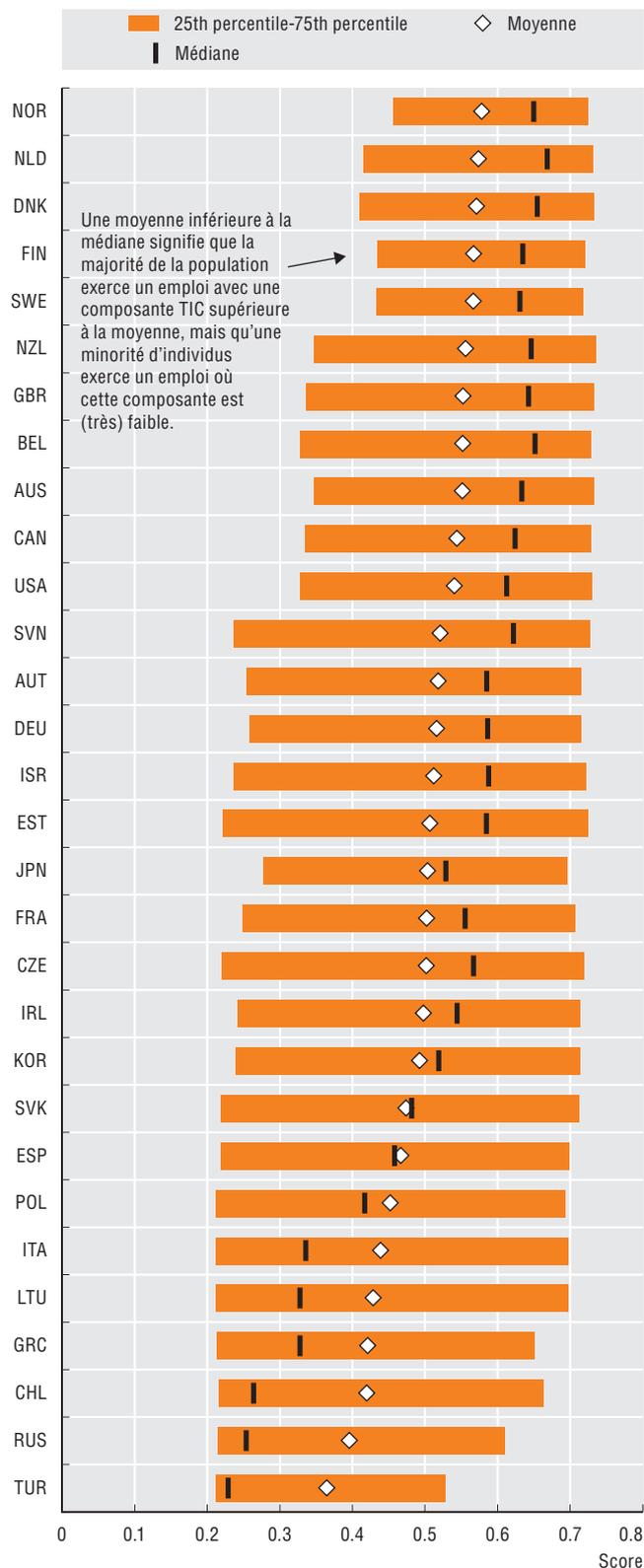


6. Rendements des compétences en TIC

Composante TIC des emplois, 2012 ou 2015

Écart interquartile, médiane et moyenne



Source : Calculs de l'OCDE, d'après la base de données du Programme international pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC), juin 2017. Voir notes de chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933721212>

Le saviez-vous ?

Les actifs qui occupent un emploi dont la composante TIC est supérieure de 10 % à la moyenne perçoivent un salaire horaire jusqu'à 4 % plus élevé.

La transformation numérique change les modes de vie et de production et modifie la configuration des lieux de travail et la nature même des emplois. Dans le cadre de leur activité, les individus, de plus en plus, doivent exécuter des tâches qui exigent de savoir utiliser les technologies de l'information et des communications (TIC). Leur rémunération est en rapport avec l'éventail de compétences dont ils sont pourvus, notamment dans le domaine des TIC, celles-ci ayant une incidence bénéfique sur leur performance professionnelle et sur les résultats de l'entreprise.

Un nouvel indicateur, bâti à partir d'informations sur les tâches accomplies au travail, montre que la composante TIC, quel que soit le type d'emploi, diffère largement d'un pays à un autre. Les travailleurs des pays nordiques et des Pays-Bas exercent ainsi des activités dans lesquelles cette composante est, dans l'ensemble, plus développée qu'ailleurs.

Les compétences en TIC sont particulièrement recherchées et – toutes choses étant égales par ailleurs (notamment l'éducation et les compétences des autres actifs) – plus un emploi les sollicitera, plus la rémunération horaire accordée sera élevée. Si l'on en croit les estimations, l'avantage offert par les emplois à forte composante TIC serait très variable selon les pays. Ainsi, en Corée et aux États-Unis, quand cette composante est supérieure de 10 % à la moyenne nationale, le salaire horaire est augmenté de plus de 3,5 %. Le bénéfice est en revanche relativement moindre en Israël et en Turquie (voisin de 1 % seulement). Le rendement de ces emplois dépend de bien des facteurs, au nombre desquels la situation qui prévaut dans le pays sur le plan de l'offre et de la demande de compétences connexes et la structure salariale.

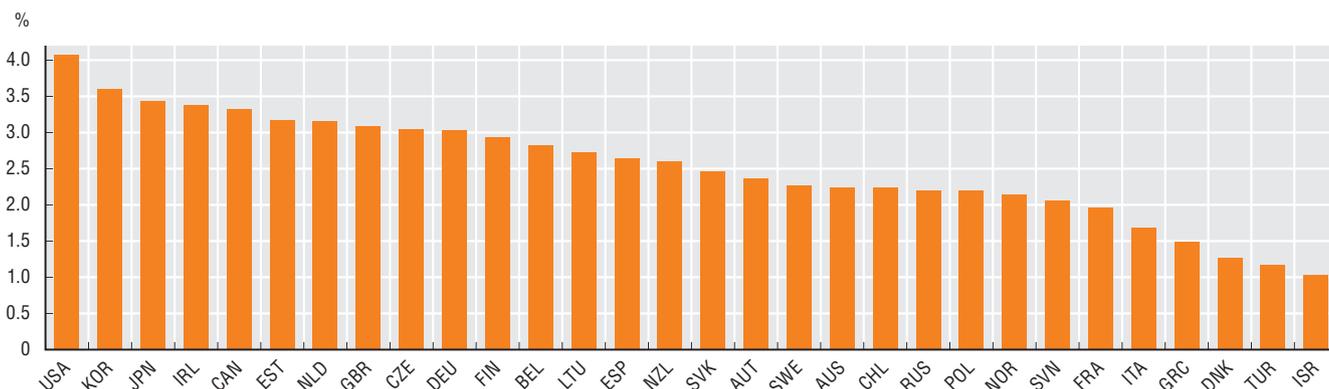
Cependant les compétences en TIC ne suffisent pas à elles seules pour tirer son épingle du jeu dans l'économie numérique. L'analyse donne à penser que d'autres compétences encore sont nécessaires, en particulier en gestion et communication, et que ce domaine est très complémentaire au précédent. Le surcroît de rémunération conféré à ceux que leur emploi met au contact de ces deux domaines en vaut confirmation. À titre d'exemple, une progression de 10 % de la composante gestion et communication par rapport à la moyenne nationale se traduit par des salaires horaires plus élevés de 0,6 % (en Belgique) à 2,1 % (en Allemagne), et ajoute encore, en moyenne, 0,3 % au salaire horaire des emplois à forte composante TIC. Au Royaume-Uni, le bonus additionnel de 1,4 % lié aux TIC double le rendement des tâches de gestion et communication sur le marché du travail. La Fédération de Russie semble être le seul pays de l'échantillon à faire exception, puisque les compétences en gestion et communication n'y apportent aucun avantage salarial supplémentaire lorsqu'elles sont utilisées en association avec les compétences en TIC.

Définitions

Les emplois à forte composante TIC s'entendent des emplois dont la composante TIC est supérieure de 10 % à la moyenne nationale. Les rendements moyens des tâches de gestion et communication sont calculés par rapport à la moyenne du pays, toutes les autres variables (notamment celles ayant trait à l'instruction et aux compétences) étant par ailleurs constantes.

Rendements de la composante TIC sur le marché du travail, 2012 ou 2015

Pourcentage de variation du salaire horaire pour une augmentation de 10 % (par rapport à la moyenne nationale) de la composante TIC des emplois

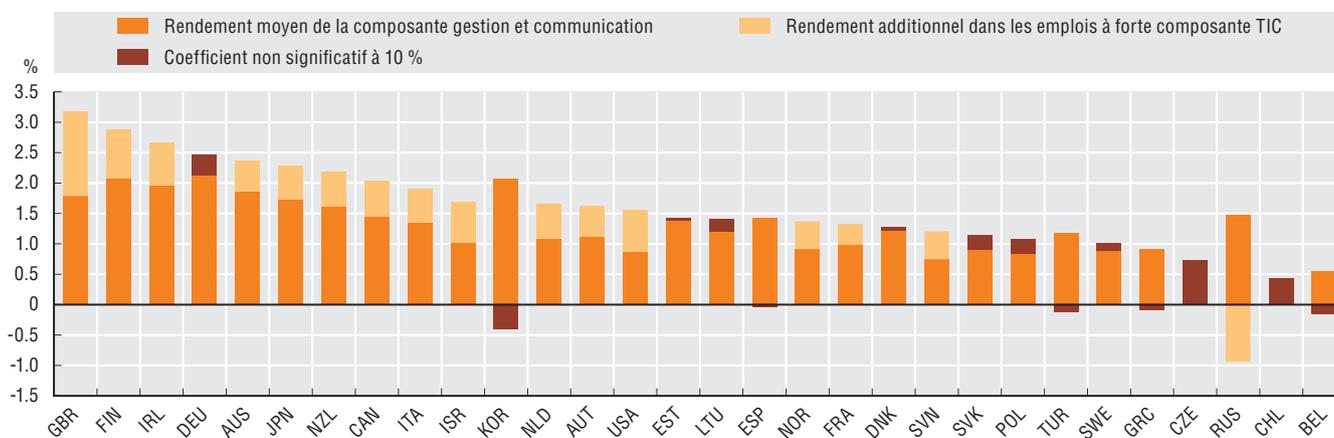


Source : Calculs de l'OCDE, d'après la base de données du Programme international pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC), juin 2017. Voir notes de chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933721231>

Rendements de la composante gestion et communication des emplois : la prime TIC, 2012 ou 2015

Pourcentage de variation du salaire horaire pour une augmentation de 10 % (par rapport à la moyenne nationale) de la composante gestion et communication des emplois



Source : Calculs de l'OCDE, d'après la base de données du Programme international pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC), juin 2017. Voir notes de chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933721250>

Mesurabilité

Les indicateurs relatifs aux composantes TIC et gestion et communication des emplois sont construits à partir d'une analyse factorielle exploratoire de pointe et expriment la mesure dans laquelle les individus accomplissent des tâches relevant de ces domaines dans le cadre de leur activité professionnelle. L'indicateur concernant les TIC repose sur les réponses à 11 questions de l'Évaluation sur les compétences des adultes (PIAAC), réalisée par l'OCDE, qui vont de la simple utilisation de l'internet, à celle des logiciels Word ou Excel, ou à l'emploi d'un langage de programmation. L'indicateur concernant la gestion et la communication est fondé quant à lui sur cinq questions en rapport avec les activités de négociation ou de planification des tâches d'autres personnes, ou encore avec la fourniture de conseils ou d'instructions à des tiers. On trouvera une description détaillée de la méthodologie suivie chez Grundke et al. (2017). Les rendements offerts sur le marché du travail en fonction du contenu des emplois sont calculés par régression des salaires, selon la méthode des moindres carrés ordinaires (équations de Mincer), à partir de données du PIAAC. Les estimations s'appuient sur le logarithme des salaires horaires en tant que variable liée et sur diverses variables de contrôle ayant trait aux individus (dont l'âge, la durée de formation initiale, le sexe et les autres mesures de compétences) ainsi que sur des variables auxiliaires du secteur pertinent prises en tant que variables explicatives. Voir Grundke et al. (à paraître) pour de plus amples détails.



Extrait de :

OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017

The digital transformation

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264268821-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2018), « Rendements des compétences en TIC », dans *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017 : The digital transformation*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/sti_scoreboard-2017-12-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.