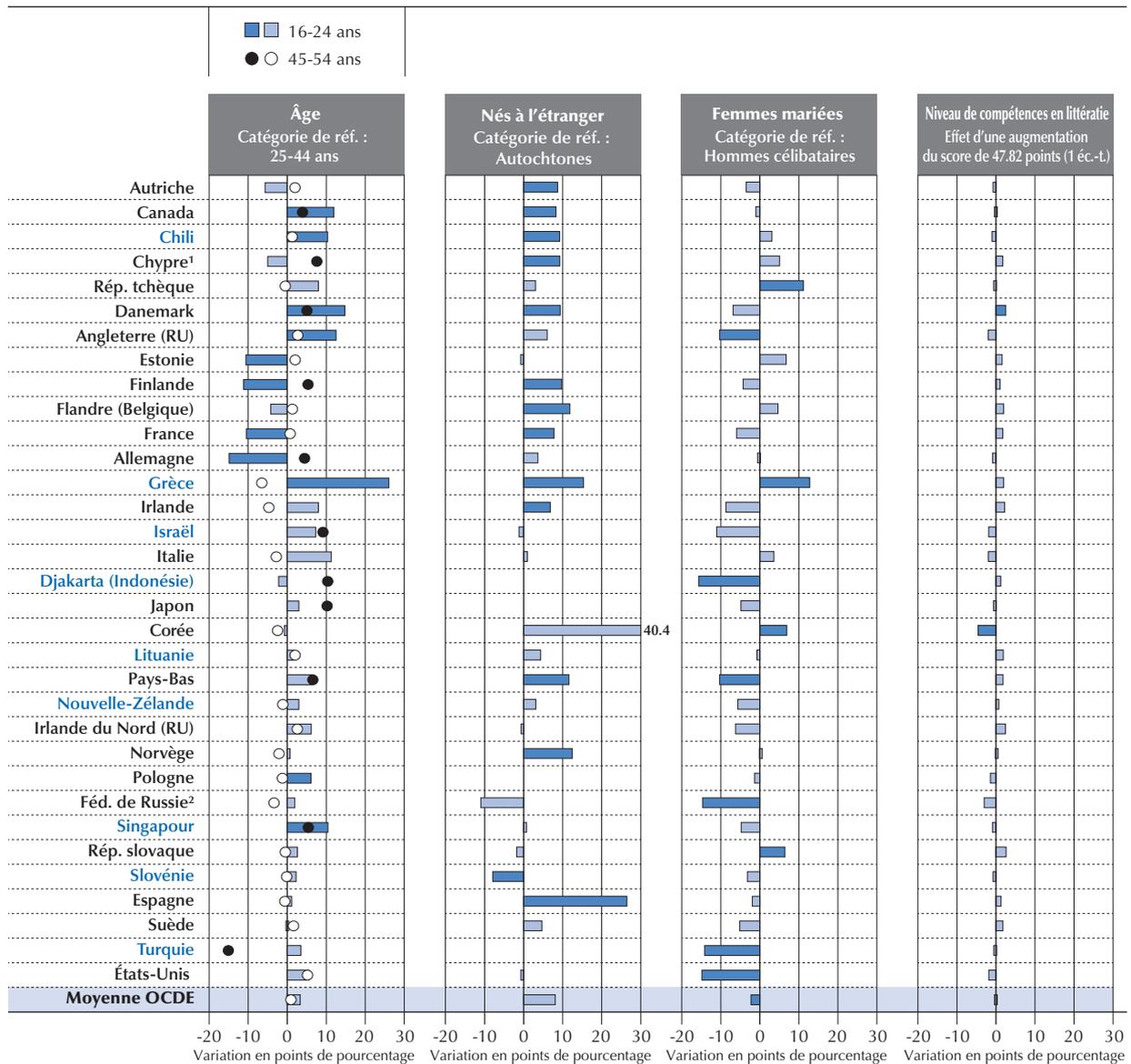
Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.10.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366397>

Graphique 5.11 [1/2] ■ **Inadéquation du domaine d'études, selon les caractéristiques individuelles et professionnelles**

Effets marginaux (en variation de points de pourcentage) sur la probabilité d'inadéquation du domaine d'études chez les travailleurs



Remarques : Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée. Les données de l'Australie sur l'inadéquation en matière de domaine d'études ne sont pas présentées en raison de la non-disponibilité des données sur la classification à 3 chiffres des professions de la CITP pour les actifs occupés de ce pays dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

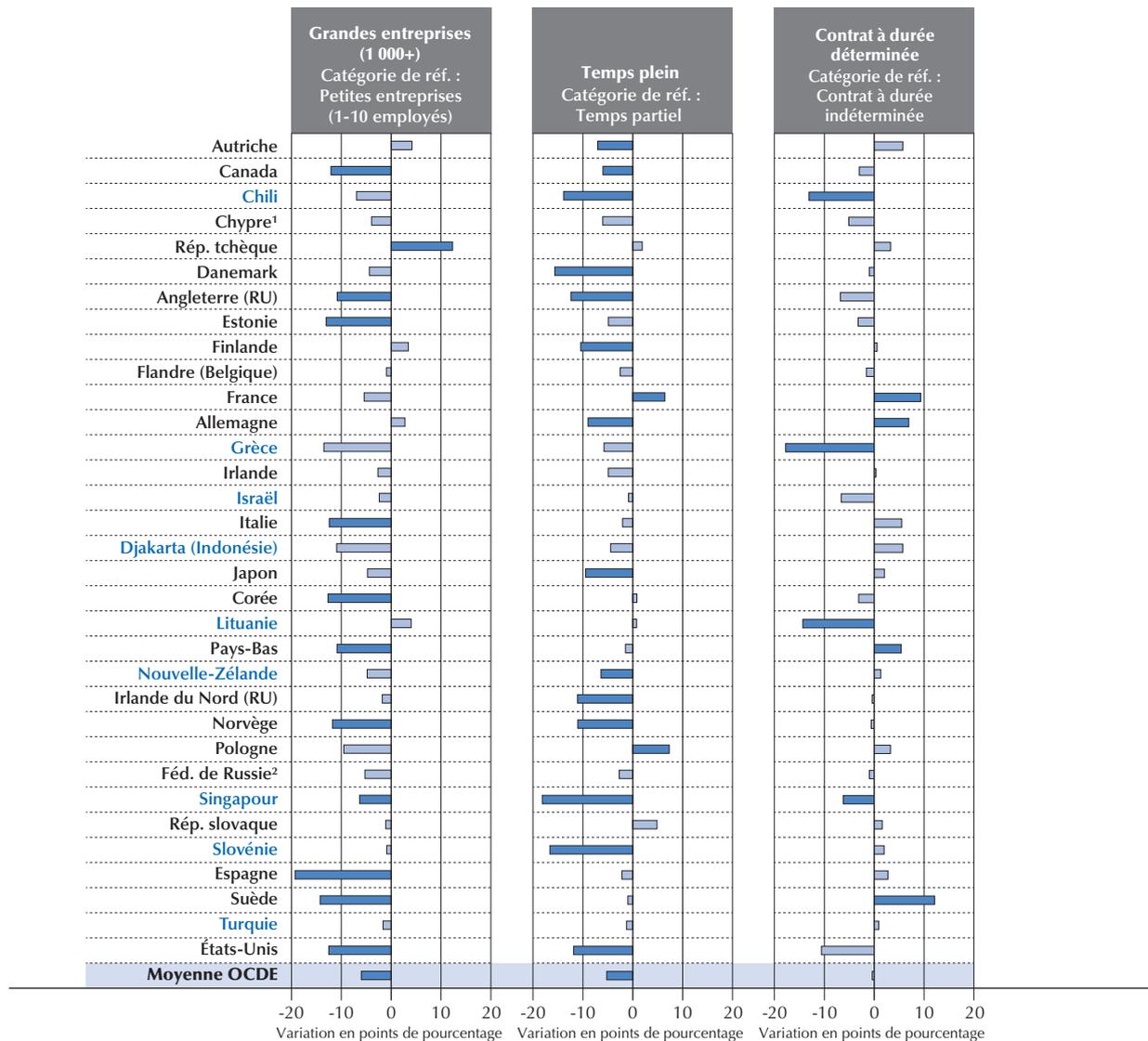
Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.11.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366405>

Graphique 5.11 [2/2] ■ Inadéquation du domaine d'études, selon les caractéristiques individuelles et professionnelles

Effets marginaux (en variation de points de pourcentage) sur la probabilité d'inadéquation du domaine d'études chez les travailleurs



Remarques : Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée. Les données de l'Australie sur l'inadéquation en matière de domaine d'études ne sont pas présentées en raison de la non-disponibilité des données sur la classification à 3 chiffres des professions de la CIP pour les actifs occupés de ce pays dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.11.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366405>

Effet de l'inadéquation sur les salaires

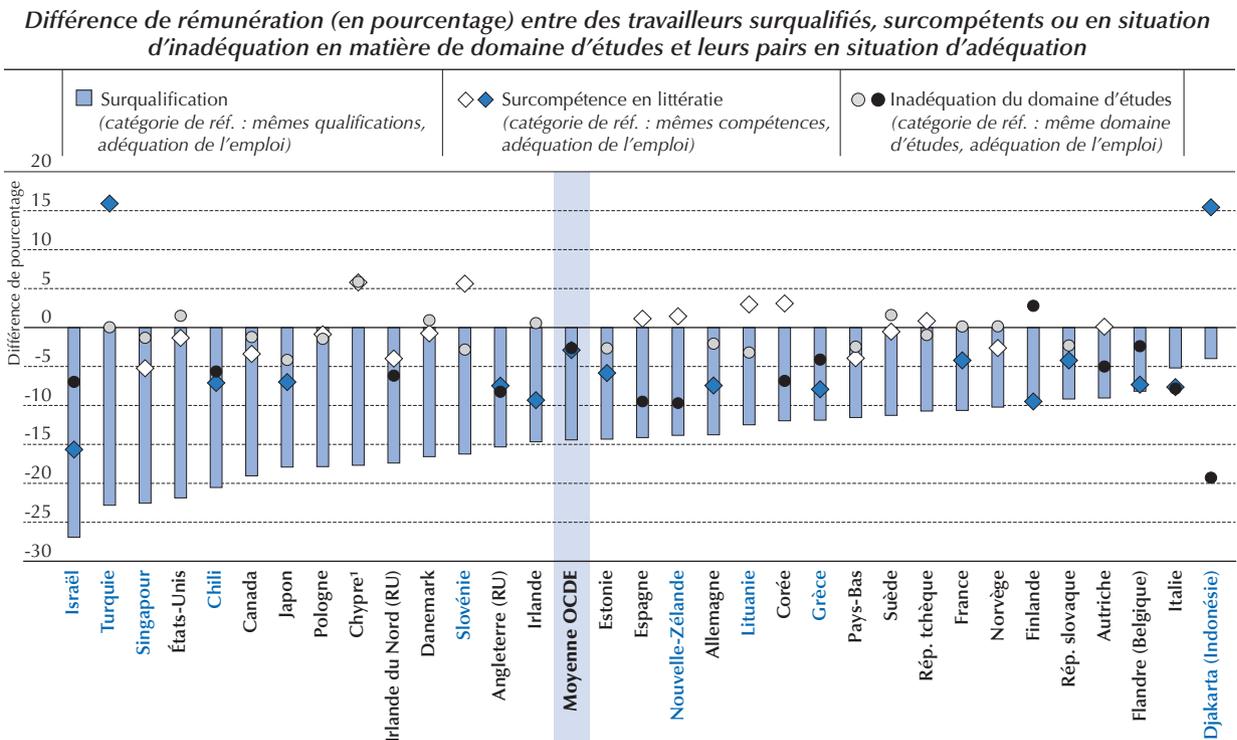
Les conséquences négatives de la surqualification sur le salaire horaire net sont plus marquées que celles de la surcompétence ou de l'inadéquation du domaine d'études lorsque l'on compare les travailleurs à leurs homologues en situation d'adéquation à compétences et qualifications égales (voir le graphique 5.12). En moyenne, dans tous les pays/économies, les travailleurs surqualifiés ont une rémunération environ 14 % inférieure à celle des travailleurs en situation d'adéquation à qualifications et compétences égales. Les désavantages salariaux associés à la surqualification s'élèvent à 20 % ou plus au Canada, aux États-Unis, en Israël, à Singapour et en Turquie.

Les conséquences de la surcompétence sur les salaires sont minimes et souvent non statistiquement significatives, et restent identiques même après suppression des contrôles pour l'inadéquation des qualifications (voir le graphique 5.12). On observe les écarts les plus importants et les plus statistiquement significatifs en Israël, où les travailleurs surcompétents ont une rémunération environ 16 % inférieure à celle de leurs homologues en situation d'adéquation à compétences égales. Cette conséquence négative relativement importante vient s'ajouter aux effets délétères considérables de la surqualification sur les salaires.

Après la prise en compte de la surqualification et de la surcompétence, l'inadéquation du domaine d'études entraîne un léger désavantage salarial inférieur à 3 %, en moyenne, dans l'ensemble des pays/économies. Elle entraîne un désavantage salarial de plus de 6 % en Allemagne, à Djakarta (Indonésie), en Estonie, en Irlande, en Irlande du Nord (Royaume-Uni), en Israël, en Italie et en Lituanie. L'inadéquation du domaine d'études peut ne pas être liée à un désavantage salarial (même minime), mais cette situation ne se présente que lorsque les travailleurs exercent un emploi peu adapté à leur domaine d'études, mais adapté à leur niveau de qualification. Le graphique 5.8b montre cependant qu'une proportion importante des travailleurs exerçant un emploi peu adapté à leur domaine d'études sont également surqualifiés. Lorsque les travailleurs qui s'éloignent de leur domaine d'études doivent accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés, l'inadéquation du domaine d'études entraîne un désavantage salarial qui est fortement lié à leur surqualification (voir le graphique 5.12).

Ces données ne doivent pas laisser penser que posséder plus de qualifications que ne l'exige un emploi n'est pas un atout sur le marché du travail. En moyenne, dans tous les pays/économies, les travailleurs surqualifiés ont une rémunération environ 4 % supérieure à celle des travailleurs en situation d'adéquation occupant un emploi analogue. En d'autres termes, un diplômé de l'enseignement tertiaire qui occupe un emploi qui n'exige qu'une qualification du deuxième cycle du secondaire gagne moins que s'il occupait un emploi à son niveau de qualification, mais plus qu'un diplômé du deuxième cycle du secondaire occupant un emploi exigeant des qualifications du deuxième cycle du secondaire.

Graphique 5.12 ■ **Effet de l'inadéquation en matière de qualifications, de compétences en littératie et de domaine d'études sur la rémunération**



Remarques : Coefficients de la régression MCO des salaires horaires logarithmiques sur l'inadéquation, directement interprétés comme les effets en pourcentage sur les salaires. Les coefficients sont ajustés pour tenir compte du nombre d'années d'études, de l'âge, du sexe, de la situation matrimoniale, de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans l'emploi occupé, du statut au regard de l'immigration, de la taille de l'entreprise, du type de contrat, du nombre d'heures de travail, d'une variable fictive pour le secteur public, du niveau de compétences en littératie et de l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel. La distribution des salaires a été revue pour supprimer les 1^{er} et 99^e centiles. Les valeurs statistiquement significatives (à un niveau de 10 %) sont indiquées dans une couleur plus foncée. L'échantillon de régression ne comprend que des salariés. L'analyse exclut la Fédération de Russie car la comparabilité n'y est pas bonne entre les données sur les salaires obtenues dans le cadre de l'évaluation et celles émanant d'autres sources. Il est par conséquent nécessaire d'effectuer d'autres vérifications avant de pouvoir valider la fiabilité des données de ce pays sur les salaires.

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

Les pays et économies sont classés par ordre croissant de l'effet de la surqualification sur la rémunération.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A5.12.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366414>

Encadré 5.2 **L'évaluation des compétences STEP : une étude des compétences dans les pays à revenu faible ou intermédiaire**

Le cadre d'analyse de l'Évaluation des compétences des adultes, ainsi que les indicateurs employés à cet effet, ont également été appliqués aux pays à revenu faible ou intermédiaire. L'évaluation des compétences STEP a été lancée par la Banque mondiale en 2010 afin de recueillir davantage de données sur le niveau et la répartition des compétences (y compris les compétences socio-affectives) qui sont utiles sur le marché du travail dans les populations adultes des pays en développement. Elle se composait de deux questionnaires, respectivement destinés aux salariés et aux employeurs. L'enquête individuelle contient trois modules concentrés sur les aptitudes cognitives, les compétences techniques (propres à l'emploi) et les compétences socio-affectives. Le module cognitif permettait non seulement de recueillir des informations d'après les déclarations des répondants sur leurs compétences en lecture, en écriture et en calcul, mais aussi d'administrer une évaluation directe des compétences en lecture sur la base des instruments de l'Évaluation des compétences des adultes.

Huit pays ont pris part à la première collecte de données, qui s'est déroulée en 2011 : l'État plurinational de Bolivie (ci-après désigné comme « la Bolivie »), la Colombie, le Ghana, la République démocratique populaire lao (ci-après désignée comme « la RDP lao »), le Sri Lanka, l'Ukraine, le Viet Nam et la province chinoise du Yunnan de la République populaire de Chine (ci-après désignée comme « la Chine »). La deuxième collecte, qui s'est déroulée en 2012-13, concernait cinq pays : l'Ancienne République yougoslave de Macédoine, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie et le Kenya.

Quelques observations pertinentes :

- **Plus de 80 % des adultes dépassent le seuil de littératie dans la plupart des pays.** Dans quatre pays sur les cinq à l'étude en 2012-13, plus de 80 % des adultes ont réussi le test de base (ils ont répondu correctement à au moins trois items sur huit). En RDP lao, seuls 67 % des adultes ont atteint ce seuil.
- **La corrélation entre les compétences en lecture et le sexe varie d'un pays à l'autre.** Au Sri Lanka, au Viet Nam et dans la province du Yunnan (Chine), hommes et femmes ont réussi le module de base en littératie dans des proportions analogues. En revanche, en RDP lao et en Bolivie, le taux de réussite des hommes était supérieur à celui des femmes.
- **Le niveau de formation présente une corrélation positive avec la performance.** Dans tous les pays à l'exception de la province du Yunnan (Chine), les adultes ayant un niveau de formation inférieur ou égal à l'enseignement primaire étaient plus susceptibles d'obtenir moins de trois bonnes réponses. Il est intéressant de noter l'écart minime des résultats entre les adultes ayant achevé l'enseignement secondaire et ceux ayant achevé l'enseignement post-secondaire, probablement car l'évaluation de base vise à identifier les adultes peu compétents en littératie.
- **Avec l'augmentation de l'âge des répondants, on constate que le caractère consciencieux et la stabilité émotionnelle augmentent, que l'ouverture à l'expérience décroît et que l'agréabilité et l'extraversion restent stables.** Une corrélation a été mise en évidence entre traits de personnalité et âge. Dans trois des cinq pays évalués en 2012-13, le caractère consciencieux et la stabilité émotionnelle augmentait avec l'âge, tandis qu'en Bolivie et dans la province du Yunnan (Chine), ces deux traits de personnalité semblaient stables, quel que soit le groupe d'âge.
- **Les compétences cognitives sont associées à une rémunération plus élevée, en particulier chez les salariés.** Une utilisation plus soutenue des compétences cognitives (lecture et numératie) est associée à une rémunération plus élevée chez les salariés comme chez les travailleurs indépendants. Dans la plupart des pays, des activités de lecture plus fréquentes et une utilisation des mathématiques à un niveau avancé sont associées à une rémunération plus élevée. Il est intéressant de noter que les scores de l'évaluation de base des compétences en lecture présentent une corrélation positive avec les salaires des employés dans les cinq pays, mais qu'elle n'est statistiquement significative qu'en RDP lao et au Sri Lanka.
- **Les compétences socio-affectives sont corrélées au niveau de formation.** Dans tous les pays étudiés par l'évaluation STEP, une plus grande ouverture à l'expérience et un caractère plus consciencieux sont corrélés à un niveau de formation plus élevé ; on constate également une corrélation négative avec la stabilité émotionnelle. L'extraversion et l'agréabilité ne présentent pas de corrélation significative avec le niveau de formation.
- **Un score plus élevé sur l'échelle des compétences socio-affectives est corrélé à une rémunération plus élevée, sans qu'une compétence particulière puisse être désignée comme essentielle dans tous les pays.** L'ouverture à l'expérience est associée à une rémunération plus élevée chez les salariés en Bolivie et en RDP lao, et chez les travailleurs indépendants au Sri Lanka et au Viet Nam. La persévérance est associée à une rémunération plus élevée chez les salariés en Bolivie, au Viet Nam et dans la province du Yunnan (Chine), sans qu'aucune corrélation ne soit relevée pour la rémunération des travailleurs indépendants. Le caractère consciencieux présente une corrélation significative avec la rémunération des travailleurs indépendants en Bolivie et dans la province du Yunnan (Chine), mais pas avec la rémunération des salariés.

L'inadéquation des qualifications et l'inadéquation des compétences ont des conséquences différentes sur la rémunération, même après ajustement pour tenir compte du niveau de qualification et des scores sur l'échelle de compétences, car à niveau de qualification égal, les emplois peuvent exiger différentes compétences. Cette situation est possible car si les employeurs peuvent évaluer les qualifications, ils ne sont pas en mesure d'évaluer directement les compétences. En outre, les indicateurs révèlent deux types d'inadéquation des compétences : les indicateurs d'inadéquation des compétences de l'évaluation reposent sur la littératie, la numératie et la résolution de problèmes, tandis que les indicateurs des qualifications révèlent des inadéquations des compétences plus générales qui reposent, par exemple, sur le niveau des compétences propres à l'emploi.

COMPÉTENCES ET RETOMBÉES NON ÉCONOMIQUES

Tandis que l'employabilité et la rémunération sont importantes pour le bien-être individuel, les individus et les décideurs politiques prennent conscience que les facteurs non économiques contribuent également au bien-être individuel et au bon fonctionnement des sociétés dans leur ensemble. Le rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social (Stiglitz, Sen et Fitoussi, 2009) est un exemple de l'intérêt que suscite l'élaboration d'un indicateur plus large du bien-être, allant au-delà des indicateurs traditionnels de la réussite économique, tels que la rémunération (au niveau individuel) et le PIB (au niveau des pays).

L'évaluation des compétences des adultes recueille des informations sur quatre retombées non économiques : le niveau de confiance en autrui, la participation à des activités associatives, religieuses, politiques ou caritatives (bénévolat), le sentiment d'influence sur le processus politique (efficacité politique), et l'état de santé selon les déclarations des répondants. La confiance, le bénévolat et l'efficacité politique sont des variables collectées dans de nombreuses enquêtes, comme l'enquête sur les valeurs mondiales (World Value Survey, WVS) et l'Enquête sociale européenne (European Social Survey, ESS). Ces variables servent souvent d'indicateurs pour mesurer le capital social dans l'abondante littérature économique et sociologique qui, en partant de la contribution essentielle de Putnam (1993), a étudié le lien entre le capital social (et les caractéristiques culturelles) et le développement économique à long terme²¹.

Il existe de nombreuses études empiriques qui documentent la corrélation entre les retombées économiques et non économiques. Les mécanismes qui relient ces deux types de retombées, ainsi que les facteurs déterminants liés aux retombées non économiques (et, en fin de compte, le bien-être individuel) ont été beaucoup moins étudiés, en raison de données insuffisantes et de la difficulté inhérente à déterminer les relations causales. À cet égard, l'Évaluation des compétences des adultes offre une occasion unique de mieux comprendre la relation qui existe entre l'éducation, les compétences et les indicateurs fréquemment utilisés du capital social et du bien-être individuel. En fonction de la valeur subjective que l'on accorde aux diverses retombées non économiques, celles-ci peuvent être perçues comme intéressantes en elles-mêmes ou, à la lumière des nombreuses études sur la relation entre capital social et croissance économique, comme des variables médiatrices dans l'étude de la relation entre la maîtrise des compétences et les retombées économiques.

La maîtrise des compétences en traitement de l'information présente une corrélation positive avec la confiance, le bénévolat, l'efficacité politique et l'état de santé indiqué par les répondants. Ces corrélations se vérifient même après la prise en compte de l'éventail classique des caractéristiques socio-démographiques, telles que l'éducation, le niveau de formation des parents, l'âge, le sexe, et la situation au regard de l'immigration et la langue. Toutefois, l'intensité de la corrélation varie d'un pays à l'autre (voir le graphique 5.13).

Pour chacune de ces retombées non économiques, le graphique 5.13 présente les différences après et avant ajustement concernant la probabilité de faire état de retombées positives entre les adultes hautement compétents et les adultes peu compétents, définis respectivement comme les individus atteignant le niveau 4 ou 5 et les individus se situant au niveau 1 ou en deçà sur l'échelle de compétences en littératie.

Dans tous les pays/économies, il existe une corrélation positive entre la maîtrise des compétences en littératie et la confiance, le bénévolat et l'efficacité politique (les coefficients de corrélation étant de l'ordre de 0.40). L'intensité de la corrélation entre les compétences en littératie et l'état de santé perçu est presque sans lien avec l'intensité de la corrélation avec les trois autres retombées sociales.

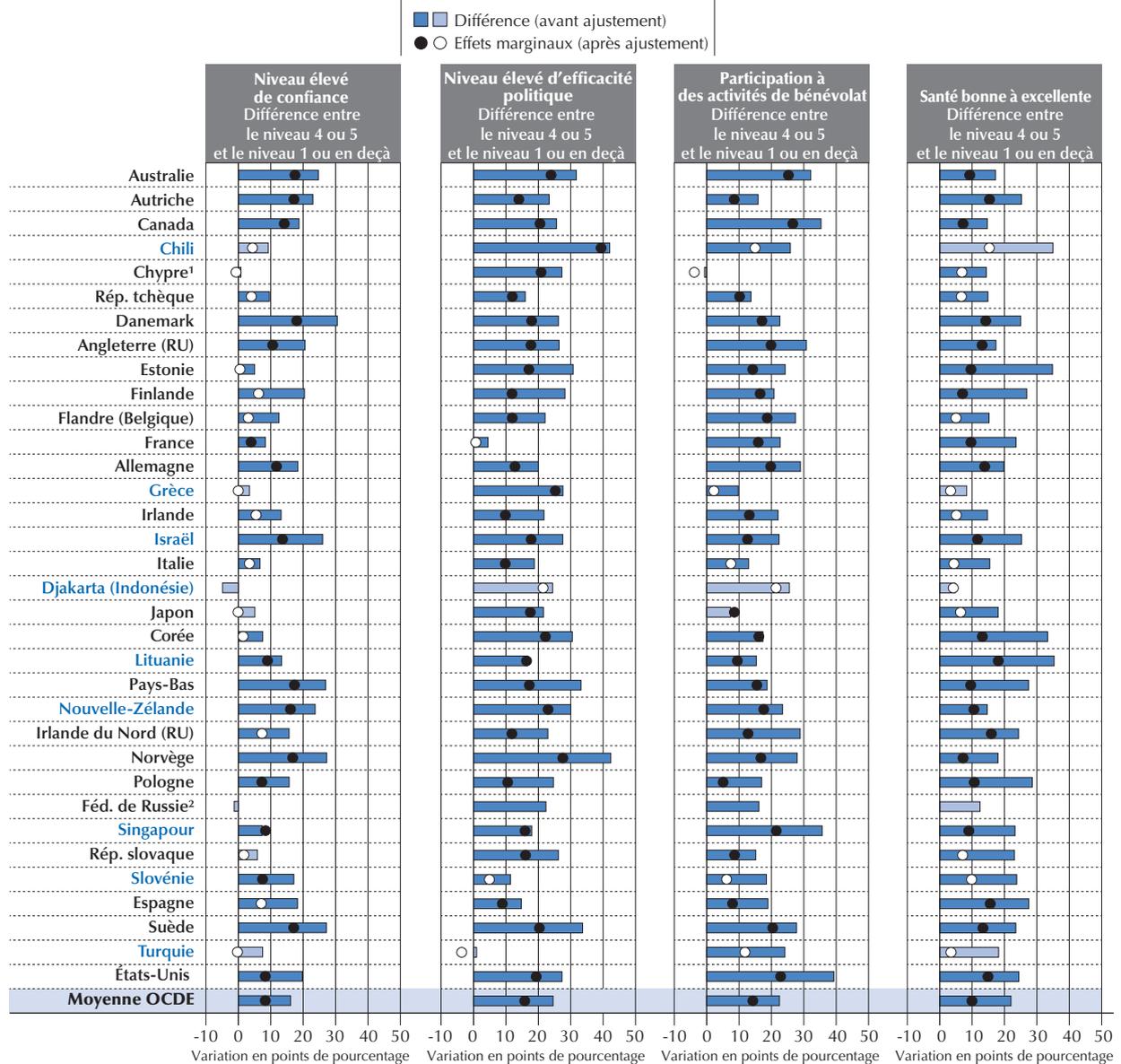
Confiance

La confiance interpersonnelle, en particulier la confiance généralisée, est une variable prédictive solide de la prospérité économique (Fukuyama, 1995 ; Knack et Keefer, 1997 ; Putnam, 1993) et du bien-être individuel (Helliwell et Wang, 2010), bien que de récents travaux de recherche de Butler, Guiso et Giuliano (2009) montrent également qu'au niveau individuel, la confiance excessive peut être préjudiciable²². La confiance généralisée se développe à partir d'un sentiment de bienveillance envers autrui, et favorise des interactions sociales et économiques harmonieuses dans des sociétés complexes où les individus s'engagent fréquemment dans des interactions avec des personnes qu'ils ne connaissent pas et qui sont différentes de nombreux

égards. Dans de tels contextes, l'absence de confiance peut avoir des conséquences négatives pour l'activité économique. Plus précisément, les études ont identifié un certain nombre de canaux à travers lesquels la confiance peut affecter la performance économique (Algan et Cahuc, 2014) : la confiance est considérée comme essentielle au fonctionnement harmonieux des marchés financiers ; elle est susceptible de jouer un rôle important dans les activités économiques qui impliquent un degré élevé d'incertitude (comme les investissements dans la recherche et le développement, qui sont à la source des innovations technologiques), ou dans lesquelles il est difficile de faire respecter les contrats ; et en favorisant la coopération, la confiance peut permettre d'améliorer l'organisation de l'entreprise et la qualité des relations de travail.

Graphique 5.13 ■ Niveau de compétences en littératie et retombées sociales positives

Différence (avant et après ajustement) de pourcentage d'adultes faisant part d'un niveau élevé de confiance et d'efficacité politique, d'une santé bonne à excellente, ou d'un niveau élevé de participation à des activités de bénévolat, selon le niveau de compétences en littératie (élevé ou faible)



Remarques : Les différences statistiquement significatives sont indiquées dans une couleur plus foncée. Les différences après ajustement se basent sur un modèle de régression prenant en compte les différences associées aux variables suivantes : âge, sexe, nombre d'années d'études, statut au regard de l'immigration et langue parlée en famille, et niveau de formation des parents. Les différences après ajustement ne sont pas présentées pour la Fédération de Russie en raison de l'absence de variables linguistiques.

1. Voir la note 2 sous le graphique 5.1.

2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

Les pays et économies sont listés par ordre alphabétique de leur nom en anglais.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A5.13(L) et A5.14(L).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366425>

Tandis que les institutions, telles qu'un système judiciaire efficace, sont essentielles pour maintenir la confiance, les politiques en matière d'éducation et de compétences sont aussi susceptibles de jouer un rôle important. De meilleures compétences en traitement de l'information peuvent aider les individus à mieux comprendre les motivations qui sous-tendent les comportements d'autrui, ainsi que les conséquences négatives d'une coopération insuffisante. L'éducation et les compétences cognitives permettent de développer les compétences socio-affectives nécessaires pour s'engager dans des relations sociales constructives (Borgonovi et Burns, 2015). Les sociétés qui abritent des proportions plus importantes d'individus compétents sont susceptibles de fonctionner plus efficacement, ce qui contribue indirectement à maintenir la confiance.

L'évaluation des compétences des adultes permet de créer un indicateur de la confiance interpersonnelle à partir des réponses des répondants à la question suivante : « Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou non avec l'énoncé suivant : peu de personnes sont dignes de confiance. » Aux fins de l'analyse présentée dans cette section, les individus qui ont indiqué qu'ils n'étaient pas d'accord ou pas du tout d'accord avec cet énoncé sont considérés comme présentant un niveau élevé de confiance.

La confiance est la retombée sociale dont la corrélation avec les compétences en littératie varie le plus d'un pays/économie à l'autre. En Grèce et en Turquie, la confiance est moins influencée par la maîtrise des compétences chez les adultes. Le passage du niveau 1 ou en deçà au niveau 4 ou 5 sur l'échelle de compétences en littératie augmente la probabilité que les répondants fassent état d'un niveau élevé de confiance de moins de 6 points de pourcentage, un écart qui n'est pas différent de 0 sur le plan statistique. En Israël et en Nouvelle-Zélande, en revanche, la confiance est comparativement davantage influencée par les compétences : la probabilité que les adultes ayant atteint le niveau 4 ou 5 en littératie fassent état d'un niveau élevé de confiance est supérieure de 25 points de pourcentage par rapport aux adultes se situant au niveau 1 ou en deçà. Cette corrélation reste forte (environ 15 points de pourcentage) même après la prise en compte des caractéristiques socio-démographiques.

Bénévolat

Un niveau de compétences plus élevé en littératie est associé à une plus forte probabilité de s'engager dans des activités bénévoles pour des organisations à but non lucratif (par exemple, des organisations politiques, caritatives ou religieuses). La participation active à ce type d'activités est vraisemblablement un bon indicateur de l'altruisme et de l'engagement civique, dont le lien avec les compétences a été attribué à l'éducation civique. Comme la confiance, l'altruisme peut aussi être bénéfique pour la performance économique, en ce sens qu'il peut favoriser la coopération (Bowles et Polania-Reyes, 2012). Dans ce cadre, un niveau plus élevé de compétences permet aux adultes de participer et de comprendre les conditions, les limites et les possibilités liées à la participation (Pallas, 2000).

La relation entre les compétences en littératie et le bénévolat est la plus faible en Grèce, où la probabilité que les adultes ayant atteint le niveau 4 ou 5 en littératie indiquent participer à des activités bénévoles est supérieure d'environ 10 points de pourcentage par rapport aux adultes se situant au niveau 1 ou en deçà. Parmi les pays/économies qui ont participé à la deuxième vague de l'évaluation, c'est à Singapour que les compétences en littératie sont le plus fortement liées à la participation à des activités bénévoles : la probabilité qu'un adulte ayant atteint le niveau 4 ou 5 en littératie indique participer à des activités bénévoles y est supérieure de 36 points de pourcentage par rapport à un adulte se situant au niveau 1 ou en deçà (voir le graphique 5.13). Ces résultats sont très similaires à ce qui a été observé lors de la première vague de l'évaluation au Canada (un écart de 35 points de pourcentage), et ne sont que légèrement inférieurs à la valeur observée aux États-Unis (39 points de pourcentage).

La prise en compte d'autres caractéristiques socio-démographiques ne change pas les résultats de façon importante, bien que la relation s'en trouve affaiblie. La différence après ajustement ne se distingue pas de 0 sur un plan statistique en Grèce. Elle reste importante à Singapour, où elle s'élève à 21 points de pourcentage, soit une valeur proche de celle observée en Australie (25 points de pourcentage), au Canada (27 points de pourcentage) et aux États-Unis (23 points de pourcentage).

Efficacité politique

En ce qui concerne la participation aux processus politiques, un niveau de littératie minimal est nécessaire pour pouvoir voter. Des compétences élevées sont nécessaires pour pouvoir prendre des décisions raisonnées, comprendre et suivre les campagnes politiques, s'informer et évaluer les thèmes abordés et les candidats eux-mêmes (Hillygus, 2005). L'efficacité politique est généralement définie comme « le sentiment que l'action politique individuelle a ou peut avoir un impact sur le processus politique, ou en d'autres termes, qu'il est utile de s'acquitter de ses responsabilités civiques » (Campbell,

Gurin et Miller, 1954). Elle est considérée comme l'un des facteurs essentiels permettant de soutenir et de développer des systèmes démocratiques efficaces (Pateman, 1970), et peut être considérée comme un élément constitutif de la confiance politique (Almond et Verba, 1989).

L'évaluation de l'efficacité politique dans l'Évaluation des compétences des adultes s'appuie sur la mesure dans laquelle les répondants expriment leur accord ou désaccord avec l'énoncé suivant : « Les personnes telles que moi n'ont pas leur mot à dire sur les actions des pouvoirs publics ». Ceci peut être considéré comme un indicateur de l'efficacité politique *externe*, qui désigne la foi d'un individu en la capacité des organes politiques à répondre aux attentes des citoyens, par opposition à l'efficacité politique *interne*, qui désigne les sentiments de capacité personnelle à comprendre et à participer efficacement à la vie de la société. L'efficacité politique interne comme externe s'est révélée être en corrélation avec la participation aux processus politiques (Clarke et Acock, 1989 ; Pollock, 1983). L'efficacité politique externe, qui peut également être envisagée comme un indicateur de la confiance dans les institutions, est clairement essentielle au fonctionnement efficace des sociétés démocratiques, bien que le lien de causalité entre l'efficacité politique individuelle et la qualité des institutions politiques puisse s'établir dans les deux sens.

Des niveaux plus élevés de compétences sont également associés à des niveaux plus élevés d'efficacité politique. La Turquie présente la corrélation la plus faible entre la maîtrise des compétences et l'efficacité politique. La proportion d'adultes ayant fait état dans ce pays de niveaux élevés d'efficacité politique est en cohérence avec la moyenne internationale parmi les adultes qui se situaient au niveau 1 ou en deçà, mais est nettement inférieure à la moyenne (23 % contre 48 %, voir le tableau A5.13 [L]) parmi les adultes qui ont atteint le niveau 4 ou 5, ce qui représente un écart entre ces deux groupes qui n'est pas significativement différent de 0. L'efficacité politique est même plus faible en France, où la probabilité de faire état de niveaux élevés d'efficacité politique varie de 8 % parmi les adultes les moins compétents à 12 % parmi les adultes les plus compétents en littératie, ce qui représente un écart de moins de 5 points de pourcentage. L'Espagne, la Lituanie, la République tchèque, Singapour et la Slovénie sont d'autres pays/économies dans lesquels la corrélation entre l'efficacité politique et la maîtrise des compétences est faible. Dans ces pays/économies, le passage du niveau 1 ou en deçà au niveau 4 ou 5 augmente la probabilité de faire état de niveaux élevés d'efficacité politique de moins de 20 points de pourcentage.

En Grèce, en Israël et en Nouvelle-Zélande, la probabilité que les adultes ayant atteint le niveau 4 ou 5 fassent état de niveaux élevés d'efficacité politique est supérieure d'environ 30 points de pourcentage par rapport aux adultes qui se situent au niveau 1 ou en deçà. Des différences similaires ont été enregistrées en Australie, en Corée, aux États-Unis, en Estonie, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède. C'est au Chili et en Norvège que la corrélation est la plus forte, la différence entre les deux groupes atteignant 42 points de pourcentage (voir le graphique 5.13).

Santé

La santé est un élément essentiel du bien-être individuel, et c'est un domaine qui représente une proportion importante des dépenses publiques. On constate une prise de conscience et une inquiétude croissantes par rapport à l'augmentation des inégalités en matière d'état de santé, souvent liées à la profession des individus ou à leur situation géographique. La promotion de modes de vie sains est l'une des principales priorités politiques.

Des systèmes de santé toujours plus complexes, amenant les adultes à traiter une quantité considérable d'informations relatives à la santé, ainsi qu'une polarisation accrue, impliquant que les individus hautement compétents sont de plus en plus susceptibles d'occuper de « bons » emplois et d'avoir les moyens de vivre dans des endroits favorisés, sont des facteurs qui renforcent le lien entre santé et maîtrise des compétences en traitement de l'information (Borgonovi et Pokropek, 2016).

La corrélation entre santé et compétences en littératie est forte dans la plupart des pays/économies qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes. En moyenne, la probabilité d'indiquer un état de santé allant de bon à excellent est supérieure de 22 points de pourcentage chez les adultes atteignant le niveau 4 ou 5 par rapport aux adultes se situant au niveau 1 ou en deçà. La Grèce fait quelque peu exception à cette tendance, la différence entre ces deux groupes y étant seulement de 8 points de pourcentage (celle-ci se réduisant à 3 points de pourcentage, un écart insignifiant, après la prise en compte des différences relatives aux autres caractéristiques socio-démographiques). Ceci est dû au fait que même parmi les individus se situant au niveau 1 ou en deçà, 84 % ont indiqué un état de santé bon à excellent.

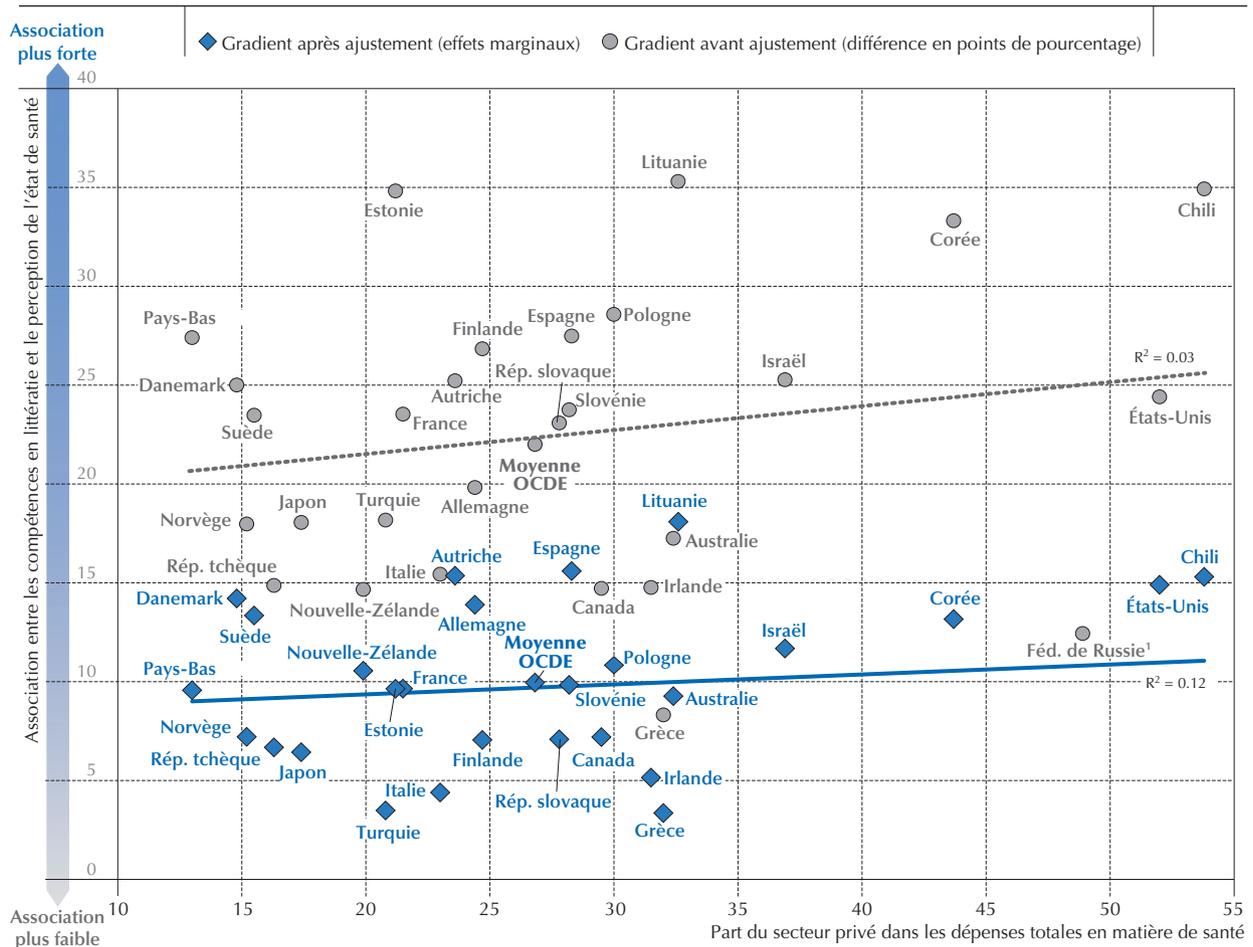
En revanche, la différence est beaucoup plus importante au Chili et en Lituanie, celle-ci atteignant plus de 30 points de pourcentage. Dans ces deux pays, la corrélation entre les compétences en littératie et l'état de santé signalé par les répondants

reste forte (la différence entre ces deux groupes s'élevant alors à 15 et 18 points de pourcentage, respectivement) après la prise en compte des autres caractéristiques socio-démographiques. Toutefois, en raison du nombre limité d'adultes atteignant le niveau 4 ou 5, ces écarts sont estimés de façon imprécise au Chili et ne s'avèrent finalement pas statistiquement significatifs.

L'examen des différences entre les pays concernant l'organisation des systèmes de santé pourrait permettre d'expliquer pourquoi l'intensité de la corrélation entre la maîtrise des compétences et l'état de santé signalé par les répondants varie d'un pays à l'autre. Le rôle du secteur privé dans le financement des dépenses en matière de santé, par exemple, peut être interprété comme un indicateur du caractère inclusif du système de santé, susceptible d'avoir un impact sur la corrélation entre la maîtrise des compétences et la santé. Le graphique 5.14 montre que la corrélation entre les compétences et la santé tend à être plus forte dans les pays où une large proportion des dépenses en matière de santé est financée par le secteur privé. Cela semble logique. Si le financement des soins de santé devait être entièrement assumé par le secteur privé, on pourrait s'attendre à ce que l'accès aux soins de santé ne soit pas universel. La corrélation entre maîtrise des compétences et santé pourrait ainsi devenir plus forte, soit parce que le revenu limiterait l'accès aux soins de santé (et les individus les plus compétents, en étant mieux rémunérés, pourraient être davantage en mesure d'accéder à des soins de santé de qualité), ou parce qu'on attendrait des individus qu'ils assument une responsabilité plus importante vis-à-vis de leur santé (et les individus les plus compétents ont davantage la capacité à faire des choix plus éclairés).

Graphique 5.14 ■ **Dépenses privées en matière de santé et association entre le niveau de compétences en littératie et la perception de l'état de santé**

Relation entre la part du secteur privé dans les dépenses totales en matière de santé en 2012, et le gradient des compétences en littératie dans la perception de l'état de santé (avant et après ajustement)



Remarques : Le gradient avant ajustement correspond à la différence (en points de pourcentage) parmi les adultes s'estimant en bonne ou en excellente santé entre ceux se situant au niveau 4 ou 5 et ceux se situant au niveau 1 ou en deçà. Le gradient après ajustement correspond à la probabilité marginale moyenne de se situer au niveau 4 ou 5 de compétences en littératie parmi les adultes s'estimant en bonne ou en excellente santé (catégorie de référence : niveau 1 ou en deçà). Le gradient est ajusté pour tenir compte de l'âge, du sexe, du niveau de formation, de statut au regard de l'immigration et de la langue, et du niveau de formation des parents. Le gradient de la Fédération de Russie après ajustement n'est pas présenté en raison de l'absence de variables linguistiques.

Sources : Statistiques de l'OCDE sur la santé 2015 et Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A5.13 (L), A5.14 (L) et A5.15.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366436>

RÉSUMÉ

Ce chapitre s'ouvrait sur une question : dans quelle mesure les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique améliorent-elles le bien-être des individus et des pays ? La réponse est claire : les compétences présentent une corrélation positive avec de nombreuses retombées économiques et sociales.

Les compétences en littératie présentent une corrélation positive et indépendante avec la probabilité d'occuper un emploi et d'obtenir une rémunération plus élevée dans de nombreux pays et économies. En moyenne, lorsque les compétences d'un individu augmentent, ses chances d'être salarié augmentent, tout comme son salaire. Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique reflètent les aspects du capital humain des individus qui sont valorisés sur le marché du travail, indépendamment d'autres aspects liés à l'éducation ou aux caractéristiques et attributs personnels.

La maîtrise de ces compétences en traitement de l'information présente également une corrélation positive avec d'autres aspects importants du bien-être, notamment la santé, la perception de l'impact personnel sur le processus politique, la confiance en autrui et la participation à des activités bénévoles ou associatives. Du point de vue de ces retombées, on constate une interaction manifeste entre les compétences et le niveau de formation. Dans la quasi-totalité des pays/économies, ce sont les adultes peu compétents et peu instruits qui sont les moins susceptibles de faire part de déclarations positives concernant toutes les retombées sociales étudiées. À l'inverse, les adultes plus compétents et plus instruits sont eux les plus susceptibles de signaler des retombées sociales positives.

D'après les résultats de cette évaluation, les investissements qui visent à améliorer les compétences des adultes en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique peuvent avoir des retombées considérables. Indépendamment des politiques conçues pour favoriser la participation à l'éducation et à la formation, le fait d'améliorer l'enseignement de la littératie et de la numératie dans les établissements scolaires, et de promouvoir les programmes pour adultes peu compétents dans ces domaines et en informatique, peut générer un rendement économique et social potentiellement significatif pour les individus, mais aussi pour la société dans son ensemble.

Les résultats montrent en outre l'existence d'inadéquations considérables entre les compétences et la façon dont elles sont utilisées dans le cadre professionnel, notamment pour certains groupes socio-démographiques. La surqualification est particulièrement fréquente chez les travailleurs nés à l'étranger, employés dans de petites entreprises, à temps partiel ou sous un contrat à durée déterminée. Même après ajustement pour tenir compte du niveau de compétences, la surqualification a des conséquences considérables sur les salaires. Elle implique par ailleurs un « gaspillage » de capital humain, puisque les travailleurs surqualifiés ont tendance à ne pas utiliser pleinement leurs compétences.

Ce type d'inadéquation découle cependant en partie du fait que certains travailleurs présentent une maîtrise des compétences inférieure à celle attendue à leur niveau de qualification, soit parce qu'ils ont fait preuve de performances médiocres lors de leur formation initiale, soit parce que leurs compétences se sont dépréciées avec le temps. En revanche, les travailleurs sous-qualifiés ont tendance à posséder les compétences professionnelles requises, mais pas les qualifications correspondantes. Les inadéquations en matière de maîtrise des compétences ont des conséquences plus faibles sur les salaires que les inadéquations en matière de qualifications. Ce constat donne à penser que les inadéquations du marché du travail peuvent être plus souvent liées aux compétences génériques ou propres à l'emploi qu'à celles mesurées par cette évaluation, et/ou que les employeurs parviennent à identifier les compétences réelles de leurs salariés, quelles que soient leurs qualifications officielles, et à adapter leurs tâches en conséquence.

La maîtrise des compétences en traitement de l'information présente également une corrélation positive avec des retombées non économiques importantes, comme la confiance, l'efficacité politique, la participation à des activités de bénévolat et l'état de santé indiqué par les répondants. Ce sont autant de dimensions essentielles du bien-être individuel, à la fois parce que de nombreux individus accordent à ces retombées de la valeur en soi, et parce qu'elles s'avèrent souvent être des facteurs importants favorisant un fonctionnement harmonieux et plus efficace des économies et des sociétés.

Notes

1. Cela corrobore les résultats d'études antérieures à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), telles que les études britanniques sur les cohortes de naissance, l'étude longitudinale américaine sur l'apprentissage destiné aux adultes ou l'enquête canadienne auprès des jeunes en transition (OCDE, 2010 ; Reder et Bynner, 2009).
2. Afin de limiter l'impact des données aberrantes et des valeurs extrêmes, les analyses de ce rapport suivent la pratique courante qui consiste à éliminer 1 % des répondants aux deux extrémités des échantillons pour chaque pays.
3. Bien que les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes (les domaines de compétences explicitement évalués par le PIAAC) contribuent grandement à la capacité de production des individus, il convient de garder à l'esprit qu'elles ne reflètent qu'imparfaitement l'ensemble global de compétences des travailleurs.
4. Parmi les pays/économies qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes en 2011-12, l'écart-type des compétences en littératie était de 46 points. Parmi les pays/économies de l'OCDE qui ont participé à l'évaluation (lors des vagues de 2011-12 ou de 2014-15), l'écart-type était de 48 points.
5. Dans quelques pays/économies, en particulier au Chili et à Singapour, mais aussi en Grèce, en Israël et en Slovénie, le niveau de compétences en littératie est similaire à celui des actifs occupés adultes. Ce résultat pourrait refléter le nombre relativement restreint d'adultes chômeurs ayant participé à l'évaluation ou le fait que les travailleurs plus qualifiés bénéficient peut-être de davantage de soutien lorsqu'ils sont au chômage pour trouver un emploi adapté.
6. L'évaluation du salaire horaire comprend les primes.
7. Une distribution peu dispersée des salaires est caractérisée par des écarts de salaires limités entre les individus.
8. L'ensemble des variables de contrôle comprend le nombre d'années d'études, le sexe, l'âge, la situation matrimoniale et le statut au regard de l'immigration. Dans l'analyse de la rémunération, l'ensemble des variables de contrôle comprend également l'ancienneté dans l'emploi occupé. L'ensemble des variables de contrôle utilisées pour générer les estimations présentées dans cette section est plus limité que celui généralement utilisé dans la littérature scientifique. Cela s'explique par deux facteurs. Premièrement, les résultats sont destinés à être aussi comparables que possible avec ceux sur l'emploi (voir le graphique 5.2). Deuxièmement, les effets estimés sont destinés à refléter l'association au sens large entre la rémunération et les compétences ou l'éducation. Par exemple, puisque l'ensemble des variables de contrôle ne comprend ni la profession, ni le secteur d'activité, certains des effets peuvent s'expliquer par le fait que les individus plus instruits ou plus compétents sont employés par des secteurs ou dans des professions plus rémunérateurs. Cependant, ces individus pourraient obtenir ces emplois précisément parce qu'ils sont plus instruits ou compétents : il n'est donc pas clair s'il serait plus intéressant d'élargir l'ensemble des variables de contrôle.
9. Cela consiste à ajouter les indicateurs d'utilisation des compétences (voir le chapitre 4) à l'ensemble de contrôle des régressions linéaires. Par souci de concision, les résultats ne sont pas indiqués.
10. D'autres attributs du capital humain qui ne sont pas mesurés dans l'Évaluation des compétences des adultes pourraient aussi contribuer à expliquer la variance des salaires horaires des travailleurs.
11. Le plus souvent, cette expression est employée dans le contexte de la surqualification. Voir, par exemple, Chevalier (2003).
12. Bien que cela soit compliqué par le fait que certains emplois ne possèdent pas d'exigences évidentes en termes de qualifications ou que les travailleurs n'en soient pas pleinement conscients, les experts de l'évaluation ont révélé que tant les travailleurs que les employeurs ont tendance à définir plus facilement les emplois en termes de qualifications exigées que de compétences individuelles.
13. Puisque l'inadéquation des qualifications présentée dans le graphique 5.7 se fonde sur le point de vue des travailleurs sur les qualifications exigées pour décrocher leur emploi, les résultats peuvent être affectés par le biais du répondant (la tendance à sous- ou surévaluer ses propres fonctions) ou par l'inflation des qualifications (si l'employeur augmente les exigences minimales de l'emploi suite à une augmentation du nombre de candidats diplômés de l'enseignement tertiaire, sans pour autant modifier les tâches qui seront exercées). Cette dernière situation a tendance à faire baisser la fréquence de la surqualification en cas d'indicateur auto-déclaré, tandis que la première situation peut biaiser les résultats dans les deux sens.
14. Pour limiter l'impact potentiel des données aberrantes sur ces indicateurs, l'inadéquation des compétences a été calculée à l'aide des 5^e et 95^e centiles, et non du minimum et du maximum.
15. La comparaison de l'utilisation et de la maîtrise des compétences repose sur l'hypothèse qu'elles peuvent être mesurées à l'aide de la même échelle, hypothèse très difficile à défendre pour des concepts si éloignés d'un point de vue théorique et qui ne peuvent être représentés par les mêmes valeurs. Par ailleurs, les indicateurs de l'utilisation et de la maîtrise des compétences reposent sur des informations différentes d'un point de vue structurel : les indicateurs d'utilisation des compétences exploitent normalement les questions de l'évaluation sur la fréquence (et/ou l'importance) d'exécution de tâches précises dans les activités professionnelles des répondants, tandis que la maîtrise des compétences est évaluée via des tests de traitement de l'information. Des travaux sont actuellement en cours en vue d'améliorer cette comparaison au cours des prochaines vagues de l'Évaluation des compétences des adultes.

16. Il est demandé aux répondants : « Parmi les regroupements de spécialité suivants, lequel correspond le mieux à votre niveau de formation le plus élevé ? ». Si plusieurs correspondent, veuillez sélectionner celui que vous jugez le plus important ». Ils doivent sélectionner une catégorie parmi les neuf proposées : *i*) programmes généraux ; *ii*) formation des enseignants et sciences de l'éducation ; *iii*) sciences humaines, langues et arts ; *iv*) sciences sociales, commerce et droit ; *v*) sciences, mathématiques et informatique ; *vi*) ingénierie, industries de transformation et production ; *vii*) agriculture et médecine vétérinaire ; *viii*) santé et protection sociale ; et *ix*) services. Une question ouverte est également posée aux répondants concernant l'intitulé de leur emploi et les responsabilités liées à l'emploi (leur emploi actuel ou le dernier qu'ils ont occupé s'ils ont été salariés au cours des cinq dernières années). Les réponses à ces questions permettent de dériver le code professionnel CIP-08 à 3 chiffres correspondant à la profession de chaque répondant. Sur la base de la stratégie de codage de Montt (2015), chaque profession est associée à un ou plusieurs des neuf domaines d'études. Lorsque le domaine d'études indiqué par le répondant diffère du ou des domaines qui correspondent à sa profession, il est considéré en situation d'inadéquation entre son domaine d'études et son emploi. Le codage qui associe chaque code professionnel au(x) domaine(s) d'études correspondant(s) est disponible à l'annexe 2 du rapport de Montt (2015). Selon ce système de codage, certaines professions peuvent être associées à plusieurs domaines, car un type spécifique de profession peut être adapté à des travailleurs diplômés dans différents domaines (par exemple, un auteur, un journaliste ou un linguiste [code 264 de la CIP-08] est considéré en situation d'adéquation entre son domaine d'études et son emploi s'il est diplômé dans le domaine « sciences humaines, langues et arts » ou « sciences sociales, commerce et droit »).

17. Les écarts dans la maîtrise des compétences au sein d'un même niveau de qualification ne sont pas nécessairement liés à la performance dans la formation initiale. Des compétences génériques, par exemple la communication, les compétences de travail en équipe ou de négociation, peuvent faire défaut à certains diplômés. Ces compétences peuvent être acquises dans le système d'éducation, mais s'apprennent mieux par la pratique. Par ailleurs, certains travailleurs ont pu posséder les compétences attendues à leur niveau de qualification au moment où ils ont obtenu leur diplôme, mais celles-ci peuvent désormais s'être dépréciées ou être devenues obsolètes, notamment si elles n'ont pas été utilisées ou mises à jour.

18. En principe, ce constat vaut aussi pour les travailleurs les plus compétents, comme ce pourrait être le cas, par exemple, de philosophes issus d'universités prestigieuses et embauchés par la suite dans le secteur financier. Montt (2015) étudie cette possibilité et constate que, pour la plupart, les travailleurs hautement compétents dans un domaine sont plus susceptibles de rester dans ce domaine que d'exercer une activité sans lien avec ce dernier pour être mieux rémunérés.

19. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes qui font leur première entrée sur le marché du travail manquent d'expérience et sont plus susceptibles d'être embauchés pour des emplois qui requièrent un niveau de qualification inférieur à celui qu'ils possèdent. Néanmoins, cela pourrait également être dû à une augmentation dans le temps de la fréquence des situations de surqualification, qui affecterait davantage les adultes plus jeunes. Malheureusement, les données ne permettent pas de distinguer ces deux effets.

20. Cela corrobore les résultats mitigés d'autres études sur le rôle joué par le sexe des individus et leur situation matrimoniale dans l'inadéquation des qualifications (Quintini, 2011). Les hommes mariés ont tendance à optimiser leur recherche d'emploi, tandis que la recherche d'emploi des femmes mariées est considérée comme secondaire, tant par l'époux que par la femme elle-même. Certains chercheurs ont également avancé que les mères sont plus susceptibles d'être surqualifiées en raison des contraintes imposées sur la recherche d'emploi par le fait d'élever leurs enfants. Il n'existe toutefois pas de preuves empiriques à ces hypothèses.

21. Les références classiques sont Knack et Keefer (1997), et Routledge et von Amsberg (2002). Des examens récents de la littérature existante incluent Temple (2003), Durlauf et Fafchamps (2005), Guiso, Sapienza et Zingales (2006), et Algan et Cahuc (2014). Nous renvoyons également le lecteur au rapport OCDE (2001).

22. De récentes études ont pu établir un lien de causalité entre la confiance et la croissance économique (Algan et Cahuc, 2010). Ce thème continue à faire l'objet de travaux de recherche (Algan et Cahuc, 2014).

Note concernant la Fédération de Russie

L'échantillon de la Fédération de Russie n'inclut pas la population de la municipalité de Moscou. Les données publiées dans le présent rapport ne sont donc pas représentatives de l'ensemble de la population âgée de 16 à 65 ans résidant en Fédération de Russie, mais de la population de la Fédération de Russie, à l'exclusion de la population de la municipalité de Moscou.

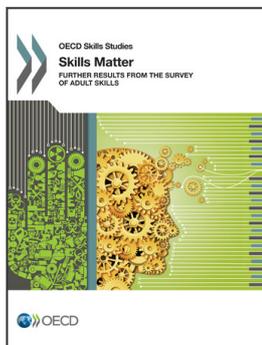
Des informations plus détaillées concernant les données de la Fédération de Russie ainsi que celles d'autres pays sont disponibles dans le rapport technique de l'Évaluation des compétences des adultes, seconde édition (*Technical Report of the Survey of Adult Skills, Second Edition* [OCDE, à paraître en anglais uniquement]).

Références et autres ouvrages à consulter

Adalet McGowan, M. et D. Andrews (2015), « Labour market mismatch and labour productivity: Evidence from PIAAC data », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, n° 1209, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzx1r2kb-en>.

- Algan, Y. et P. Cahuc (2010), « Inherited trust and growth », *American Economic Review*, vol. 100/5, pp. 2060-2092.
- Algan, Y. et P. Cahuc (2014), « Trust, growth, and well-being: New evidence and policy implications », in Aghion, P. et S. Durlauf (éd.), *Handbook of Economic Growth*, vol. 2A, Elsevier, Amsterdam, pp. 49-120.
- Almond, G.A. et S. Verba (1989), *The Civic Culture: Political Attitudes and Participation in Five Countries*, SAGE Publications.
- Borgonovi, F. et T. Burns (2015), « The educational roots of trust », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 119, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5js1kv85dfvd-en>.
- Borgonovi, F. et A. Pokropek (2016), « Education and self-reported health: Evidence from 23 countries on the role of years of schooling, cognitive skills and social capital », *PLOS One*.
- Bowles, S. et S. Polania-Reyes (2012), « Economic incentives and social preferences: Substitutes or complements? », *Journal of Economic Literature*, vol. 50, pp. 368-425.
- Butler, J., L. Guiso et P. Giuliano (2009), « The right amount of trust », *NBER Working Papers*, n° 15344.
- Campbell, A., G. Gurin et W.E. Miller (1954), *The Voter Decides*, Row, Peterson and Company, Evanston, Illinois.
- Chevalier, A. (2003), « Measuring over-education », *Economica*, vol. 70/279, pp. 509-531.
- Clarke, H.D. et A.C. Acock (1989), « National elections and political attitudes: The case of political efficacy », *British Journal of Political Science*, vol. 19, pp. 551-562.
- Durlauf, S. et M. Fafchamps (2005), « Social capital », in Aghion, P. et S.N. Durlauf (éd.), *Handbook of Economic Growth*, Vol. 1B, Elsevier, Amsterdam, pp. 1639-1699.
- Fukuyama, F. (1995), « Trust: The social virtues and the creation of prosperity », *Free Press*, New York.
- Fields, G.S. (2004), *Regression-based Decompositions: A New Tool for Managerial Decision-making*, Department of Labor Economics, Cornell University, pp. 1-41.
- Guiso, L., P. Sapienza et L. Zingales (2006), « Does culture affect economic outcomes? », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20/2, pp. 23-48.
- Hanushek, E., G. Schwerdt, S. Wiederhold et L. Woessman (2013), « Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC », *European Economic Review*, vol. 73, pp. 103-130, <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2014.10.006>.
- Hillygus, S. (2005), « The missing link: Exploring the relationship between higher education and political engagement », *Political Behavior*, vol. 27/1, pp. 25-47.
- Kampelmann, S. et F. Ryck (2012), « The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data », *Economics of Education Review*, vol. 31/6, pp. 918-931.
- Knack, S. et P. Keefer (1997), « Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112/4, pp. 1251-1288.
- Leaker, D. (2009), « Economic inactivity », *Economic & Labour Market Review*, vol. 3/2, pp. 42-46.
- Leuven, E., H. Oosterbeek et H. van Ophem (2004), « Explaining international differences in male skill wage differentials by differences in demand and supply of skill », *The Economic Journal*, vol. 114/495, pp. 466-486.
- Montt, G. (2015), « The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 167, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrxm4dhv9r2-en>.
- OCDE (à paraître), *Technical Report of the Survey of Adult Skills, Second Edition*.
- OCDE (2016a), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>.
- OCDE (2016b), *Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (Base de données 2012, 2015)*, www.oecd.org/site/piaac/publicdataandanalysis.htm.
- OCDE (2015a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015b), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.
- OCDE (2015c), *Dépenses de santé et financement 2015 (base de données)*, <http://stats.oecd.org> (consulté le 13 février 2016).
- OCDE (2014a), *OECD Employment Outlook 2014: How Does Mexico Compare?*, septembre 2014, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/mexico/EMO-MEX-EN.pdf.

- OCDE (2014b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.
- OCDE (2010a), *Pathways to Success: How Knowledge and Skills at Age 15 Shape Future Lives in Canada*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264081925-en>.
- OCDE (2001), *Du bien-être des nations : Le rôle du capital humain et social*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264289512-fr>.
- Pallas, A. (2000), « The effects of schooling on individual lives », in Hallinan, M. (éd.), *Handbook of the Sociology of Education*, Springer, New York.
- Pateman, C. (1970), *Participation and Democratic Theory*, Cambridge University Press.
- Pellizzari, M. et A. Fichen (2013), « A new measure of skills mismatch: Theory and evidence from the survey of adult skills (PIAAC) », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 153, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k3tpt04lcnt-en>.
- Pinkston, J. (2009), « A model of asymmetric employer learning with testable implications », *Review of Economic Studies*, vol. 76, pp. 367-394.
- Pollock, P.H. (1983), « The participatory consequences of internal and external political efficacy: A research note », *The Western Political Quarterly*, vol. 36/3, pp. 400-409.
- Putnam, R.D. (1993), « The prosperous community: Social capital and public life », *The American Prospect*, vol. 13, pp. 35-42.
- Quintini, G. (2011), « Right for the job: Over-qualified or under-skilled? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 120, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg59fcz3tkd-en>.
- Reder, S. et J. Bynner (éd.) (2009), *Tracking Adult Literacy and Numeracy Skills: Findings from longitudinal research*, Routledge, Londres.
- Routledge, B.R. et J. von Amsberg (2002), « Social capital and growth », *Journal of Monetary Economics*, vol. 50, pp. 167-193.
- Stiglitz, J., A. Sen et J. Fitoussi (2009), *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.
- Temple, J. (2003), « Growth effects of education and social capital in OECD countries », *Revue économique de l'OCDE*, vol. 2001/2, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-v2001-art11-en.
- Tyler, J. (2004), « Basic skills and the earnings of dropouts », *Economics of Education Review*, vol. 23/3, pp. 221-235.
- Vignoles, A. (2016), « What is the economic value of literacy and numeracy? Basic skills in literacy and numeracy are essential for success in the labor market », *IZA World of Labour*, n° 229, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.229>.
- Wolbers, M. (2003), « Job mismatches and their labour market effects among school-leavers in Europe », *European Sociological Review*, vol. 19, pp. 249-266.



Extrait de :
Skills Matter
Further Results from the Survey of Adult Skills

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/9789264258051-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2016), « Les retombées des investissements en faveur des compétences », dans *Skills Matter : Further Results from the Survey of Adult Skills*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264259492-8-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.