

Chapitre 4

Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent ?*

Ce chapitre éclaire la question de l'inadéquation des qualifications, examinant le lien avec l'inadéquation des compétences et en analysant les déterminants. Les conclusions permettent de mieux comprendre comment les systèmes d'éducation, les établissements de formation permanente et les politiques du marché du travail peuvent contribuer à faire en sorte que les travailleurs acquièrent les compétences requises sur le marché du travail et assurer la mise en correspondance avec les emplois les plus appropriés.

* L'OCDE tient à remercier la Commission européenne pour son aide financière dans l'analyse présentée dans ce chapitre.

Résultats clés

Veiller à ce que les compétences acquises au travers du système éducatif ou de l'emploi soient en adéquation avec celles requises par le marché du travail est essentiel pour tirer le meilleur parti des investissements en capital humain et promouvoir une croissance soutenue qui ne laisse personne sur le côté. Malheureusement, dans les pays de l'OCDE, en moyenne, environ un travailleur sur quatre est surqualifié (situation dans laquelle le travailleur possède un niveau de qualification supérieur à celui requis par son emploi) et un tout petit peu plus d'un travailleur sur cinq est sous-qualifié (situation dans laquelle le travailleur a un niveau de qualification inférieur à celui requis par son emploi). En outre, certaines catégories socio-démographiques sont plus susceptibles que d'autres d'être surqualifiées – notamment les immigrés et les nouveaux venus sur le marché du travail, à qui il faut un peu de temps pour frayer leur chemin vers des emplois appropriés – ou sous-qualifiées – notamment les travailleurs expérimentés dont les compétences acquises sur le marché du travail ne sont pas attestées par une qualification formelle.

Le véritable décalage entre les *compétences* que possèdent les travailleurs et celles requises sur le marché du travail n'explique que pour une petite part l'inadéquation des qualifications. Le fait est que la qualification ne reflète que les compétences certifiées, acquises pour l'essentiel lors de la formation initiale. Or de nombreuses compétences s'acquièrent dans l'emploi et, inversement, certaines compétences acquises deviennent obsolètes. En outre, des travailleurs ayant le même niveau de qualification formel peuvent présenter différents degrés d'aptitude, dans des domaines différents, selon leur domaine d'études. Dans les pays européens couverts par cette analyse, seulement 40 % environ des travailleurs surqualifiés estiment avoir des compétences qui leur permettraient de faire face à des tâches plus exigeantes – la définition adoptée pour la surcompétence. Constat encore plus frappant, seulement 12 % des travailleurs sous-qualifiés indiquent avoir besoin d'une formation complémentaire pour s'acquitter pleinement des tâches qui leur sont confiées – la définition adoptée pour la sous-compétence.

La variabilité des compétences entre personnes ayant la même qualification est un facteur déterminant pour expliquer l'inadéquation des qualifications. Premièrement, à niveau de qualification identique, l'*aptitude* des travailleurs peut varier. Ainsi, les travailleurs ayant de faibles aptitudes par rapport à leur niveau de qualification sont employés à des postes qui, normalement, nécessitent un moindre niveau de qualification, et inversement pour les travailleurs ayant des aptitudes élevées par rapport à leur niveau de qualification. Deuxièmement, la probabilité de trouver du travail dans des domaines qui ne sont pas directement liés aux études qui ont été suivies varie selon les domaines d'études, et le fait de travailler dans un secteur sans rapport avec le type d'études suivies est une source importante de surqualification. En plus des choix effectués lors de la formation initiale, certains événements marquants de la vie professionnelle peuvent accroître la probabilité de surqualification. Les travailleurs victimes d'un licenciement ou d'une suppression d'emploi suite à la fermeture de leur entreprise ont une probabilité plus

grande de trouver un emploi pour lequel ils seront surqualifiés que les travailleurs ayant quitté volontairement leur emploi, et cet effet est plus marqué si la cessation d'emploi intervient dans un contexte de hausse du chômage. D'autre part, plus la période d'inactivité séparant les deux emplois est longue, plus le risque de surqualification est élevé, ce qui tendrait à indiquer que les compétences peuvent devenir obsolètes au cours d'une période de chômage prolongée.

Autre explication possible du taux élevé d'inadéquation des qualifications : la profession est un indicateur médiocre des fonctions exercées dans l'emploi. Si, afin de mesurer l'inadéquation des qualifications, les emplois sont codifiés de manière synthétique sur la base de codes des professions, dans la pratique les employeurs peuvent faire concorder les compétences des nouveaux embauchés avec le degré de complexité des tâches et les responsabilités s'attachant au poste à pourvoir ou adapter les fonctions du poste aux compétences dont aura fait montre le travailleur après avoir été embauché. De fait, comme on le verra dans ce chapitre, dans chaque profession, les travailleurs dont l'emploi implique des fonctions d'encadrement, des tâches complexes, une assez grande indépendance et une utilisation fréquente de l'informatique sont davantage susceptibles d'être surqualifiés.

Le fait que la pénalité ou l'avantage en termes de salaire associé à l'inadéquation des qualifications est faible, une fois neutralisées les variations non observées entre les individus, et que les fonctions à exercer sont adaptées aux compétences des travailleurs donne à penser que les employeurs parviennent à sélectionner les travailleurs et à prédire leur productivité marginale en fonction de leurs compétences plutôt que de leur qualification. Ce processus n'est toutefois pas sans coûts pour les employeurs et pour la société. Les employeurs doivent engager des coûts supplémentaires en gestion des ressources humaines pour « voir au-delà du flou de la qualification » et/ou adapter les exigences d'un emploi aux compétences des candidats. D'autre part, la surqualification et la surcompétence diminuent la satisfaction professionnelle et augmentent le risque de recherche d'emploi en cours d'emploi, autant de facteurs qui peuvent entraîner une baisse de la productivité. Enfin, les pouvoirs publics consacrent une part importante du PIB à l'éducation, et la moindre erreur d'investissement suivie d'une surqualification des travailleurs représente un coût important pour la société, même si une bonne mise en correspondance, basée sur les compétences fondamentales des individus, est finalement trouvée sur le marché du travail.

La reconnaissance des acquis non formels et informels peut être utile pour réduire la pénalité salariale que subissent les travailleurs sous-qualifiés du fait de l'absence de reconnaissance officielle de leurs compétences. Elle peut également aider les immigrés qui ont acquis leur qualification dans leur pays d'origine, étant donné la difficulté pour les employeurs du pays d'accueil de reconnaître l'équivalence de titres étrangers. Enfin, s'agissant des immigrés hautement qualifiés occupant des postes qui le sont peu, il serait judicieux de concevoir des mesures spécifiques pour les aider à faire reconnaître leurs qualifications et, le cas échéant, permettre une mise en concordance avec les normes nationales.

Dans le contexte de la formation initiale, une orientation professionnelle de qualité associée à des informations sur le rendement de l'enseignement prodigué dans chaque domaine d'études permettrait aux étudiants de faire des choix avisés. D'un autre côté, le problème de la surqualification pourrait être traité à l'aide de mesures visant à améliorer les résultats scolaires des étudiants les moins performants, afin que tous les diplômés possèdent les compétences minimales que les employeurs s'attendent à trouver chez des personnes ayant acquis ce niveau de qualification.

Toutefois, l'accumulation de compétences ne s'arrête pas à la fin de la formation initiale, et des systèmes de formation permanente exhaustifs sont nécessaires pour assurer à chacun la possibilité d'acquérir des compétences nouvelles tout au long de sa carrière et d'actualiser en permanence ses compétences, de manière à pouvoir faire face à l'évolution rapide des besoins du marché du travail. Cette nécessité de développer les compétences tout au long de la vie appelle à son tour un certain nombre de mesures : mise en place par les employeurs de formations dans l'emploi, création de passerelles de retour vers le système éducatif et organisation de formations d'un bon rapport coût-efficacité à l'intention des chômeurs dans le cadre des politiques actives du marché du travail. Dans le contexte de la crise économique récente, des stratégies d'activation destinées à éviter, grâce à la formation, l'obsolescence des compétences due aux périodes de chômage prolongées pourraient contribuer dans une mesure cruciale au maintien des compétences de la main-d'œuvre.

Introduction

L'inadéquation des qualifications – autrement dit, le décalage entre les qualifications des travailleurs et celles requises par leur emploi – est devenue un sujet de préoccupation croissant pour les décideurs. Dans plusieurs pays, un grand nombre de diplômés occupent des emplois qui ne semblent pas leur permettre d'exploiter au mieux leur niveau de qualification. Cela conduit donc de nombreux observateurs à pointer du doigt l'échec du système éducatif à doter les jeunes des compétences dont ils ont besoin au niveau professionnel, et l'incapacité des marchés du travail à offrir à de nombreux travailleurs des emplois adaptés.

Cette situation appelle à une analyse complète de l'incidence et des causes de l'inadéquation des qualifications, de façon à évaluer l'importance du phénomène et à déterminer si une action est requise de la part des pouvoirs publics. Or cette tâche est rendue difficile par le fait qu'on met souvent plusieurs concepts différents sous cette notion générale d'inadéquation des qualifications (voir le glossaire des termes clés dans le tableau 4.1), outre que l'on manque de données appropriées.

Tableau 4.1. **Glossaire des termes clés**

Concept d'inadéquation	Définition	Mesure utilisée dans ce chapitre
Inadéquation des qualifications	Décalage entre le niveau de qualification le plus élevé d'un travailleur et celui requis par son emploi.	On distingue cinq niveaux de qualification qui vont de « sans qualification (1) » à « diplôme de l'enseignement supérieur (5) ». Le niveau de qualification exigé par un poste est mesuré par référence à la qualification modale – autrement dit, le niveau de qualification le plus fréquent – des personnes occupant ce type de poste.
Surqualification	Situation dans laquelle le niveau de qualification le plus élevé d'un travailleur est supérieur à celui requis par son emploi.	Un travailleur est considéré comme surqualifié lorsque la différence entre son niveau de qualification et le niveau de qualification requis par son poste est positive.
Sous-qualification	Situation dans laquelle le niveau de qualification le plus élevé d'un travailleur est inférieur à celui requis par son emploi.	Un travailleur est considéré comme sous-qualifié lorsque la différence entre son niveau de qualification et le niveau de qualification requis par son poste est négative.
Inadéquation des compétences	Décalage entre les compétences (à la fois spécifiques et générales) que possède un travailleur et celles requises par son emploi.	Ce décalage s'apprécie en fonction des déclarations mêmes des travailleurs quant à l'utilisation de leurs compétences dans leur travail.
Surcompétence	Situation dans laquelle les compétences d'un travailleur sont supérieures à celles requises par son emploi.	Un travailleur est considéré comme surcompétent lorsqu'il indique avoir « les compétences nécessaires pour assumer plus de responsabilités au travail ».
Sous-compétence	Situation dans laquelle les compétences d'un travailleur sont inférieures à celles requises par son emploi.	Un travailleur est considéré comme sous-compétent lorsqu'il indique avoir « besoin d'une formation complémentaire pour accomplir pleinement ses fonctions ».

L'inadéquation des qualifications est en fait beaucoup plus complexe qu'on ne le pense généralement. Premièrement, ce n'est pas seulement une question de niveau. Dans l'enseignement supérieur comme dans l'enseignement secondaire professionnel, les étudiants font le choix de se spécialiser dans tels ou tels domaines, et la demande pour ces spécialités aura une influence sur les chances de ces étudiants de trouver un emploi qui corresponde à leurs compétences. Deuxièmement, bien que les observateurs utilisent indifféremment les notions de *qualifications* et de *compétences*, la qualification est loin d'être un indicateur parfait des compétences réelles d'un individu. Certaines des compétences acquises lors de la formation initiale peuvent se perdre au cours du temps (par exemple, si elles ne sont pas utilisées en continu), alors que d'autres peuvent s'acquérir sur le tas et au fil des expériences professionnelles. Par conséquent, l'inadéquation des qualifications ne correspond pas toujours à un décalage entre les compétences des travailleurs et celles requises par l'emploi qu'ils occupent.

L'absence de sources de données détaillées sur les qualifications et les compétences des travailleurs et sur les exigences des emplois est un autre obstacle de taille à la bonne compréhension de la question de l'inadéquation des qualifications. Les études comparatives entre les pays sont rares, et les données nationales sur l'incidence de l'inadéquation des qualifications sont rarement comparables en raison des méthodes utilisées et des différences entre les périodes considérées et les groupes de population examinés. Il est plus facile de se procurer des données sur les niveaux de qualification que des données désagrégées sur les disciplines étudiées ou des mesures des compétences individuelles et de leur utilisation dans le cadre du travail. Par conséquent, la plupart des études portent sur les niveaux de qualification plutôt que d'explorer le rôle joué par le domaine d'études et d'autres facteurs pour expliquer l'inadéquation des qualifications ou examiner les décalages dans les compétences fondamentales.

Le présent chapitre tente d'apporter des éclaircissements sur les différents aspects de cette inadéquation et les liens qui existent entre eux, s'appuyant pour cela sur plusieurs ensembles de données concernant la plupart des pays de l'OCDE. Il traite uniquement de l'inadéquation des travailleurs et ne s'intéresse donc pas à d'autres questions connexes de grande importance telles que la sous-utilisation des compétences – qui est un aspect implicite du chômage et de l'inactivité – ou le décalage entre la demande et l'offre de compétences particulières, qui peut entraîner une importante pénurie de compétences.

La section 1 présente brièvement les principaux facteurs de l'inadéquation des qualifications et définit le cadre de l'analyse qui suit. La section 2 examine l'ampleur de l'inadéquation des qualifications dans la plupart des pays de l'OCDE et compare ce phénomène avec l'inadéquation des compétences. La section 3 décrit les causes de l'inadéquation des qualifications. Elle est suivie, à la section 4, par une analyse des conséquences de l'inadéquation des qualifications et des compétences. Enfin, la section 5 traite de la problématique des politiques publiques.

1. Comment expliquer l'inadéquation des qualifications ?

Le postulat de base d'un grand nombre d'ouvrages et de la plupart des articles parus dans la presse sur la *surqualification* est que cette dernière mesure un écart entre les *compétences* d'un individu (souvent un jeune diplômé) et celles requises par le poste qu'il

occupe. En fait, bien que la *qualification* soit l'un des indicateurs les plus proches de la *compétence* auquel on peut penser, c'est néanmoins un indicateur imparfait, et ce pour plusieurs raisons : i) à chaque niveau de qualification, les performances des étudiants – de même que les disciplines étudiées – sont très variables, en particulier pour les diplômés de l'enseignement supérieur ; ii) la qualification reflète uniquement les compétences acquises dans le cadre d'une éducation formelle et d'une formation certifiée ; iii) les compétences acquises sur le tas au cours de l'expérience professionnelle ne sont pas prises en compte ; enfin, iv) certaines des compétences associées à la qualification peuvent se dégrader au fil du temps si elles ne sont pas utilisées ou actualisées.

Malgré ces différences entre qualifications et compétences, il se peut que l'inadéquation des qualifications reflète en partie une inadéquation des compétences. Dans ce cas, l'inadéquation des qualifications est clairement une perte d'efficacité et devrait faire l'objet d'un suivi sérieux de la part des pouvoirs publics car elle signifie soit qu'il y a eu trop ou pas assez d'investissements dans le domaine de l'éducation et de la formation – il y a, par exemple, un écart entre la proportion d'emplois complexes et celle de travailleurs très qualifiés – soit que les travailleurs et les emplois ne coïncident pas sur l'échelle des qualifications, soit les deux.

De manière générale, la thèse selon laquelle la population active compte trop de diplômés est réfutée par un certain nombre de données factuelles sûres. Premièrement, une quantité importante de données recueillies à l'échelle internationale montrent l'existence d'une pénurie de compétences au niveau de l'enseignement supérieur¹. Deuxièmement, malgré une augmentation massive du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, l'avantage salarial dont bénéficient les diplômés de l'enseignement supérieur s'est maintenu à un niveau élevé dans la plupart des pays de l'OCDE et a augmenté dans certains (OCDE, 2010a ; mais aussi Dearden *et al.*, 2002, pour le Royaume-Uni ; Deschênes, 2001, et Katz et Murphy, 1992, pour les États-Unis). OCDE (2010a) montre que dans plus de la moitié des 21 pays pour lesquels des données sont disponibles, l'avantage salarial des travailleurs possédant des diplômes de l'enseignement supérieur s'est accru au cours des dix dernières années, dans une proportion allant de 25 à 40 points de pourcentage en Allemagne, en Corée, en Hongrie et en Italie. Dans tous les autres pays, l'avantage est resté plus ou moins constant. Si les salaires réagissaient aux forces du marché, une offre excessive de diplômés de l'enseignement supérieur aurait dû provoquer une baisse des avantages salariaux, sauf si leurs services étaient de plus en plus demandés.

D'autre part, il est possible que les emplois proposés ne soient pas pourvus par les travailleurs les plus appropriés à cause du manque d'informations, des coûts d'ajustement, des conditions générales du marché du travail ou des préférences personnelles des travailleurs. Ainsi, dans le contexte d'un marché du travail rigide, les employeurs peuvent avoir des difficultés à élever le niveau du contenu d'un emploi ou à recruter des personnes ayant des compétences mieux adaptées. Ils peuvent également manquer d'informations pour juger de la productivité marginale réelle des travailleurs ou estimer qu'un contrôle serait trop coûteux et, pour ces raisons, se rabattre sur des critères autres que le niveau de qualification pour évaluer la productivité (comme, par exemple, l'attitude de la personne ou le fait qu'elle a connu une période de chômage), d'où la situation de surcompétence dans laquelle se trouvent certains travailleurs. Enfin, certains travailleurs peuvent décider d'accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Cela peut se produire dans un contexte de récession, lorsque des travailleurs licenciés ou de nouveaux entrants préfèrent accepter un poste en deçà de leurs compétences plutôt que de connaître une période

prolongée de chômage. Cela peut aussi arriver lorsque des travailleurs choisissent de rester près de leur famille ou d'occuper un emploi permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale (notamment dans un emploi à temps partiel).

Il n'en reste pas moins que l'inadéquation des qualifications peut sans doute s'expliquer en partie par des facteurs autres que les écarts de compétences : elle pourrait être liée, notamment, à l'hétérogénéité des compétences entre les travailleurs possédant les mêmes qualifications et/ou l'hétérogénéité des compétences requises pour des emplois s'inscrivant dans une même catégorie de professions. En fait, de même que le niveau de qualification n'est pas un indicateur parfait des compétences, les professions – même à un niveau de désagrégation très poussé – peuvent se décliner en emplois impliquant des tâches différentes : les emplois au sein d'une même profession peuvent différer de par le niveau de responsabilité, le degré de complexité, les besoins en matière d'encadrement, etc. Lorsqu'il y a hétérogénéité entre les individus et les emplois, l'inadéquation des qualifications est souvent qualifiée dans la littérature d'*apparente* car elle désigne des individus qui ne sont ni surcompétents ni sous-compétents, mais qui occupent des emplois ne correspondant pas à leur qualification.

Cela ne veut pas dire que la surqualification et la sous-qualification qui ne s'accompagnent pas d'une inadéquation des compétences ne justifient pas une intervention des pouvoirs publics. Certaines des formes d'hétérogénéité susmentionnées entraînent des inadéquations fort préjudiciables pour l'économie et peuvent justifier une action gouvernementale. Pour citer un exemple, les investissements dans l'éducation sont rendus plus complexes par le fait que plusieurs domaines d'études présentent des probabilités d'inadéquation différentes pour les diplômés (les étudiants doivent donc décider non seulement de la durée de leurs études, mais aussi du domaine dans lequel ils vont étudier). Les besoins d'informations sont par ailleurs d'autant plus grands qu'il y a une hétérogénéité entre les travailleurs possédant le même niveau de qualification et entre les différents emplois d'une même profession. Le fait qu'une grande partie du capital humain acquis sur le tas est, dans une certaine mesure, spécifique à une entreprise, une profession ou un secteur particulier, complique également considérablement les investissements dans le processus d'acquisition et de mise en adéquation des compétences. De surcroît, la surqualification peut représenter un investissement « à fonds perdu » dans l'éducation dans le cas des diplômés qui terminent leurs études sans posséder les compétences minimales pour trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification.

Enfin, l'importance de l'inadéquation des qualifications pour les pouvoirs publics dépend de la durée : le phénomène est-il temporaire ou dure-t-il pendant toute la carrière des travailleurs ? Il peut arriver, en effet, que les jeunes qui sortent du système scolaire et autres nouveaux entrants sans expérience professionnelle soient embauchés à un niveau inférieur à celui de leurs compétences, mais que cette situation d'inadéquation ne soit que temporaire, le temps pour eux de trouver un autre emploi mieux adapté (via une recherche en cours d'emploi) ou pour leur employeur de se rendre compte de leur niveau de compétence. Si ce processus a lieu suffisamment naturellement, les décideurs peuvent considérer qu'ils n'ont pas besoin d'intervenir. En revanche, si l'inadéquation des qualifications perdure, il est probable que des mesures spécifiques seront mises en place. On notera, à cet égard, que les immigrés dont les qualifications ne sont pas reconnues dans le pays d'accueil peuvent se trouver dans l'impossibilité d'évoluer vers un emploi coïncidant mieux avec leurs compétences, d'où une perte de productivité.

En somme, si l'inadéquation des qualifications peut être trop aisément considérée comme apparente ou, au pire, temporaire, elle peut aussi être due à des appariements imparfaits qui ne se corrigent pas d'eux-mêmes ou à des erreurs systématiques sur les types de compétences acquises dans le cadre de la formation initiale ou sur la manière dont ces compétences évoluent après l'entrée dans la vie active. Toutes ces questions sont abordées dans les sections qui suivent.

2. L'inadéquation des qualifications reflète-t-elle une inadéquation des compétences ?

La présente section évalue l'ampleur de la surqualification dans les pays de l'OCDE et pour les travailleurs appartenant à certaines grandes catégories sociodémographiques. Elle tente également d'apporter des éléments de réponse aux questions ci-dessus en analysant si l'inadéquation des qualifications est un bon indicateur de l'inadéquation des compétences.

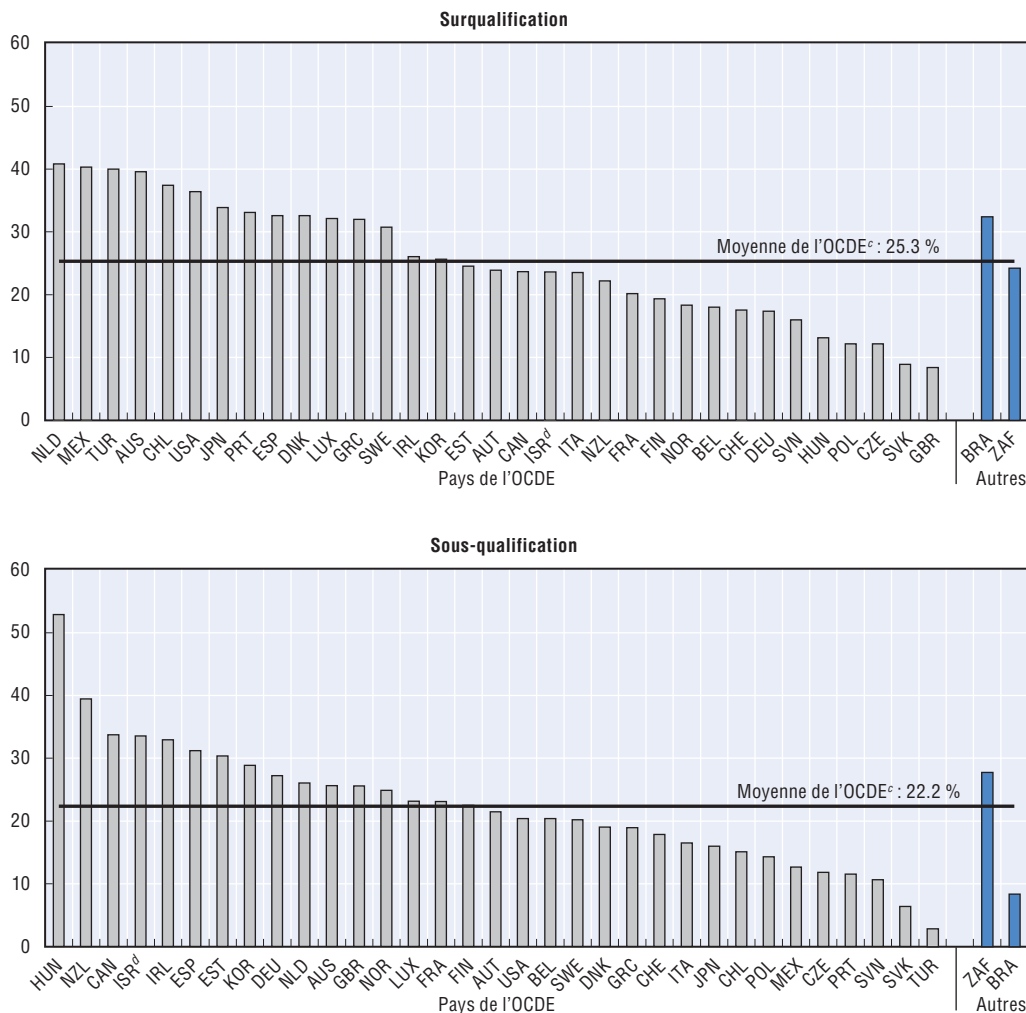
Ampleur de l'inadéquation des qualifications dans les pays de l'OCDE

En 2005, sur la moyenne des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, 25.3 % des travailleurs étaient surqualifiés et 22.2 % sous-qualifiés (graphique 4.1). Ces chiffres ont été obtenus en comparant les niveaux de qualification des travailleurs évalués à l'aide de la Classification internationale type de l'éducation (CITE) de 1997 selon une échelle à cinq niveaux – sans qualification, premier cycle de l'enseignement secondaire², deuxième cycle de l'enseignement secondaire, enseignement post-secondaire non supérieur³ et enseignement supérieur – avec ceux requis par leur profession – identifiée à l'aide d'un code à deux chiffres par référence à la Classification internationale type des professions (CITP) de 1988⁴. Le niveau de qualification type des travailleurs dans chaque groupe professionnel (code à deux chiffres) sert à mesurer le niveau de qualification requis et il est calculé séparément pour chaque pays (pour un examen des questions méthodologiques, voir l'annexe 4.A1). Les travailleurs sont considérés comme surqualifiés lorsque leur niveau de qualification est supérieur à celui requis par leur emploi, et sous-qualifiés dans le cas inverse. La mesure de l'inadéquation des qualifications provient, pour les pays européens, de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) et, pour les pays non européens, de l'*International Social Survey Programme* (ISSP).

Parmi les pays de l'OCDE, l'Australie, le Mexique, les Pays-Bas et la Turquie sont ceux qui comptent le plus grand nombre de cas de surqualification⁵, alors que le Royaume-Uni et un certain nombre de pays d'Europe centrale et orientale sont ceux où il y en a le moins. Il est en outre intéressant de noter que l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse – pays où il existe une longue tradition de formation professionnelle – enregistrent tous un nombre de cas de surqualification inférieur à la moyenne, alors que ce n'est pas le cas pour le Danemark, où la formation professionnelle est pourtant tout aussi répandue. Enfin, en Espagne, en Grèce et au Portugal – où la question de la surqualification des diplômés fait très souvent la une des journaux – environ un tiers des travailleurs sont surqualifiés.

C'est en Hongrie que les travailleurs sont les plus susceptibles d'être sous-qualifiés⁶, mais la sous-qualification est également relativement forte au Canada, en Israël⁷ et en Nouvelle-Zélande. En revanche, au Brésil, en République slovaque et en Turquie, moins d'un dixième des travailleurs sont sous-qualifiés.

Sur l'ensemble des pays en général, il y a peu de corrélation entre surqualification et sous-qualification. Un petit nombre de pays ont un taux de surqualification et un taux de sous-qualification tous les deux inférieurs à la moyenne. C'est le cas de l'Italie, la Suisse et plusieurs pays d'Europe centrale et orientale (notamment la Pologne, la République tchèque, la

Graphique 4.1. Indicateurs de l'inadéquation des qualifications^a, OCDE et certains autres pays, 2005Pourcentages de salariés et de travailleurs indépendants^b


a) Les travailleurs surqualifiés sont ceux dont le niveau de qualification est supérieur à ce qu'exige leur profession. Les travailleurs sous-qualifiés sont ceux dont le niveau de qualification est inférieur à ce qu'exige leur profession. Le niveau de qualification exigé pour un poste est retenu comme indicateur du niveau de qualification requis pour chaque groupe professionnel au niveau des rubriques à deux chiffres.

b) Hors stagiaires et apprentis.

c) Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE énumérés.

d) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : *International Social Survey Programme* (2005) pour les pays suivants : Afrique du Sud, Australie, Canada, Corée, États-Unis, Israël, Japon, Mexique et Nouvelle-Zélande ; *International Social Survey Programme* (2004) pour le Brésil et le Chili ; et *Enquête européenne sur les conditions de travail* (2005) pour tous les autres pays.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481738>

République slovaque et la Slovaquie). En revanche, en Australie, en Corée, en Espagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas, les taux de surqualification et de sous-qualification sont tous les deux supérieurs à la moyenne. Pour certains de ces pays (notamment la Corée et l'Espagne), l'importante inadéquation des qualifications peut être la conséquence de la hausse très rapide du niveau moyen d'études, qui risque d'entraîner à la fois une surqualification des diplômés et une élévation du niveau des qualifications requises pour les emplois – engendrant une apparente sous-qualification des travailleurs plus âgés.

Enfin, les qualifications étant mesurées à l'aide de la CITE, selon une échelle à cinq niveaux, l'inadéquation individuelle peut varier. Le graphique 4.A2.1 de l'annexe 4.A2 représente le taux de « forte » inadéquation des qualifications, qui correspond à une situation dans laquelle le niveau de qualification des travailleurs présente un écart de plus d'un niveau (sur l'échelle CITE à cinq niveaux) avec la qualification requise pour leur emploi. Par définition, les taux de forte surqualification et de forte sous-qualification sont moins élevés que ceux représentés sur le graphique 4.1 et, pour certains pays, l'ordre de classement est complètement différent. C'est le cas, par exemple, de l'Australie et des États-Unis qui, alors qu'ils enregistrent l'un des taux de surqualification les plus élevés, se situent en dessous de la moyenne de l'OCDE pour ce qui concerne le taux de forte surqualification. Ce phénomène s'explique dans une large mesure par le fait que les diplômés de l'enseignement post-secondaire non supérieur qui exercent des métiers exigeant des diplômes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire représentent une grande part du taux de surqualification, alors qu'ils n'entrent pas en ligne de compte dans le taux de forte surqualification.

L'inadéquation des qualifications reflète-t-elle une véritable inadéquation des compétences ?

Plusieurs chercheurs ont émis l'hypothèse que l'inadéquation des qualifications ne reflète peut-être pas une inadéquation des compétences – c'est-à-dire un véritable décalage entre les compétences de l'individu et celles requises par son emploi – mais peut, en fait, cacher une hétérogénéité des compétences (Chevalier, 2003 ; McGuinness, 2006). Les travailleurs surqualifiés peuvent, par exemple, avoir des compétences, des aptitudes ou un niveau de motivation différents de ceux de leurs homologues ayant un même niveau de qualification et bien adaptés à leur emploi.

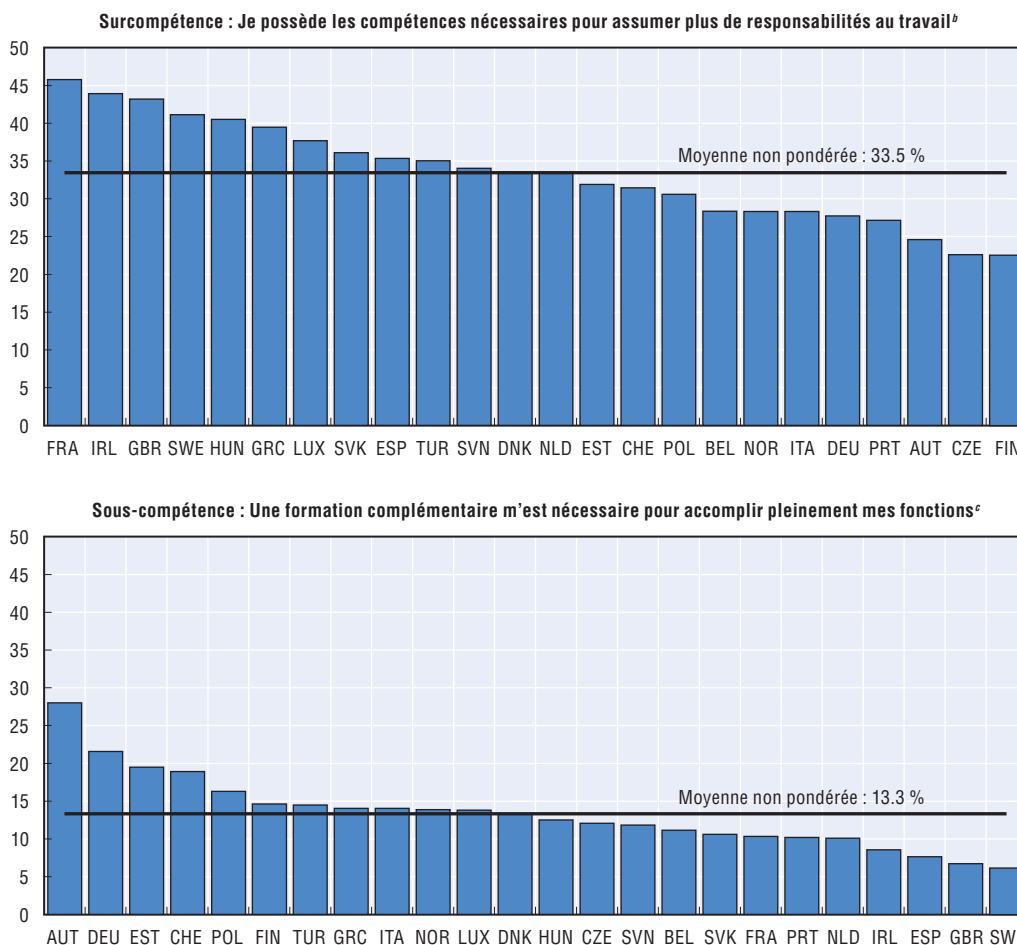
Dans l'idéal, l'inadéquation des compétences doit être évaluée en comparant la mesure objective des compétences des travailleurs avec la mesure tout aussi objective des compétences requises dans leur emploi. Malheureusement, seules des évaluations subjectives de la sous- et de la surcompétence sont actuellement disponibles pour évaluer l'ampleur de l'inadéquation des compétences à l'échelle internationale⁸. Comme toutes les mesures subjectives, ces indicateurs risquent d'être biaisés, ce qui, dans le cadre d'une analyse de régression, peut entraîner la sous-évaluation du rôle de l'inadéquation des compétences. Cela étant, ces mesures sont une source d'information très utile sur l'adéquation entre les travailleurs et les emplois. La prochaine étude du Programme international de l'OCDE pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) évaluera de façon plus précise les compétences des travailleurs et les exigences des emplois ; elle permettra ainsi d'obtenir une mesure plus exacte de l'inadéquation et de mettre en évidence les compétences qui sont le plus souvent associées à une inadéquation.

Les évaluations subjectives de l'inadéquation des compétences utilisées dans le présent chapitre proviennent de la vague 2005 de l'EECT⁹. L'enquête demandait aux salariés et aux travailleurs indépendants de décrire leurs compétences professionnelles en choisissant parmi trois réponses possibles : besoin de formation ; correspondance entre les fonctions et les compétences ; ou fonctions inférieures aux compétences.

Le panneau supérieur du graphique 4.2 représente le pourcentage de travailleurs surcompétents – 33.5 % en moyenne dans les 24 pays de l'OCDE couverts par l'EECT – calculé à partir du nombre de sondés ayant répondu qu'ils avaient les compétences nécessaires pour faire face à des obligations plus exigeantes que celles demandées dans

Graphique 4.2. **Évaluations subjectives de l'inadéquation des compétences, pays de l'UE19, Estonie, Norvège, Slovaquie, Suisse et Turquie, 2005**

Pourcentages de salariés et de travailleurs indépendants^a




a) Hors stagiaires et apprentis.

b) Proportion de travailleurs ayant répondu « Je possède les compétences nécessaires pour assumer plus de responsabilités au travail » à la question « Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre niveau de compétence dans l'exécution de votre travail ? ». Les autres réponses proposées étaient : « Mes fonctions correspondent assez bien à mes compétences actuelles » et « Une formation complémentaire m'est nécessaire pour accomplir pleinement mes fonctions ».

c) Proportion de travailleurs ayant répondu « Une formation complémentaire m'est nécessaire pour accomplir pleinement mes fonctions » à la question « Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre niveau de compétence dans l'exécution de votre travail ? ». Les autres réponses proposées étaient : « Mes obligations correspondent assez bien à mes compétences actuelles » et « Je possède les compétences nécessaires pour assumer plus de responsabilités au travail ».

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481757>

leur emploi actuel. Le pourcentage de travailleurs ayant le sentiment que leurs compétences sont sous-utilisées est supérieur à 40 % dans quatre pays (France, Irlande, Royaume-Uni et Suède). Au-delà de ces valeurs maximales, le taux de surcompétence est relativement élevé dans l'ensemble des pays, les taux les plus bas (moins de 25 %) n'étant enregistrés qu'en Autriche, en Finlande et en République tchèque.

S'agissant de la réponse faisant état d'un besoin de formation, son interprétation peut être celle d'un déficit de compétences. Le pourcentage de travailleurs ayant choisi cette

réponse est représenté sur le panneau inférieur du graphique 4.2¹⁰. Parmi les 24 pays de l'OCDE couverts par l'EECT, le taux de sous-compétence s'élève en moyenne à 13.3 % des travailleurs. Il est surprenant de constater que les trois pays pratiquant depuis longtemps la formation par apprentissage (l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse) se classent parmi les taux les plus élevés de sous-compétence. Selon ce même indicateur, l'Estonie et la Pologne enregistrent elles aussi un important déficit de compétences. À l'autre extrémité du spectre se trouvent la Suède, le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Irlande, où moins de 10 % des travailleurs ont le sentiment d'avoir besoin d'une formation complémentaire pour faire face à leurs obligations.

Si l'on jette un rapide coup d'œil sur les données du graphique 4.2, on peut penser qu'elles présentent très peu de corrélation avec les données sur l'inadéquation des qualifications représentées sur le graphique 4.1. De fait, le coefficient de corrélation de rang de Spearman entre le taux de surcompétence et celui de surqualification est de seulement 0.17 et n'est pas statistiquement significatif ; et pour ce qui est du même coefficient de corrélation entre le taux de sous-compétence et celui de sous-qualification, il est négatif et non significatif statistiquement.

Le tableau 4.2 montre que 36 % seulement des travailleurs surqualifiés sont également surcompétents, et que seuls 12 % environ des travailleurs sous-qualifiés se sentent sous-compétents. En fait, dans la plupart des cas, les travailleurs sous- et surqualifiés occupent un emploi bien adapté à leurs compétences, ce qui laisse entendre que le phénomène de surqualification peut s'expliquer dans une large mesure par l'hétérogénéité des compétences à niveau de qualification égal, et renforce l'idée selon laquelle les travailleurs sous-qualifiés auraient acquis des compétences supplémentaires en dehors du système d'éducation formelle qui leur permettent d'occuper des emplois plus complexes que ne le laisse présager leur qualification. Par ailleurs, seuls 55 % environ des travailleurs occupent un emploi qui correspond bien non seulement à leurs qualifications mais aussi à leurs compétences. Ce résultat tend à montrer que si une bonne adéquation en termes d'éducation formelle accroît les chances pour un individu d'utiliser ses connaissances et ses compétences, ce n'est ni nécessaire, ni suffisant pour garantir une bonne utilisation des compétences¹¹. Il est également important de noter que le pourcentage des actifs dont l'emploi ne correspond ni aux qualifications, ni aux compétences est de seulement 11 %, 8.4 % des travailleurs étant à la fois surqualifiés et surcompétents, et 2.6 % étant sous-qualifiés et sous-compétents.

3. Quelles sont les causes de l'inadéquation des qualifications ?

Les éléments présentés dans la section 2 montrent que seule une petite partie de l'inadéquation des qualifications reflète une inadéquation sous-jacente des compétences. La présente section examine plusieurs causes possibles de l'inadéquation des qualifications, à savoir : i) l'hétérogénéité des compétences entre les individus possédant les mêmes qualifications; ii) l'hétérogénéité des emplois au sein d'une même profession ; iii) les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs ; et iv) les événements marquants de la vie professionnelle tels que l'entrée sur le marché du travail ou les cessations d'emploi.

Le rôle de l'hétérogénéité des compétences à niveau de qualification identique

Comme le montrent plusieurs études, en particulier celles consacrées au rendement de l'enseignement universitaire (Ingram et Neumann, 2006)¹², les travailleurs, à niveau de


Tableau 4.2. Inadéquation des qualifications et des compétences, pays de l'UE19, Estonie, Norvège, Slovaquie, Suisse et Turquie, 2005

Salariés et travailleurs indépendants^a

	Travailleurs surqualifiés	Travailleurs sous-qualifiés	Travailleurs dont l'emploi est adapté aux diplômes	Total
Partie A. Pourcentage de travailleurs au sein d'une catégorie en adéquation				
Travailleurs surcompétents	36.4	30.5	31.6	
Travailleurs sous-compétents	14.2	12.1	13.2	
Travailleurs dont l'emploi est adapté aux compétences	49.5	57.4	55.1	
Total	100.0	100.0	100.0	
Partie B. Pourcentage de l'ensemble des travailleurs				
Travailleurs surcompétents	8.4	6.5	17.6	
Travailleurs sous-compétents	3.3	2.6	7.3	
Travailleurs dont l'emploi est adapté aux compétences	11.4	12.3	30.7	
Total				100.0

a) Hors stagiaires et apprentis.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482099>

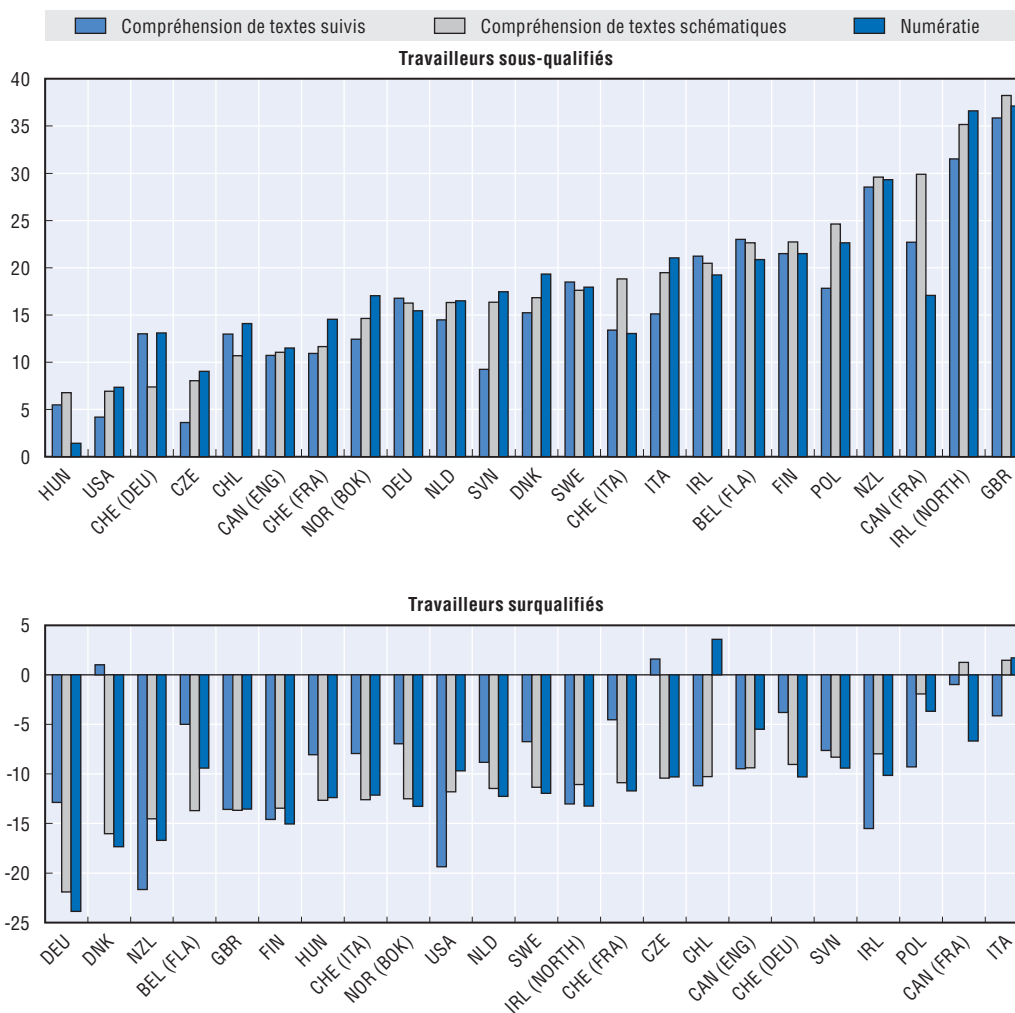
qualification égal, présentent une grande hétérogénéité de compétences. Dans le contexte d'une inadéquation des qualifications, les individus les plus compétents dans une catégorie donnée du point de vue de la qualification peuvent obtenir des emplois exigeant habituellement un niveau d'éducation formelle plus élevé, alors que les moins compétents de leur catégorie ne pourront accéder qu'à des emplois nécessitant un niveau d'éducation formelle moins élevé. Cela signifie que les individus du premier groupe donneront l'impression d'être surqualifiés – alors qu'ils possèdent bel et bien les compétences requises par leur emploi – tandis que ceux du second groupe auront l'air d'être surqualifiés – alors qu'ils manquent, en fait, de certaines compétences fondamentales pour obtenir et exercer un emploi nécessitant un niveau de qualification supérieur¹³.

L'Enquête internationale sur la littératie des adultes évalue le niveau de compréhension de textes (suivis, schématiques) et la numératie permet de mesurer l'inadéquation des qualifications¹⁴. Le graphique 4.3 montre la différence entre les résultats obtenus pour les différents types de textes entre, d'une part, les travailleurs sous-qualifiés et ceux bien adaptés à leur emploi (partie A) et, d'autre part, les travailleurs surqualifiés et les travailleurs bien adaptés à leur emploi (partie B). Afin d'éliminer les effets de composition, les caractéristiques sociodémographiques sont exclues des résultats. Les travailleurs sous-qualifiés obtiennent pour toutes les épreuves de meilleurs résultats que leurs homologues bien adaptés à leur emploi (les différences représentées sur le panneau supérieur du graphique 4.3 sont toutes positives). Or c'est l'inverse qui se produit pour les travailleurs surqualifiés dans la plupart des pays et pour la majorité des épreuves de littératie.

Il convient de noter que la forme d'hétérogénéité des compétences qui a été décrite ci-dessus – c'est-à-dire entre individus aux qualifications identiques – n'a pas nécessairement de lien avec les performances au stade de la formation initiale. Ainsi, certains diplômés peuvent ne pas avoir acquis des compétences générales qui sont certes encouragées par le système éducatif, mais plus faciles à acquérir dans le cadre professionnel, comme, par exemple, la communication, le travail en équipe et l'aptitude à la négociation. D'autre part, il peut arriver que certains travailleurs possèdent effectivement les compétences que l'on est en droit d'attendre de leur niveau de qualification mais que ces compétences soient perdues ou deviennent obsolètes, notamment si elles ne sont pas utilisées ou mises à niveau en cas d'évolution rapide de la technologie.

Graphique 4.3. Compréhension de textes (suivis, schématiques) et numératie selon la situation en termes d'inadéquation, dans certains pays^a

Différence entre les résultats ajustés^b obtenus par chaque catégorie de travailleurs (non adaptés et bien adaptés à leur emploi)



- a) Les données concernant le Canada, les États-Unis, l'Irlande, les Pays-Bas, la Pologne et la Suisse se réfèrent à 1994. Celles concernant la Communauté flamande de Belgique et la Nouvelle-Zélande se réfèrent à 1996. Enfin, les données concernant le Chili, la Hongrie, l'Italie, la République tchèque et la Slovénie se réfèrent à 1998.
- b) Les résultats ajustés sont les résidus de l'analyse de régression des résultats de compréhension de textes (suivis, schématiques) et de numératie sur le niveau d'études (selon la CITE), le sexe, l'âge, le statut au regard de l'immigration et la situation maritale. Dans le cas de l'Allemagne, des Pays-Bas, de la Suède, ainsi que de la Suisse allemande et romande, l'analyse de régression ne tient pas compte de la variable « situation maritale » car elle n'est pas disponible pour ces pays.

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994, 1996 et 1998.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481776>

L'hétérogénéité des compétences ne fait pas uniquement référence au niveau de compétence des individus ayant la même qualification. Les individus ayant la même qualification et le même niveau de compétence peuvent s'être spécialisés dans des domaines différents, ce qui peut aboutir sur le marché du travail à des résultats très distincts en termes d'inadéquation. Ainsi, les étudiants ayant choisi un domaine dans lequel le nombre de diplômés est supérieur aux offres d'emploi courent le risque de subir un certain déclassement. D'autre part, les diplômés de l'université peuvent avoir du mal à

trouver un travail en rapport avec leur domaine d'études, et finir par accepter des emplois où ils donnent l'impression d'être surqualifiés mais pour lesquels ils manquent peut-être, en fait, de compétences spécifiques.

La seconde vague de l'Enquête sociale européenne, réalisée en 2004¹⁵, fournit des informations non seulement sur le niveau de qualification mais aussi sur le domaine d'études, ce qui permet donc d'en savoir plus sur l'ampleur de la surqualification selon la discipline étudiée. Comme le montre le graphique 4.4, certains domaines d'études sont associés à un taux de surqualification plus élevé. Par exemple, un peu plus de 10 % des travailleurs qualifiés dans le domaine des services à la personne et de l'enseignement sont surqualifiés dans leur emploi, contre près de 30 % pour ceux qui ont suivi des études dans le domaine social¹⁶. Le graphique 4.4 présente également l'effet du domaine d'études sur la surqualification après ajustement d'un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques et d'effets-pays¹⁷. Si, dans la plupart des cas, les probabilités estimées sont très proches des probabilités non conditionnelles, il apparaît que les effets de composition expliquent dans une mesure relativement importante l'ampleur de la surqualification parmi les diplômés en transports et télécommunications, en arts et en sciences¹⁸.

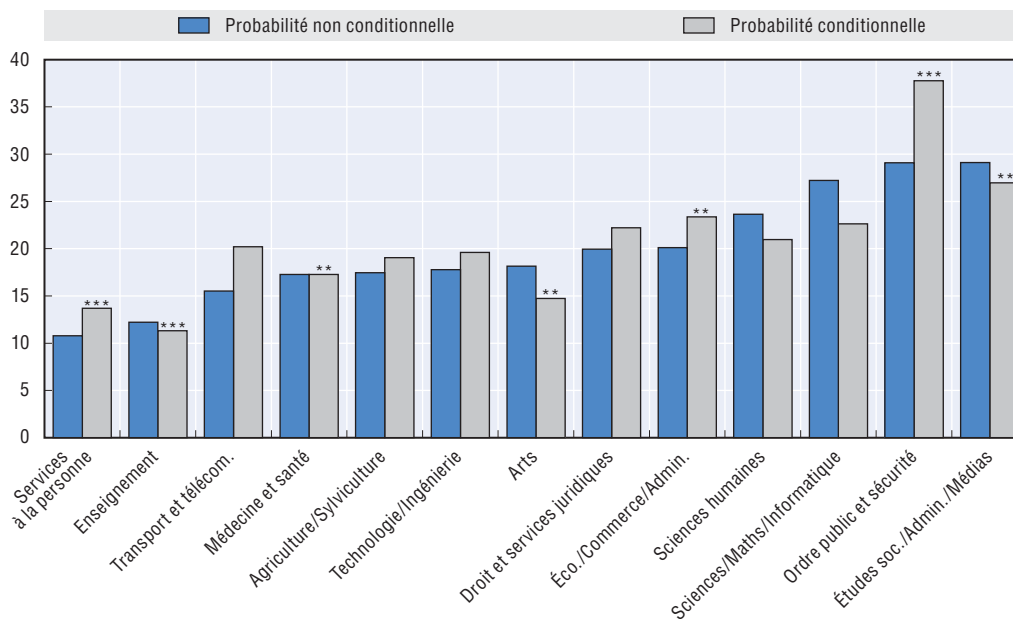
L'EECT peut également être utilisée pour évaluer combien de travailleurs occupent des emplois dans des secteurs qui n'ont pas de rapport avec leur domaine d'études, et en quoi cela contribue à l'inadéquation des qualifications¹⁹. Cette analyse oblige à déterminer quelles professions correspondent à chaque domaine d'études. Une correspondance est donc établie entre les groupes de professions à trois chiffres et les domaines d'études exigés/préférerables, en s'appuyant en grande partie sur les travaux de Wolbers (2003) (voir l'annexe 4.A4 de Quintini, 2011b).

Le graphique 4.5 montre qu'en moyenne, sur les 22 pays de l'OCDE couverts par l'Enquête sociale européenne (ESS), 31 % des travailleurs occupent des emplois dans des secteurs qui n'ont aucun rapport avec leur domaine d'études²⁰, et 40 % des travailleurs surqualifiés sont dans ce cas²¹. Ces valeurs varient cependant considérablement selon les pays. Un constat intéressant (non visualisé sur le graphique) est que certains travailleurs dont l'emploi ne correspond pas au domaine d'études se trouvent en situation de sous-qualification. À l'instar de ce qui se passe pour la sous-qualification en général, ce phénomène peut s'expliquer par le fait que ces travailleurs ont acquis des compétences spécifiques à leur emploi au cours d'une formation qui ne s'est pas traduite par une meilleure qualification.

Le rôle de l'hétérogénéité des emplois

Comme l'ont montré plusieurs études, l'hétérogénéité des travailleurs ne peut à elle seule expliquer l'ampleur de l'inadéquation des qualifications sur le marché du travail. La section 1 laisse en effet entrevoir que les emplois présentent eux aussi de grandes différences, même lorsqu'ils relèvent de la même profession. Cela signifie donc que les travailleurs surqualifiés peuvent occuper des emplois impliquant des tâches plus complexes, davantage de prises de décisions et plus de responsabilités que les individus travaillant dans la même profession et dont l'emploi correspond pleinement à leur qualification ; l'inverse peut également se vérifier pour les travailleurs sous-qualifiés.

Graphique 4.4. **Domaine d'études et probabilité de surqualification, 2004**
 Probabilités non conditionnelle et conditionnelle^a de surqualification^b



***, ** : statistiquement significatifs aux seuils de 1 % et 5 %, respectivement. Le niveau de significativité est celui des effets marginaux sur les domaines d'étude, estimés au moyen d'une régression probit dans laquelle la catégorie « Technologie et ingénierie » a été omise.

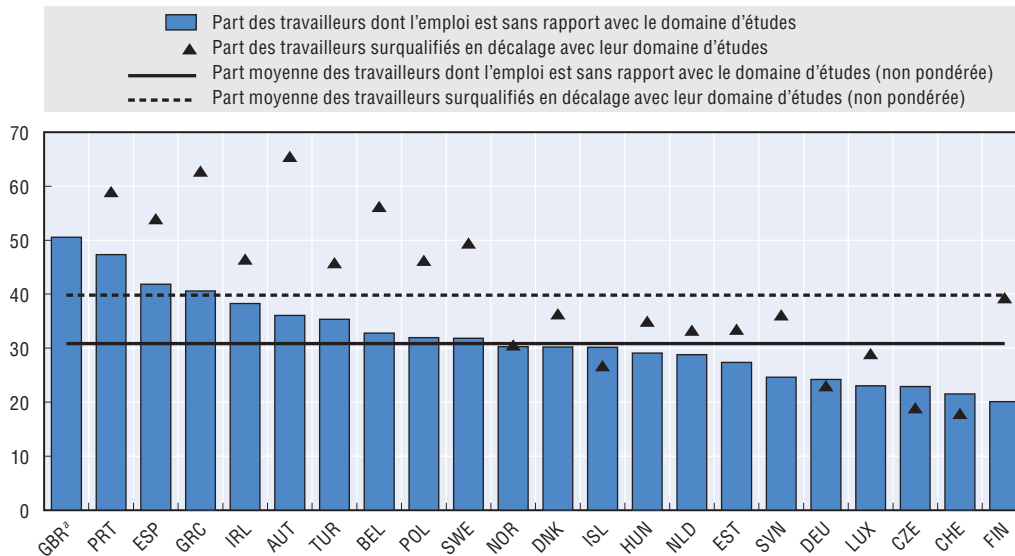
- a) La variable dépendante est la probabilité pour un travailleur d'être surqualifié, plutôt que bien adapté à son emploi (sont exclus les travailleurs sous-qualifiés). Par définition, les travailleurs sans qualification ne peuvent pas être surqualifiés, et sont donc exclus de la régression. Catégorie omise : « Technologie et ingénierie ». Outre le domaine d'études, le modèle probit inclut les variables suivantes : sexe, âge, statut au regard de l'immigration, situation maritale, taille de l'entreprise, type de contrat, travail à temps complet, rôle d'encadrement, complexité du poste, possibilités d'évolution, latitude dans l'exercice de l'emploi, durée d'occupation de l'emploi, expérience du chômage au cours des trois derniers mois et variables indicatrices du pays. Les probabilités estimées de surqualification pour chaque domaine d'études sont obtenues en fixant toutes les autres variables à leur valeur moyenne.
- b) Concerne les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, Suisse et Turquie.

Source : Enquête sociale européenne, 2004.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481795>

L'ECT fournit une quantité considérable d'informations sur les tâches associées aux emplois, informations qui peuvent être regroupées en huit catégories de caractéristiques des emplois (voir l'annexe 4.A5 de Quintini, 2011b). Le tableau 4.3 montre les effets marginaux de ces caractéristiques sur la probabilité d'inadéquation²². Les coefficients figurant dans la colonne 1 confirment que les travailleurs dont l'emploi présente comme caractéristiques un rôle d'encadrement, une complexité, une grande latitude dans l'exercice et l'utilisation fréquente de l'ordinateur sont plus susceptibles d'être surqualifiés, alors que les travailleurs occupant des emplois dont les conditions de travail physiques sont mauvaises sont moins susceptibles de l'être – cela signifie donc que les individus surqualifiés occupent des emplois plus exigeants, toutes choses étant égales par ailleurs. Les résultats sont moins tranchés en ce qui concerne la sous-qualification (colonne 4), mais la complexité de l'emploi, le stress lié à l'emploi et l'utilisation de l'ordinateur sont des caractéristiques qui réduisent la probabilité de sous-qualification – les individus sous-qualifiés occupent donc des emplois moins exigeants, toutes choses

Graphique 4.5. **Emploi sans rapport avec le domaine d'études et surqualification, 2004**
Pourcentages



a) L'inadéquation des qualifications n'a pas pu être évaluée pour le Royaume-Uni. Aussi, dans un souci de cohérence, le Royaume-Uni est exclu du calcul des deux moyennes reproduites sur le graphique.

Source : Enquête sociale européenne, 2004.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481814>

étant égales par ailleurs. Ces résultats restent inchangés si l'on tient compte de la surcompétence et la sous-compétence (colonnes 2 et 5)²³.

Enfin, les colonnes 3 et 6 du tableau 4.3 représentent les effets marginaux des caractéristiques des emplois et des individus sur la probabilité de surcompétence et de sous-compétence. Parce que la surcompétence et la sous-compétence reposent sur le jugement que portent les individus sur leurs compétences et les exigences de leur emploi, l'on pourrait s'attendre à ce que les travailleurs qui ont le sentiment d'être surcompétents occupent des emplois moins exigeants et à ce que ceux qui se sentent sous-compétents exercent des emplois plus exigeants. Cette hypothèse est effectivement confirmée pour les travailleurs sous-compétents – en ce qui a trait aux caractéristiques de complexité de l'emploi et d'utilisation de l'ordinateur – mais le résultat est en revanche moins tranché pour les travailleurs surcompétents.

Caractéristiques sociodémographiques et inadéquation

Le tableau 4.3 représente également de manière synthétique le rôle de plusieurs caractéristiques sociodémographiques sur la probabilité d'inadéquation. Si aucune différence n'est à noter entre les sexes en ce qui concerne la probabilité de surqualification, pour ce qui est de la sous-qualification en revanche, les femmes sont plus susceptibles d'être touchées que les hommes²⁴. La situation maritale et la présence d'enfants n'ont, semble-t-il, pas d'incidence sur la surqualification. En revanche, le fait d'occuper un emploi à plein-temps réduit la probabilité de sous-qualification et le fait d'avoir de jeunes enfants l'augmente. Cela signifie donc que l'effet combiné du sexe, du travail à temps partiel et de la présence d'enfants dans le foyer augmenterait sensiblement le risque de sous-qualification. De manière générale, ces résultats sont loin de confirmer l'idée selon laquelle les femmes choisiraient un emploi dans lequel elles sont surqualifiées afin de pouvoir trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée²⁵. Ils

Tableau 4.3. Déterminants de l'inadéquation des qualifications et des compétences, 2005^a
 Régression par la méthode des probits^b, effets marginaux^c des variables indépendantes

Variables explicatives	Surqualification	Sous-qualification	Surcompétence	Surqualification	Sous-qualification	Sous-compétence
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Surcompétence		0.015			-0.026	
Sous-compétence		0.054***			0.029	
Âge	0.008***	0.008***	-0.001	-0.004***	-0.004***	-0.001
Femmes	-0.016	-0.016	-0.025**	0.041**	0.040**	-0.019**
Diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire			0.058***			-0.008
Diplôme de l'enseignement supérieur			0.105***			-0.010
Non-citoyen	0.133***	0.132***	0.084***	0.049	0.052	-0.013
Célibataire	0.005	0.005	0.014	-0.018	-0.020	0.005
Présence d'enfants de moins de 15 ans au sein du ménage	-0.007	-0.007	0.002	0.035*	0.037*	0.013
Ancienneté (années)						
2 à 5	-0.037**	-0.033*	-0.021	0.016	0.021	-0.052***
6 à 10	-0.078***	-0.075***	-0.042***	-0.011	-0.009	-0.073***
11 à 20	-0.041**	-0.040*	-0.065***	0.018	0.020	-0.052***
21 et plus	-0.086***	-0.083***	-0.094***	0.018	0.016	-0.054***
Expérience	-0.008***	-0.008***	0.000	0.010***	0.010***	-0.002***
Taille de l'entreprise (salariés)						
1 à 9	-0.149***	-0.148***	-0.051	-0.044	-0.042	-0.050
10 à 49	-0.137***	-0.135***	-0.056	-0.099	-0.099	-0.061
50 à 499	-0.136***	-0.135***	-0.047	-0.096	-0.092	-0.059
500 et plus	-0.114**	-0.110**	-0.043	-0.098	-0.092	-0.048
Secteur privé	-0.027*	-0.022	-0.001	0.054**	0.051**	-0.014
Type de contrat						
Durée déterminée	0.009	0.007	0.032**	0.033	0.029	0.036**
Intérimaires	-0.025	-0.028	0.008	0.020	0.027	-0.085***
Temps complet	0.014	0.014	-0.019	-0.041*	-0.044*	0.010
Encadrement (de salariés)						
1 à 9	0.091***	0.091***	0.006	-0.020	-0.018	0.003
10 et plus	0.117***	0.113***	0.030	-0.022	-0.019	0.014
Complexité de l'emploi ^d	0.053***	0.052***	0.010	-0.068***	-0.068***	0.072***
Latitude dans l'exercice de l'emploi ^e	0.012*	0.012	0.018***	-0.012	-0.012	0.001
Conditions de travail ^f	-0.051***	-0.052***	0.024**	0.119***	0.120***	0.016*
Stress lié à l'emploi ^g	0.003	-0.001	0.069***	-0.092***	-0.092***	0.058***
Utilisation de l'ordinateur						
Moyenne	0.086***	0.081***	-0.024*	-0.178***	-0.177***	0.060***
Élevée	0.138***	0.133***	0.001	-0.180***	-0.179***	0.047***
Activités interpersonnelles						
Moyennes	0.039***	0.040***	0.003	-0.070***	-0.067***	0.007
Élevées	-0.009	-0.008	0.005	0.005	0.010	-0.012
Travail en équipe	0.007	0.006	-0.021**	0.008	0.006	0.006
Nombre d'observations	9 305	9 175	13 177	6 076	6 011	10 305

***, **, * : statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

- a) Pays couverts : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie.
- b) Les variables dépendantes se définissent comme suit : probabilité de se révéler surqualifié plutôt que bien adapté, par niveau de qualification (sont exclus les individus sous-qualifiés et les personnes sans qualification) ; probabilité de se révéler sous-qualifié plutôt que bien adapté, par niveau de qualification (sont exclus les individus surqualifiés et les diplômés de l'enseignement supérieur) ; probabilité de se révéler surcompétent plutôt que bien adapté, par niveau de compétence (sont exclus les individus sous-compétents) ; et probabilité de se révéler sous-compétent plutôt que bien adapté, par niveau de compétence (sont exclus les individus surcompétents). Variables de contrôle non répertoriées dans le tableau : variables indicatrices du pays, de la profession et du secteur. Les données couvrent les salariés et les travailleurs indépendants mais pas les stagiaires et les apprentis.
- c) Effets marginaux calculés sur la base de la moyenne des variables pour les variables continues et sur les variations discrètes des variables catégorielles.
- d) Le degré de complexité des emplois est obtenu par application de la technique alpha de Cronbach aux réponses des individus aux questions de savoir si leur emploi implique des tâches complexes, l'évaluation de la qualité de son propre travail, la résolution de problèmes imprévus et l'acquisition de connaissances nouvelles.
- e) Le degré de latitude dans l'exercice de l'emploi est obtenu par application de la technique alpha de Cronbach aux réponses des individus aux questions de savoir si le travailleur est libre de choisir sa méthode et son rythme de travail ainsi que l'ordre des tâches.
- f) La variable « Conditions de travail » correspond à un indice obtenu par application de la technique alpha de Cronbach aux réponses des individus aux questions de savoir si leur emploi implique de lourdes charges, des mouvements répétitifs, des positions douloureuses, des vibrations, du bruit, l'inhalation ou la manipulation de substances dangereuses, des radiations, le port de vêtements de protection, des températures élevées ou faibles, ou encore des risques pour la santé et la sécurité.
- g) Le stress lié à l'emploi correspond à un indice obtenu par application de la technique alpha de Cronbach aux réponses des individus aux questions de savoir si : i) leur emploi implique une rapidité d'exécution, des délais restreints, une durée d'exécution insuffisante, un travail en équipe ou un travail de nuit ou les fins de semaine ; ii) l'emploi suppose des tâches imprévues, des interruptions ou encore l'adaptation à la cadence des collègues, des objectifs de production ou des machines ; iii) l'emploi provoque stress, fatigue, maux de tête ou anxiété.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482118>

vont donc dans le même sens que la littérature universitaire, qui a fourni des résultats très mitigés concernant le rôle du sexe et de la situation familiale dans l'inadéquation des qualifications (Quintini, 2011a)²⁶.

À l'instar des conclusions d'une ample littérature empirique, le tableau 4.3 montre que les citoyens sont moins susceptibles d'être surqualifiés que les non-citoyens. Bien que le critère de la nationalité ne permette pas de comparer les situations des personnes nées dans le pays et de celles nées à l'étranger, il constitue une approximation valable²⁷. Le risque de surqualification accru des immigrés peut s'expliquer par plusieurs facteurs : leur faible maîtrise de la langue, le fait que, bien souvent, ils ont obtenu leur qualification dans leur pays d'origine, ou encore la discrimination raciale^{28, 29}.

Le tableau 4.3 montre que la surcompétence comme la sous-compétence diminuent avec l'expérience professionnelle, ce qui laisse entendre que les compétences des travailleurs et/ou les exigences des emplois s'ajustent au fil du temps pour aboutir à une meilleure adéquation³⁰. D'un autre côté, la sous-qualification est plus importante chez les travailleurs plus expérimentés, ce qui étaye la théorie selon laquelle les individus sous-qualifiés ont peut-être acquis au cours de leur expérience des compétences supplémentaires qui ne se reflètent pas dans leur niveau de qualification mais leur permettent d'exercer des emplois plus complexes que ne le laisse présager leur qualification. L'autre constat est que la surqualification diminue avec l'expérience, ce qui tend à indiquer qu'elle est peut-être plus fréquente chez les individus cherchant pour la première fois un emploi (qui, malgré leurs qualifications, ne possèdent peut-être pas les compétences spécifiques demandées).

Les salariés des entreprises privées sont moins exposés au risque d'être surqualifiés que leurs homologues du secteur public, mais ils sont en revanche plus susceptibles d'être sous-qualifiés. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs du secteur public privilégient peut-être la sécurité de l'emploi au détriment du contenu du poste ou par le fait qu'en général, les annonces d'offre d'emploi dans le secteur public mentionnent explicitement les qualifications requises. D'autre part, on constate que l'inadéquation des qualifications diminue avec la taille de l'entreprise, peut-être parce que les grandes entreprises offrent plus de possibilités pour les travailleurs hautement qualifiés que les PME. Cela étant, les obstacles personnels ou institutionnels à la mobilité géographique peuvent conduire certains individus à choisir de travailler dans des domaines où les entreprises sont majoritairement de petite taille, et à accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Enfin, bien que l'on admette communément que la surqualification est plus fréquente parmi les travailleurs occupant des emplois temporaires, on n'observe pas de différence significative dans l'inadéquation des compétences entre les travailleurs ayant des contrats permanents et ceux ayant un contrat à durée déterminée ou les travailleurs intérimaires. D'un autre côté, on constate que les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée sont plus susceptibles d'être surqualifiés que ceux qui travaillent avec un autre type de contrat.

Facteurs liés au marché du travail

Certains événements de la vie professionnelle (tels que la perte d'emploi) peuvent accroître le risque que la personne reprenne ensuite un emploi pour lequel elle sera surqualifiée. D'une part, lorsque les individus recherchent un travail à la suite d'une cessation d'emploi involontaire, ils risquent de préférer accepter un emploi pour lequel ils sont surcompétents que de rester au chômage, ou d'être obligés d'accepter cet emploi si un refus les expose à une perte d'allocations de chômage. D'autre part, une perte d'emploi involontaire peut être source de stigmatisation, dans la mesure où les employeurs potentiels

sont dans l'incapacité de vérifier directement les compétences du travailleur et risquent d'interpréter ce licenciement de manière négative, en particulier s'il a été suivi d'une période de chômage. Enfin, une longue période de chômage consécutive à une cessation d'emploi peut entraîner une obsolescence et/ou un affaiblissement des compétences, et par voie de conséquence une sous-compétence et/ou une surqualification.

Le tableau 4.4, qui s'appuie sur le Panel communautaire des ménages (PCM)³¹, montre l'effet des différents types de cessations d'emploi sur la probabilité d'inadéquation des qualifications et de surcompétence. Les individus ayant perdu leur emploi suite à la fermeture de leur entreprise et ceux ayant été victimes d'un licenciement sont davantage susceptibles de trouver un emploi pour lequel ils sont surqualifiés que les travailleurs ayant quitté volontairement leur précédent emploi. De surcroît, plus le temps passe entre les emplois, et plus la probabilité de surqualification augmente. La surcompétence est en outre plus marquée chez les travailleurs qui ont été licenciés ou renvoyés suite à la fermeture de leur entreprise, ce qui pourrait s'expliquer à la fois par le signal négatif associé à la cessation d'emploi involontaire, et par la nécessité de trouver un nouvel emploi. D'un autre côté, les travailleurs qui changent d'emploi volontairement font partie des plus susceptibles d'être sous-qualifiés dans leur prochain emploi : en d'autres termes, la cessation d'emploi involontaire réduit les chances que les compétences non certifiées soient reconnues par des employeurs futurs.

La manière dont on trouve un emploi a également un effet sur la probabilité d'inadéquation. La famille et les amis ne semblent pas être un bon moyen pour trouver un emploi bien adapté à ses compétences et ses qualifications. Quant au fait de répondre à une annonce ou de recourir à des agences d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle, il expose davantage au risque de surcompétence que les candidatures spontanées. Enfin, les coefficients d'inadéquation du précédent emploi confirment que les trois formes d'inadéquation présentées dans le tableau 4.4 sont relativement persistantes.

La spécification qui sous-tend les résultats présentés dans le tableau 4.4 permet d'examiner l'effet des cessations d'emploi involontaires sur l'inadéquation à différents moments du cycle conjoncturel. En effet, ce modèle intègre le logarithme du rapport entre le taux de chômage de l'année d'embauche³² et le taux moyen de chômage des cinq années précédentes – appelé ici le taux relatif de chômage – d'une part, seul et, d'autre part, en interaction avec la raison de la cessation d'emploi. Tandis que le tableau 4.4 présente les effets marginaux des cessations d'emploi involontaires au taux relatif de chômage moyen, le graphique 4.6 décrit l'évolution de ces effets marginaux tout au long du cycle conjoncturel. Les cessations d'emploi se révèlent avoir un effet plus important lorsque le logarithme du taux relatif de chômage est supérieur à zéro (c'est-à-dire durant une récession). Ainsi, lorsque le taux de chômage coïncide avec sa moyenne à moyen terme – le taux relatif de chômage est donc égal à un – le fait de perdre son emploi suite à la fermeture de l'entreprise accroît de 15 % la probabilité de surqualification par rapport à la cessation d'emploi volontaire ; en revanche, si l'embauche a lieu à une période où le taux de chômage est deux fois plus élevé que le taux moyen des cinq années précédentes, cet effet s'élève à près de 35 %. D'autre part, si la croissance s'accélère et que le taux de chômage ne représente plus que les deux tiers du taux moyen des cinq années précédentes, l'effet retombe à seulement 5 %. On observe des tendances similaires concernant les effets marginaux des cessations d'emploi dues à un licenciement individuel. Les résultats relatifs à la surcompétence sont très proches, alors que ceux concernant la sous-qualification sont moins tranchés.

Tableau 4.4. **Probabilité d'une inadéquation après une cessation d'emploi^a**
Régression par la méthode des probits^b, effets marginaux^c des variables indépendantes

Variables explicatives	Surqualification	Surcompétence	Sous-qualification
Manière dont le nouvel emploi a été trouvé^d			
Réponse à une annonce	0.003	0.042***	0.043***
Agence d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle	-0.008	0.064***	0.009
Famille et amis	0.031**	0.027***	-0.012*
Entreprise familiale	0.043	-0.055**	0.060*
Autres	-0.072***	-0.015	0.101***
Raison de la cessation d'emploi^e en cas de taux relatif de chômage à l'embauche équivalent à sa moyenne			
Licenciement	0.032**	0.042***	-0.062***
Fin de contrat à durée déterminée	0.019	-0.006	-0.039***
Cessation d'activité	0.121***	0.040*	-0.042**
Raisons personnelles/familiales	-0.008	0.010	-0.034**
Raisons de santé ou service militaire	0.026	0.052**	0.017
Taux relatif de chômage à l'embauche^f	-0.052	0.012	0.041
Emploi précédent			
Surqualification	0.692***		
Surcompétence	-0.019	0.546***	
Sous-qualification			0.696***
Nombre de mois entre deux emplois successifs	0.041***	-0.009	0.007
<i>Nombre d'observations</i>	<i>15 599</i>	<i>30 928</i>	<i>20 235</i>

***, **, * : statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

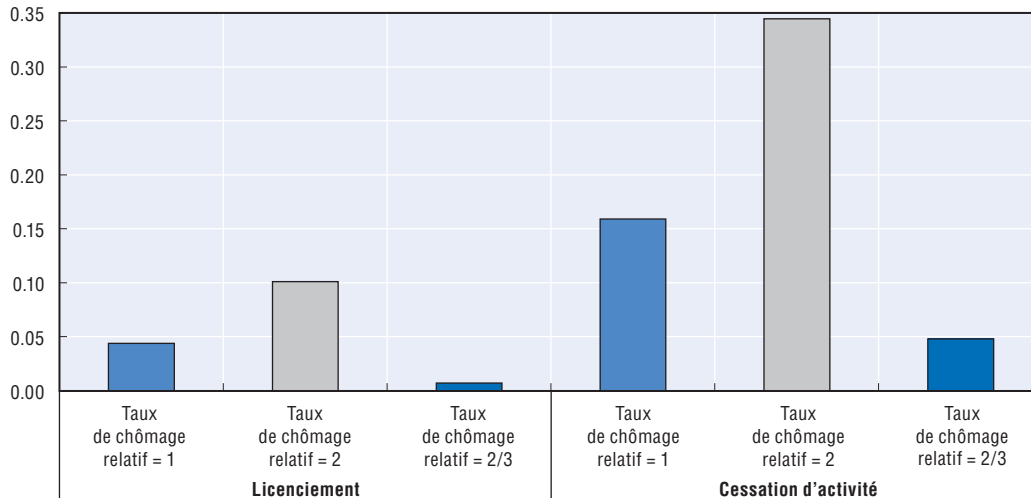
- a) Pays couverts : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni.
- b) Les variables dépendantes se définissent comme suit : probabilité de se révéler surqualifié plutôt que bien adapté, par niveau de qualification (sont exclus les individus sous-qualifiés et les personnes sans qualification) ; probabilité de se révéler sous-qualifié plutôt que bien adapté, par niveau de qualification (sont exclus les individus surqualifiés et les diplômés de l'enseignement supérieur) ; probabilité de se révéler surcompétent plutôt que sous-compétent ou bien adapté, par niveau de compétence (il est impossible d'isoler les individus sous-compétents dans le PCM). Variables de contrôle non répertoriées dans le tableau : variables indicatrices du pays et de l'année. Les données couvrent les salariés et les travailleurs indépendants mais pas les stagiaires et les apprentis. Seuls sont pris en compte les travailleurs qui ont précédemment exercé un autre emploi. Les calculs portent sur les données regroupées provenant des différentes vagues d'enquête.
- c) Effets marginaux calculés sur la base de la moyenne des variables pour les variables continues et sur les variations discrètes des variables catégorielles.
- d) Catégorie omise : « candidature spontanée ».
- e) Catégorie omise : « départ volontaire ». Comme le modèle inclut un élément d'interaction entre la raison de la cessation d'emploi et le taux relatif de chômage à l'embauche (voir note f), ces effets marginaux sont mesurés au taux relatif de chômage moyen à l'embauche.
- f) Logarithme naturel du taux relatif de chômage, le taux relatif de chômage étant le rapport entre le taux de chômage de l'année d'embauche et le taux de chômage moyen des cinq années précédentes – autrement dit, le logarithme naturel du taux relatif de chômage est nul si le taux de chômage de l'année d'embauche s'inscrit dans la moyenne des cinq années précédentes.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001). Pour les résultats complets de la régression, voir le tableau 4.A6.1 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482137>

Dans le contexte de la récente crise économique mondiale, les analystes et les décideurs ont exprimé la crainte que la génération actuelle de jeunes diplômés ne porte pour toujours les stigmates de leur entrée sur le marché du travail. Pour y voir plus clair, le graphique 4.7 montre le rapport entre le risque de surqualification dans le premier emploi et le taux relatif de chômage et le tableau 4.A6.2 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b) présente les résultats complets de la régression. Le taux relatif de chômage y est défini de la même manière que dans le tableau 4.4 mais il est mesuré au moment de la sortie de la formation initiale. Plus le taux relatif de chômage au moment de la sortie de la formation initiale est élevé, plus la probabilité de surqualification dans le premier emploi l'est également : cette probabilité est de 39 % si la personne quitte sa formation initiale dans un contexte de chômage constant – c'est-à-dire avec un taux relatif de chômage de 1 – mais elle s'élève à 42 % si le taux de chômage à la sortie du système éducatif est deux fois plus élevé que le taux moyen des cinq années précédentes (soit une augmentation de la probabilité de surqualification d'environ 3 points de pourcentage).

Graphique 4.6. Probabilité de surqualification et état de la conjoncture^a
Effets marginaux des cessations d'emploi involontaires pour différentes valeurs du taux relatif de chômage à l'embauche^b



a) Voir notes du tableau 4.4.

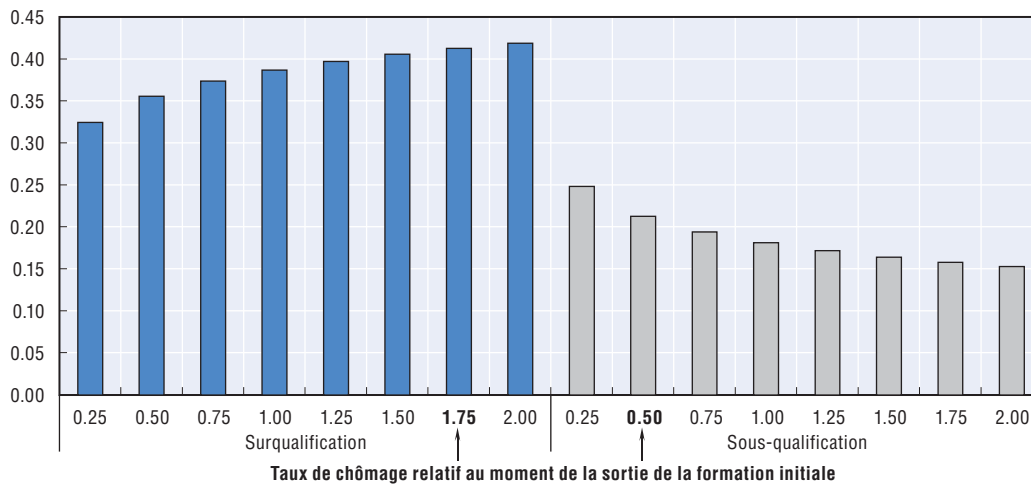
b) Le taux relatif de chômage est le rapport entre le taux de chômage de l'année d'embauche et le taux de chômage moyen des cinq années précédentes. Un taux relatif de chômage de 1 (2, 2/3) indique que le taux de chômage de l'année d'embauche est égal à la moyenne du taux des cinq années précédentes (au double, aux deux tiers du taux moyen des cinq années précédentes).

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481833>

Graphique 4.7. Probabilité d'inadéquation dans le premier emploi et état de la conjoncture à l'entrée sur le marché du travail^a

Probabilité estimée pour différentes valeurs du taux relatif de chômage au moment de la sortie de la formation initiale^b



a) Se référer aux résultats complets de la régression et aux notes du tableau 4.A6.2 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

b) Le taux relatif de chômage est le rapport entre le taux de chômage au moment de la sortie de la formation initiale et le taux de chômage moyen des cinq années précédentes – autrement dit, le logarithme naturel du taux relatif de chômage est égal à un si le taux de chômage de l'année d'embauche s'inscrit dans la moyenne des cinq années précédentes.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481852>

Il convient de noter que l'année de sortie du système éducatif³³ peut avoir un lien direct avec les conditions du marché du travail. Or, parce que les étudiants pourraient choisir de quitter le système éducatif lorsque ces conditions seront les moins défavorables, les coefficients indiqués dans le tableau 4.A6.2 risquent de représenter les valeurs les plus faibles de l'effet du moment de l'entrée sur le marché du travail sur la probabilité de surqualification.

4. Quelle importance l'inadéquation des qualifications a-t-elle pour les décideurs ?

La nécessité qu'ont les pouvoirs publics de prendre des mesures pour réduire l'inadéquation des qualifications dépend essentiellement des conséquences de cette inadéquation pour les travailleurs et les employeurs. La mesure de l'effet de l'inadéquation sur les salaires des travailleurs, leur satisfaction professionnelle et leur recherche d'un emploi en cours d'emploi est une question qui figure au premier plan dans les ouvrages consacrés à l'inadéquation des qualifications, et plusieurs méta-analyses ont été réalisées jusque-là (Groot et Maasen van den Brink, 2000 ; Rubb, 2003 ; Verhaest et Omeij, 2006 ; Quintini, 2011a). D'un autre côté, rares sont les études qui ont examiné le rôle particulier de l'inadéquation des qualifications et de l'inadéquation des compétences sur les salaires, la satisfaction professionnelle des travailleurs, le taux de rotation des emplois et la productivité (Allen et van der Velden, 2001 ; Green et McIntosh, 2007) ; à notre connaissance, seuls Bauer (2002), Lindley et McIntosh (2008), Tsai (2010) et Mavromaras et al. (2010) utilisent des données de panel pour éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus. Ces questions vont être abordées dans la présente section, qui examinera également le rôle des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus. Ce dernier point permettra peut-être de montrer dans quelle mesure l'inadéquation des qualifications ne reflète qu'un décalage apparent – et non réel – entre les compétences des travailleurs et les exigences de leur emploi.

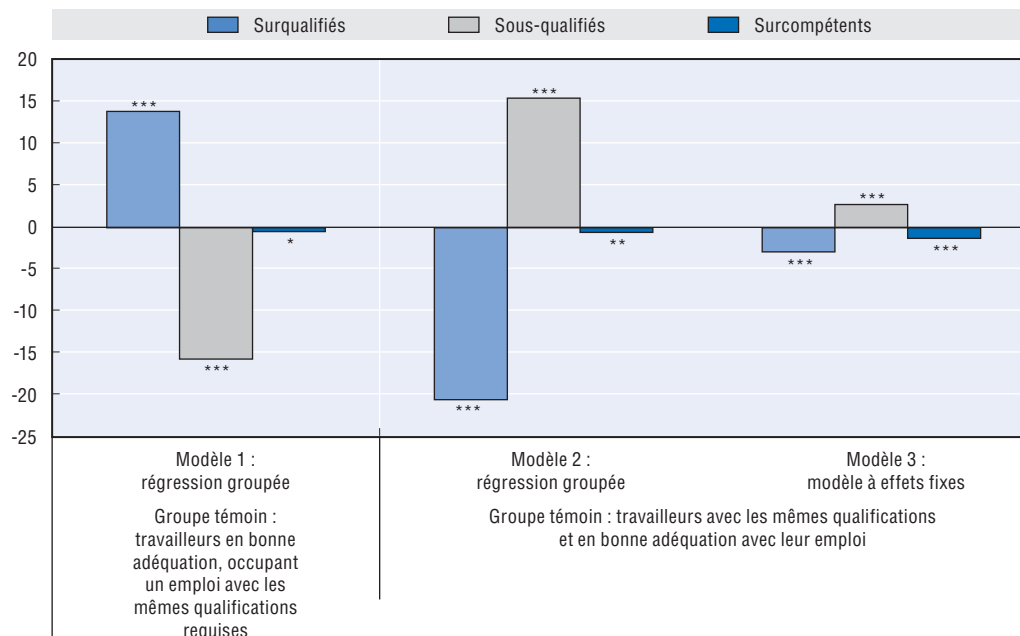
Dans quelle mesure l'inadéquation des qualifications et des compétences affecte-t-elle les salaires ?

La littérature sur le sujet est unanime³⁴ : l'inadéquation des qualifications a bien une incidence sur les salaires. Pour le confirmer, le graphique 4.8 présente une estimation de l'effet de l'inadéquation (surqualification, sous-qualification et surcompétence) sur le logarithme des salaires mensuels bruts, après prise en compte d'un certain nombre d'autres caractéristiques (des emplois et des individus). L'analyse est effectuée à l'aide du PCM. Afin d'évaluer le rôle joué, dans la relation entre l'inadéquation et les salaires, par les facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus, l'on présente à la fois des estimations groupées³⁵ et des estimations sur données de panel.

Les modèles 1 et 2 représentent des estimations de l'effet de la surqualification, de la sous-qualification et de la surcompétence qui sont comparables avec celles obtenues dans la littérature existante. Les travailleurs surqualifiés – par exemple les diplômés de l'enseignement supérieur qui occupent un emploi ne nécessitant qu'une qualification de niveau secondaire – gagnent 20 % de moins que les travailleurs possédant les mêmes qualifications mais occupant un emploi correspondant à ces qualifications – par exemple les diplômés de l'enseignement supérieur qui occupent un emploi nécessitant une qualification de niveau supérieur (modèle 2). Inversement, les travailleurs sous-qualifiés – par exemple les diplômés de l'enseignement secondaire qui occupent un emploi

Graphique 4.8. Impact de l'inadéquation des qualifications et des compétences sur les salaires^a


Régressions par la méthode des MCO avec comme variable dépendante le logarithme du salaire mensuel brut^b



***, **, * : statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

- a) Pays couverts par le PCM : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni. Régressions groupées par la méthode des MCO, avec correction des erreurs-type pour tenir compte du regroupement des données.
- b) Les modèles comportent des variables pour : la valeur quadratique de l'âge, le sexe, le statut au regard de l'immigration, la situation maritale et les niveaux de qualification requis (modèle 1 uniquement), les niveaux de qualification des travailleurs (modèles 2 et 3), le travail à plein-temps, le type de contrat, la durée d'occupation de l'emploi et la taille de l'entreprise.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001). Pour les résultats complets des régressions, voir le tableau 4.A6.3 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481871>

nécessitant une qualification de niveau supérieur – gagnent 15 % de plus que les travailleurs ayant les mêmes qualifications mais occupant un emploi adapté – par exemple les diplômés de l'enseignement secondaire qui occupent un emploi nécessitant une qualification de niveau secondaire. En utilisant la même méthode, la pénalité associée à la surcompétence est nettement plus faible puisqu'elle se situe aux alentours de 0.5 %. D'autre part, si l'on compare les travailleurs avec leurs collègues occupant des emplois similaires et possédant exactement les qualifications requises par leur emploi, on s'aperçoit que les travailleurs surqualifiés gagnent 14 % de plus et les travailleurs sous-qualifiés 16 % de moins, mais que pour les travailleurs surcompétents le coefficient reste inchangé (modèle 1)³⁶.

Les coefficients associés à la surqualification et la sous-qualification baissent sensiblement lorsque l'on élimine l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus. Le modèle à effets fixes (modèle 3) fait ressortir une pénalité de 3 % pour la surqualification et un gain de 2 à 3 % pour la sous-qualification. Le coefficient associé à la surcompétence double de valeur mais reste peu élevé (1 %). Ce dernier résultat coïncide avec les conclusions de certains chercheurs (Allen et van der Velden, 2001) et laisse entendre que c'est le niveau d'études, et non le niveau de compétence, qui détermine la rémunération des travailleurs³⁷.

Globalement, le fait que l'effet de l'inadéquation des qualifications sur les salaires soit beaucoup plus faible lorsque l'on utilise les données de panel corrobore la thèse selon laquelle l'inadéquation des qualifications reflète principalement l'hétérogénéité entre individus possédant les mêmes qualifications. D'autres preuves du rôle joué par l'hétérogénéité entre les individus sont fournies dans le tableau 4.A6.3 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b). Ce tableau présente d'autres résultats obtenus à l'aide de l'ESS et en tenant compte de la probabilité d'occuper un emploi dans un domaine n'ayant pas de lien avec la discipline étudiée. On y voit que le fait de travailler dans un domaine différent de celui dans lequel on a suivi des études n'a un effet négatif sur les salaires que dans la mesure où cela aboutit à une surqualification ; de plus, cet effet varie selon les domaines d'études.

L'inadéquation des qualifications et des compétences a-t-elle une influence sur la satisfaction dans l'emploi ?

Soucieux d'établir une distinction entre l'inadéquation apparente et véritable des compétences, plusieurs chercheurs se sont intéressés à l'influence de l'inadéquation sur la satisfaction professionnelle des travailleurs, leur théorie étant que seuls les types d'inadéquation ayant un effet négatif sur la satisfaction des travailleurs doivent être considérés comme un problème³⁸. Il est un fait que l'inadéquation, lorsqu'elle provoque une baisse de satisfaction des travailleurs, peut entraîner absentéisme et/ou diminution de la productivité.

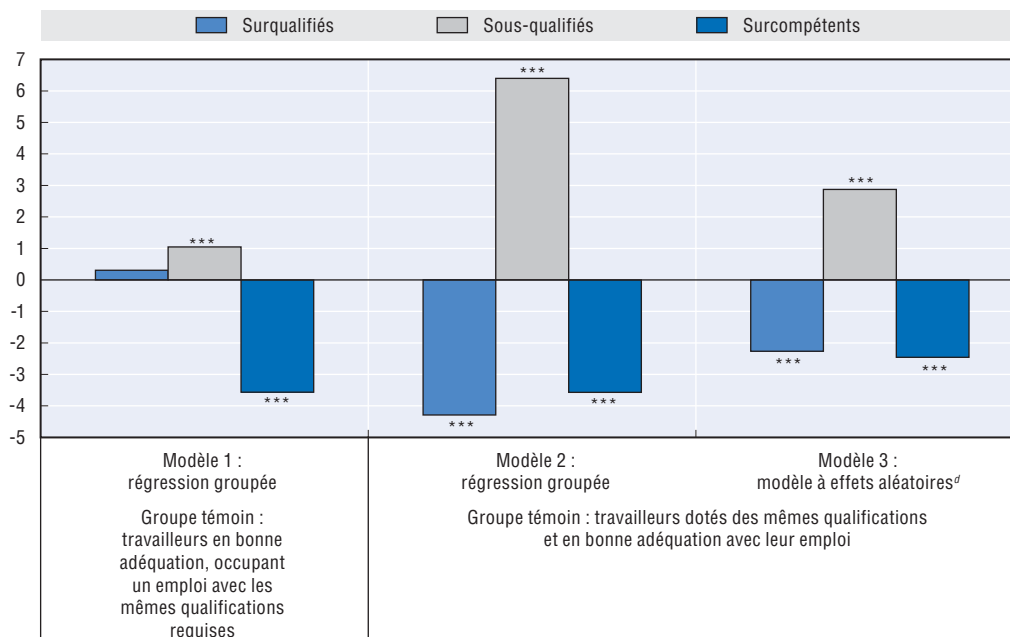
Le graphique 4.9 présente une estimation de l'impact de l'inadéquation sur la satisfaction professionnelle, en s'appuyant sur les données du PCM. De la même manière que pour la régression ci-dessus relative aux salaires, on trouve ici à la fois des estimations groupées et des régressions sur données de panel³⁹. Parce que la rémunération est un facteur très important de la satisfaction professionnelle, le salaire mensuel brut est inclus comme variable dans chacun des trois modèles. Par conséquent, les coefficients des variables d'inadéquation indiqués sur le graphique 4.9 doivent être interprétés comme étant nets de l'effet correspondant à l'influence de l'inadéquation sur les salaires. Les résultats du modèle 2 montrent que la satisfaction professionnelle diminue avec la surqualification mais augmente avec la sous-qualification, le groupe de référence étant composé de travailleurs bien adaptés à leur emploi et possédant le même niveau de qualification. Les deux coefficients sont réduits de moitié lorsque l'on élimine l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus (modèle 3). L'effet de l'inadéquation des qualifications est beaucoup plus faible et pas toujours significatif lorsque le groupe de référence est composé de travailleurs occupant un emploi similaire et possédant les qualifications requises par le poste (modèle 1). Quant à la surcompétence, elle réduit la probabilité de satisfaction professionnelle de 3.6 % dans les régressions transversales, et de 2.5 % dans les régressions sur données de panel.

Les travailleurs mal adaptés à leur emploi sont-ils davantage susceptibles de changer d'emploi ?

L'effet de l'inadéquation des qualifications sur les salaires et la satisfaction professionnelle peut avoir des répercussions sur le comportement des travailleurs en termes de mobilité⁴⁰. Pour nous éclairer sur ce lien, la présente section examine l'effet de l'inadéquation des qualifications et de la surcompétence sur la probabilité de recherche d'emploi en cours d'emploi, en s'appuyant sur les données du PCM. Comme pour la satisfaction professionnelle, tous les modèles tiennent compte du salaire mensuel brut, ce

Graphique 4.9. Satisfaction dans l'emploi et inadéquation des qualifications et des compétences^a


Régressions par la méthode des probits, effets marginaux^b des variables indépendantes
Mesure de la satisfaction : « Jusqu'à quel point le type de travail que vous effectuez dans votre emploi actuel vous satisfait-il ? »^c



*** : statistiquement significatif au seuil de 1 %.

- a) Pays couverts : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni. Régressions groupées par la méthode des MCO, avec correction des erreurs-type pour tenir compte du regroupement des données.
- b) Effets marginaux calculés sur la base de la moyenne des variables pour les variables continues et sur les variations discrètes des variables catégorielles.
- c) La variable dépendante prend la valeur 1 lorsque le travailleur est totalement satisfait du type de travail qu'il effectue, et la valeur 0 dans le cas contraire. Les trois modèles incluent également les variables explicatives suivantes : âge, âge au carré, sexe, statut au regard de l'immigration, situation maritale, travail à temps partiel, type de contrat, durée d'occupation de l'emploi, taille de l'entreprise et logarithme des salaires mensuels bruts. Le modèle 1 comprend en outre des variables sur les niveaux de qualification requis, tandis que les modèles 2 et 3 contrôlent les niveaux de qualification des travailleurs.
- d) Modèle à effets aléatoires avec correction de Mundlak – c'est-à-dire incluant, pour chaque variable explicative, des moyennes individuelles sur la période couverte – afin d'éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus et constants dans le temps.

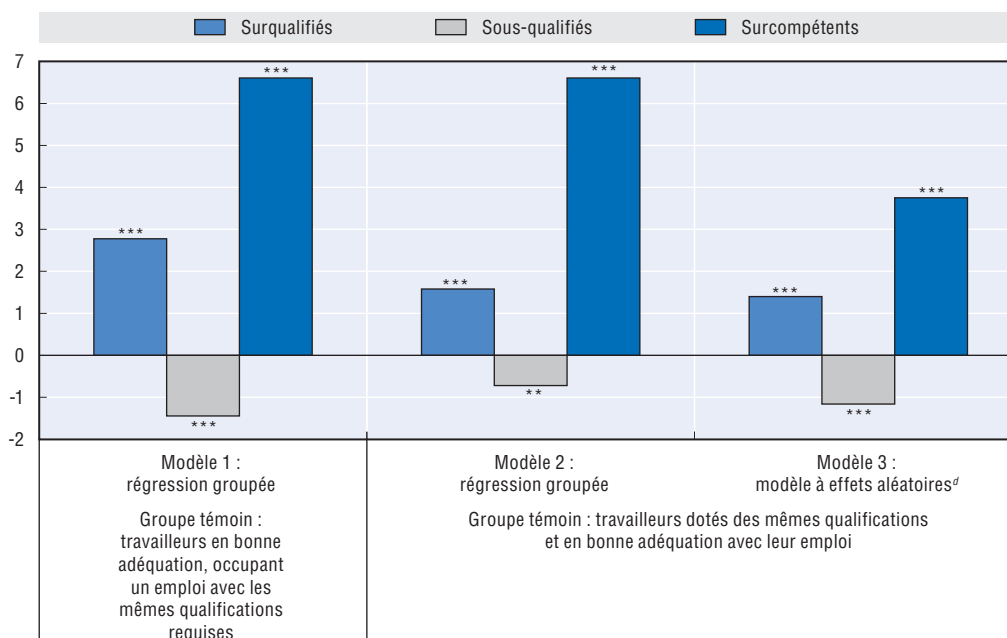
Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001). Pour les résultats complets des régressions, voir le tableau 4.A6.4 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481890>

qui signifie que les coefficients des variables d'inadéquation doivent être interprétés comme étant nets de l'effet correspondant à l'influence de l'inadéquation sur les salaires. Le constat est que les travailleurs surcompétents comme les travailleurs surqualifiés sont plus susceptibles de rechercher un emploi en cours d'emploi – après élimination de l'effet des caractéristiques sociodémographiques, des caractéristiques de l'emploi et du salaire mensuel (graphique 4.10) – l'effet de la surcompétence étant beaucoup plus important que celui de la surqualification. Ce résultat se vérifie aussi bien lorsque le groupe de référence est composé de travailleurs bien adaptés à leur emploi et possédant les mêmes qualifications que lorsqu'il est composé de travailleurs bien adaptés et occupant un emploi similaire. Il convient de noter que le fait d'éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus entraîne une légère réduction des coefficients.

Graphique 4.10. Recherche d'emploi en cours d'emploi et inadéquation des qualifications et des compétences^a

Régression par la méthode des probits, effets marginaux^b des variables indépendantes^c
Mesure de la recherche d'emploi en cours d'emploi : « Êtes-vous actuellement à la recherche d'un emploi ? »



***, ** : statistiquement significatif aux seuils de 1 % et 5 %, respectivement.

- Pays couverts : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni. Régressions groupées par la méthode des MCO, avec correction des erreurs-type pour tenir compte du regroupement des données.
- Effets marginaux calculés sur la base de la moyenne des variables pour les variables continues et sur les variations discrètes des variables catégorielles.
- Les trois modèles incluent également les variables explicatives suivantes : âge, âge au carré, sexe, statut au regard de l'immigration, situation maritale, travail à temps partiel, type de contrat, durée d'occupation de l'emploi et taille de l'entreprise. Le modèle 1 comprend en outre des variables sur les niveaux de qualification requis, tandis que les modèles 2 et 3 contrôlent les niveaux de qualification des travailleurs.
- Modèle à effets aléatoires avec correction de Mundlak – c'est-à-dire incluant, pour chaque variable explicative, des moyennes individuelles sur la période couverte – afin d'éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus et constants dans le temps.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001). Pour les résultats complets des régressions, voir le tableau 4.A6.5 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481909>

S'agissant enfin des travailleurs sous-qualifiés, ils sont moins susceptibles de rechercher un emploi en cours d'emploi, mais le coefficient est peu élevé.

5. Quelles politiques du marché du travail, de l'éducation et de la formation peuvent garantir qu'il n'y ait pas sous-utilisation des qualifications et des compétences disponibles ?

L'analyse présentée dans les sections 2 à 4 conduit à penser que, bien que l'inadéquation des compétences ne soit ni nécessaire, ni suffisante pour expliquer l'inadéquation des qualifications, les deux phénomènes ont tendance à se chevaucher, en particulier pour les travailleurs à la fois surqualifiés et surcompétents. La surqualification peut donc s'expliquer en partie par une véritable inadéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences de leur emploi. Toutefois, l'analyse confirme également que l'inadéquation des qualifications

s'explique pour une bonne part par l'hétérogénéité entre les individus, la qualification n'étant qu'un médiocre indicateur des compétences des travailleurs.

Ces conclusions conduisent à penser que les pouvoirs publics sont fondés à intervenir pour différents motifs, dont le gaspillage des ressources que sous-entend l'erreur d'orientation dans l'éducation, les efforts supplémentaires que doivent consentir les employeurs pour sélectionner les meilleurs candidats du fait du peu de pertinence des informations fournies par la qualification, la nécessité d'une formation supplémentaire ou d'un ajustement des exigences liées à l'emploi pour adapter l'offre de compétences à la demande de compétences, et la nécessité d'une action ciblée sur certains groupes à risque, notamment les immigrés et les chômeurs.

Sous-qualification : pourquoi et comment la réduire ?

Les constats qui précèdent donnent tous des sous-qualifiés l'image de travailleurs qui, bien que possédant les compétences nécessaires à leur emploi, n'ont aucun titre formel pour le prouver. Ainsi, par exemple, la sous-qualification augmente avec l'expérience du marché du travail et est particulièrement forte chez les travailleurs seniors et les immigrés. En outre, près de 90 % des sous-qualifiés disent se sentir bien adaptés, voire surcompétents, pour l'emploi qu'ils occupent. Enfin, d'après les données d'observation, les sous-qualifiés ont généralement un niveau d'aptitude élevé par rapport à leur qualification.

Il n'y a là rien de surprenant quand on sait que les employeurs sont peu enclins à conserver des travailleurs constamment incapables d'exécuter les tâches associées à leur emploi – l'absence complète des compétences requises pour une activité risque plutôt d'entraîner une pénurie de compétences ou une remise à niveau proposée par l'employeur au moment de l'embauche. Toutefois, dans la mesure où les individus sous-qualifiés gagnent moins que les travailleurs plus qualifiés exerçant le même métier, même après prise en compte des tâches à effectuer et des caractéristiques de l'emploi, la sous-qualification pourrait effectivement justifier une intervention des pouvoirs publics⁴¹. La reconnaissance des acquis non formels et informels (c'est-à-dire les acquis obtenus en dehors des établissements d'éducation formelle) pourrait jouer un rôle déterminant pour éviter que des travailleurs dotés des compétences appropriées ne soient pénalisés par l'absence de qualification formelle.

Les travaux de l'OCDE dans ce domaine admettent les avantages potentiels de la reconnaissance des acquis non formels et informels pour les travailleurs et les employeurs (OCDE, 2010b et 2010c). Dans le contexte de la sous-qualification, cette reconnaissance peut conférer une plus grande visibilité et, partant, ajouter de la valeur, aux compétences des individus sur le marché du travail. Elle peut aussi faciliter l'ajustement structurel en permettant de reconnaître les compétences des travailleurs privés d'emploi et de les rediriger vers d'autres segments du marché du travail. Dans leur étude sur le Canada, Bloom et Grant (2001) estiment que le fait d'éliminer le déficit de reconnaissance des acquis qui touche un peu plus de 2 % de la population canadienne adulte se traduirait pour les Canadiens par un surplus annuel de revenu compris entre 4.1 et 5.9 milliards CAD, soit entre 0.4 et 0.5 % du PIB, sous l'effet d'une augmentation des gains à la fois des chômeurs (à concurrence de 2.2 à 2.5 milliards CAD) et des personnes en situation de sous-emploi (à hauteur de 2 à 3.4 milliards CAD)⁴².

De nombreux pays de l'OCDE se sont dotés de systèmes de reconnaissance des acquis non formels et informels mais, malheureusement, ceux-ci ont souvent une échelle limitée et

sont trop complexes et trop coûteux pour qu'il soit possible d'en généraliser l'usage. Ils sont aussi assez mal connus, ce qui réduit leur intérêt pour les employeurs. En outre, pour être bons, les systèmes de reconnaissance exigent des cadres de qualification fondés sur les compétences bien établis et performants ainsi que des procédures d'évaluation fiables, or les travaux relatifs à ces exigences fondamentales débutent à peine dans de nombreux pays de l'OCDE. Enfin la plupart des pays de l'Organisation dotés d'un système de reconnaissance se sont concentrés sur la facilitation de l'accès à la poursuite d'un apprentissage formel⁴³ et non sur les avantages potentiels de la reconnaissance pour les employeurs et pour les salariés⁴⁴. Compte tenu des caractéristiques de la plupart des systèmes existants, la reconnaissance ne doit pas être considérée comme une solution applicable à tous les travailleurs sous-qualifiés mais pourrait en revanche être utile pour certaines catégories bien précises. Par exemple, elle pourrait jouer un rôle particulièrement intéressant pour les travailleurs seniors ayant perdu un emploi qu'ils occupaient depuis longtemps, en leur permettant d'attirer l'attention sur les compétences qu'ils possèdent sur le marché du travail. De la même façon, près de la moitié des sous-qualifiés des pays inclus dans l'Enquête européenne sur les conditions de travail possèdent un diplôme du premier cycle du secondaire et pourraient eux aussi faire l'objet de programmes ciblés⁴⁵. Enfin, les immigrés sont une catégorie pour laquelle les processus de reconnaissance peuvent se révéler particulièrement rentables, surtout dans les cas où les procédures traditionnelles de recherche d'équivalence ne sont pas possibles (par exemple, pour les professions régies par des réglementations différentes dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil).

Surqualification

L'analyse présentée ci-dessus montre que la surqualification traduit souvent une hétérogénéité des compétences chez les travailleurs. Cela peut venir du fait que certains diplômés ne possèdent pas les compétences que l'on attendrait à leur niveau de qualification⁴⁶ (ils n'ont qu'un faible niveau d'aptitude par rapport à leur qualification) ou qu'ils sont compétents dans des domaines pour lesquels il n'existe pas de demande sur le marché du travail (existence d'une inadéquation quantitative entre la demande et l'offre dans la discipline considérée). Il apparaît par ailleurs que les cessations involontaires d'emploi et l'entrée dans la vie active en période de récession augmentent la probabilité de surqualification lors du retour à l'emploi.

Le rôle de l'orientation pour réduire les inadéquations quant au domaine étudié

L'analyse effectuée dans ce chapitre montre qu'environ deux travailleurs surqualifiés sur cinq occupent un emploi sans lien avec la discipline qu'ils ont choisie pour leurs études. D'après les données d'observation, ce phénomène est vraisemblablement le résultat d'un décalage significatif entre l'offre et la demande de travailleurs par discipline. Bien que plusieurs pays s'efforcent actuellement d'accorder l'offre aux besoins du marché du travail, les préférences des étudiants demeurent le principal déterminant de la production du système éducatif dans la plupart des pays de l'OCDE⁴⁷. En conséquence, une meilleure orientation des choix individuels pourrait largement contribuer à réduire les décalages existants entre l'offre et la demande de travailleurs par discipline.

Malheureusement, les dispositifs d'orientation actuels sont souvent limités et de piètre qualité (OCDE, 2004a et OCDE, 2010d). Premièrement, les employés qui assurent l'orientation professionnelle sont parfois mal préparés à se colleter avec les problèmes du marché du travail. Quand ce ne sont pas des enseignants, leur formation les prépare plutôt

à la fourniture de conseils psychologiques individualisés et si ce bagage peut convenir quand il s'agit d'aider des élèves risquant de décrocher de l'école, cela ne les arme pas pour dispenser des conseils avisés sur les emplois et les perspectives de carrière. Deuxièmement, la plupart des conseillers travaillent dans le milieu de l'éducation, qui constitue leur principale référence. Ils ne possèdent donc aucune connaissance directe des autres environnements professionnels et des compétences qu'ils exigent, de sorte qu'ils ont tendance à privilégier l'enseignement général et les filières universitaires. Troisièmement, l'information pertinente sur le marché du travail, indispensable pour fournir une orientation de qualité, n'est pas toujours disponible. Dans l'idéal, les dispositifs d'orientation professionnelle devraient être gérés de l'extérieur de l'école par des professionnels de l'orientation qui seraient détachés dans les établissements scolaires pour dispenser des services d'orientation (voir encadré 4.1).

Encadré 4.1. **Services d'orientation en Nouvelle-Zélande**

En Nouvelle-Zélande, le principal prestataire de services d'orientation professionnelle est *Career Services* (CS), un organisme indépendant du système éducatif. CS fournit des services directement aux élèves pour les aider à choisir leur métier et leur formation en toute connaissance de cause. Ces services incluent la fourniture d'informations sur le marché du travail (profils des emplois et perspectives dans telle ou telle branche d'activité, par exemple), ainsi que des informations sur la formation supérieure et professionnelle. En plus de fournir directement des informations et des conseils, CS met également au point des modules d'orientation pour les écoles. En particulier, le programme *Creating Pathways and Building Lives* (CPaBL) aide les établissements scolaires à formuler des conseils efficaces en matière d'orientation.

La qualité de l'orientation professionnelle repose sur une large information sur les parcours professionnels et les possibilités de formation. La *New Zealand Qualification Authority* fournit des informations sur les qualifications et sur la qualité des institutions dispensant les formations, et le *New Zealand Register of Quality Assured Qualifications* une liste complète des qualifications bénéficiant d'une garantie de qualité en Nouvelle-Zélande. De surcroît, la plupart des établissements d'enseignement supérieur mènent des enquêtes auprès des diplômés pour enrichir l'organisation de leurs programmes. Le *Department of Labour* recueille et analyse des informations sur les compétences nécessaires sur le marché du travail et sur la manière dont le système d'enseignement supérieur interagit avec ce marché. Fusionnant cette information avec celle d'autres sources, la *Tertiary Education Commission*, organisme qui encadre le système d'enseignement supérieur en Nouvelle-Zélande, produit des « portraits » annuels de l'enseignement supérieur et de la formation, y compris des indicateurs d'éventuelles insuffisances ou d'offres excédentaires.

Remédier à l'hétérogénéité des résultats au regard de l'éducation

D'après les conclusions de la section 3 ci-dessus, à niveau de qualification donné, l'hétérogénéité des compétences contribue à l'inadéquation des qualifications, les surqualifiés présentant un faible niveau d'aptitude et les sous-qualifiés un niveau d'aptitude élevé par rapport à leur qualification. Si les études se concentrant spécifiquement sur cet aspect sont rares, il existe de plus en plus d'ouvrages étudiant l'hétérogénéité du rendement de l'enseignement supérieur à laquelle l'inadéquation des qualifications contribue⁴⁸. Parmi les études les plus récentes, Schneider (2010) exploite une

nouvelle source d'information sur le rendement de l'investissement dans l'enseignement supérieur aux États-Unis et met en évidence son hétérogénéité d'un établissement à l'autre. Walker et Zhu (2010) et Bratti *et al.* (2008) constatent qu'au Royaume-Uni, le rendement de l'enseignement supérieur varie sensiblement selon la catégorie du diplôme décerné (c'est-à-dire suivant la grille de notation britannique pour les diplômes de niveau inférieur à la licence).

Afin de remédier aux disparités de qualité de la formation dispensée par les établissements d'enseignement supérieur, plusieurs pays de l'OCDE ont mis en place des systèmes d'assurance de la qualité. Ce type de système visant à l'amélioration de la qualité existe notamment en Australie, en Finlande, en Islande, en Norvège, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Suède (OCDE, 2008a et 2008b). Au Royaume-Uni, ce système a été développé après une série d'examens externes qui se sont déroulés entre 1992 et 2000, et prévoit des examens ponctuels en cas de besoin. En outre, des données normalisées sur les performances sont publiées pour aider les futurs étudiants à choisir leur établissement d'enseignement supérieur.

Toutefois, la surqualification ne se limite pas aux diplômés du supérieur, et l'hétérogénéité des compétences s'observe également à des niveaux moins élevés. La dispersion est déjà visible chez les élèves de 15 ans comme le montre l'édition 2006 de l'enquête menée par l'OCDE dans le cadre du *Programme international pour le suivi des acquis des élèves* (PISA). Bien que la variance à la fois entre les établissements et à l'intérieur d'un même établissement contribue à expliquer la dispersion globale des scores en sciences, en compréhension de l'écrit et en mathématiques, l'OCDE (2007b) montre que, dans la plupart des pays, la variance à l'intérieur de l'établissement est plus forte dans les trois disciplines. Enfin, comme indiqué précédemment, le fait que les élèves fréquentent des établissements d'enseignement professionnel ou bien général est une autre source de dispersion significative des scores au niveau du secondaire (OCDE, 2010e)⁴⁹.

Pour faire correspondre travailleurs et emplois, il importe que les diplômés qui ont une certaine qualification possèdent l'ensemble des compétences nécessaires pour obtenir un emploi de ce niveau de qualification. De nombreux pays de l'OCDE ont mis en place des politiques visant à améliorer les résultats scolaires des élèves les plus faibles, en particulier au niveau du deuxième cycle du secondaire, mettant l'accent sur les niveaux de compétences en matière de maîtrise du calcul et de l'écrit⁵⁰. Aux États-Unis, le programme *No Child Left Behind* (NCLB) vise à s'assurer que chaque diplômé du deuxième cycle du secondaire atteint les niveaux de maîtrise du calcul et de l'écrit nécessaires pour accéder au marché du travail et progresser dans sa carrière (encadré 4.2). Bien que le NCLB ait permis certains progrès vers l'objectif de 100 % de compétences en compréhension de l'écrit et en mathématiques aux États-Unis d'ici 2013, certaines limites sont apparues et quelques changements visant à modifier le système d'origine ont été proposés.

Réussir de bons appariements pour les nouveaux entrants sans emploi afin d'éviter une stigmatisation à long terme

D'après les données présentées dans le graphique 4.7, on voit que les jeunes qui quittent l'école au cours d'une période de poussée du chômage sont confrontés à un risque accru de surqualification mais pas de surcompétence. Une explication à ce phénomène est que les étudiants les plus brillants choisiront de poursuivre leurs études plus longtemps plutôt que d'entrer dans la vie active au milieu d'une récession, de sorte que la part des jeunes sortant du système scolaire qui présentent une faible aptitude au regard de leur

Encadré 4.2. Initiatives visant à améliorer la maîtrise du calcul et de l'écrit dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire : No Child Left Behind (NCLB) Act aux États-Unis

La Loi NCLB a été adoptée en 2002 dans le but d'améliorer les capacités en lecture et en écriture, la maîtrise du calcul et les résultats scolaires d'une manière plus générale dans tout le pays. En contrepartie d'un financement fédéral, les États et les établissements scolaires sont comptables, aux termes de cette loi, des progrès vers l'objectif de 100 % d'élèves maîtrisant la compréhension de l'écrit et les mathématiques d'ici 2013-14, selon les normes fixées par l'État et après évaluation.

La NCLB exige des établissements scolaires un progrès annuel adéquat vers des niveaux spécifiques fixés par les États, mesuré d'après les résultats de tests de maîtrise de l'écrit et du calcul administrés entre la 10^e et la 12^e année de scolarité. Les établissements doivent atteindre les seuils de notes aux tests pour tous leurs élèves et pour chacun des sous-groupes suivants : élèves défavorisés sur le plan économique, élèves issus des principaux groupes raciaux ou ethniques, élèves présentant des handicaps, et élèves maîtrisant mal l'anglais. Les établissements qui n'atteignent pas leurs objectifs de progrès annuel s'exposent à des sanctions de plus en plus lourdes. Au cours de l'année scolaire 2005-06, sur l'ensemble des établissements du pays 10 % avaient affiché des performances inférieures aux objectifs pendant au moins deux ans, et environ 3 % étaient en cours de restructuration.

La NCLB semble avoir certaines répercussions positives sur les performances des écoles dans tout le pays. Les établissements semblent plus attentifs aux déficits de résultats et aux besoins d'apprentissage de certaines catégories particulières d'élèves, ils s'efforcent de mieux harmoniser les programmes et l'enseignement, et les observations montrent que ces progrès ne se font pas aux dépens des très bons élèves. La législation s'est toutefois révélée avoir certaines faiblesses. La mesure des performances au moyen de tests de compréhension de l'écrit et de mathématiques a eu des effets indésirables. Par exemple, certains signes tendent à montrer que la NCLB améliore uniquement les performances des élèves qui se situent juste en dessous du niveau mais qui ont le potentiel pour atteindre la maîtrise de ces savoirs assez rapidement. En outre, les établissements scolaires consacrent plus de temps à la compréhension de l'écrit et aux mathématiques afin d'obtenir les résultats voulus lors des tests, ce qui les conduit parfois à négliger les autres matières. Récemment, le gouvernement fédéral a présenté des projets visant à proroger la NCLB tout en y apportant des modifications propres à renforcer sa contribution à l'amélioration des niveaux de maîtrise de l'écrit et du calcul. Les propositions présentées à ce jour concernent notamment l'amélioration des outils d'évaluation utilisés pour suivre les progrès des élèves, et la mesure de leur état de préparation à la poursuite d'études supérieures et à l'entrée dans la vie active.

qualification sera plus importante qu'en temps normal. D'un autre côté, certaines compétences (comme celles acquises en même temps que l'expérience du travail) peuvent être davantage valorisées par les entreprises quand elles commencent à réembaucher, les jeunes se trouvant alors confrontés à une vive concurrence de la part de travailleurs expérimentés ayant été licenciés⁵¹. Enfin, comme c'est le cas pour les adultes victimes de suppression d'emploi, une longue période de chômage suivant l'obtention du diplôme peut entraîner une obsolescence des compétences, en particulier dans les pays où les jeunes n'ont pas droit à des indemnités de chômage et risquent de s'éloigner de la vie active.

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) axées sur les jeunes qui quittent l'école sans emploi peuvent être utiles dans ce contexte, si elles mettent l'accent sur les

programmes d'acquisition d'une expérience du travail et de formation à la recherche d'emploi (OCDE, 2010f). Pour les plus jeunes, dans la mesure du possible, rester plus longtemps dans le système éducatif peut être une solution doublement gagnante.

Inadéquation des compétences

Le rôle de la formation en cours d'emploi pour éviter la sous-compétence

Comme indiqué à la section 2, les mesures auto-déclarées de sous-compétence existant actuellement sont assez imparfaites, et pourraient traduire le désir et non le besoin de bénéficier d'un perfectionnement professionnel en cours d'emploi. Il est de fait peu vraisemblable que des employeurs engagent des travailleurs sous-compétents sans avoir prévu une formation de complément. Cela dit, si la sous-compétence à l'embauche est difficile à justifier du point de vue économique, certains travailleurs bien adaptés à leur emploi peuvent devenir sous-compétents faute de formation de perfectionnement. L'obsolescence des compétences mérite une attention particulière dans le contexte du progrès technique lequel rend les *anciennes* compétences obsolètes alors que les *nouvelles* ne s'acquièrent que progressivement. Dans ce cas de figure, la formation peut partiellement combler le fossé entre les compétences acquises à l'école et celles requises par l'emploi (Arulampalam *et al.*, 2004), et contribuer à remédier à l'inadéquation des compétences (van Smoorenburg et van der Velden, 2000). De fait, alors que les données relatives à l'efficacité de la formation publique sont décevantes, on observe systématiquement que l'apprentissage à l'âge adulte a un effet positif sur la rémunération des participants, même si tous les chercheurs ne sont pas d'accord sur l'ampleur de cet effet (OCDE, 2004b).

La formation tout au long de la vie pour réduire l'inadéquation des compétences

Compte tenu de la rapidité à laquelle la demande du marché du travail évolue, conjuguée à l'imprécision des projections sur les professions, la formation de perfectionnement à elle seule n'est pas suffisante pour assurer l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les fonctions qu'ils doivent exécuter dans le cadre de l'emploi. Dans bien des cas, la mise en place de formations de reconversion dans les métiers à forte croissance et de passerelles de retour vers le système éducatif pourrait grandement contribuer à corriger les inadéquations et les pénuries de compétences. Par ailleurs, l'offre de formations de reconversion permettrait aux travailleurs qui sont qualifiés dans des domaines où la demande de main-d'œuvre est limitée et qui, de ce fait, courent le risque de devenir surqualifiés, de se reconvertir dans un autre domaine. Plusieurs éléments pourraient faciliter le retour des adultes à l'apprentissage : i) des formations de structure modulaire, permettant aux participants de ne suivre que les cours nécessaires à leur reconversion professionnelle ; ii) des systèmes de reconnaissance des acquis non formels et informels de grande qualité, pour valider les compétences qui sont transférables d'un domaine ou d'un métier à un autre ; et iii) des possibilités de formation à temps partiel pour les personnes qui veulent continuer à travailler.

Les immigrés

L'analyse menée dans ce chapitre étaye le constat largement répandu que les immigrés ont nettement plus de risques que les autochtones d'occuper un emploi qui ne correspond pas à leurs qualifications et à leurs compétences. Si les problèmes de politique générale susmentionnés valent également dans leur cas, les immigrés sont souvent

confrontés à des difficultés supplémentaires, telles qu'une faible maîtrise de la langue du pays d'accueil, la non-reconnaissance dans le pays d'accueil des qualifications obtenues dans leur pays d'origine, et parfois la discrimination raciale.

Dans un contexte d'immigration dirigée par l'offre, caractérisé par le fait que les immigrés n'ont pas de contrat de travail lorsqu'ils arrivent dans le pays d'accueil, l'absence de reconnaissance ou d'équivalence des titres obtenus dans le pays d'origine pourrait conduire à la surcompétence, en particulier chez les immigrés hautement qualifiés⁵².

Actuellement, seuls quelques rares pays évaluent les qualifications avant l'admission sur le territoire (OCDE, 2009). Parfois, cette évaluation est un préalable à l'immigration, comme en Australie où les personnes désireuses de bénéficier du dispositif de migrations qualifiées doivent faire évaluer et reconnaître leurs compétences avant que leur candidature soit acceptée. La Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni dressent des listes d'établissements d'enseignement et spécifient le nombre de points attribués dans leur système à points pour la possession d'un titre décerné par ces établissements. Les qualifications n'ayant pas été spécifiquement identifiées doivent faire l'objet d'une évaluation séparée, effectuée par des agences nationales dont c'est la mission. Le Canada encourage les candidats à l'immigration à se renseigner sur la reconnaissance de leurs qualifications sur le marché du travail canadien, et organise des sessions d'information dans un certain nombre de lieux situés à l'étranger pour des individus sélectionnés sur la base de critères correspondant à ceux de la catégorie nationale des travailleurs qualifiés.

Les dispositifs susmentionnés assurent une certaine forme d'évaluation précédant l'arrivée ou une information sur la reconnaissance des titres obtenus dans le pays d'origine. En outre, pour les immigrés qui arrivent sans être munis d'un emploi, certains pays assurent des services d'évaluation à un coût raisonnable. Ces services permettent d'obtenir une information sur le statut accordé aux titres obtenus dans le pays d'origine ainsi que sur l'éducation et la formation supplémentaires éventuelles nécessaires à la reconnaissance. Par ailleurs, certains programmes proposent des placements subventionnés ou non rémunérés, souvent liés à l'acquisition de compétences professionnelles propres à l'emploi visé et de la maîtrise de la langue du pays d'accueil. Certains de ces services sont axés tout spécialement sur les immigrés hautement qualifiés occupant des emplois peu qualifiés, autrement dit les immigrés surqualifiés (voir encadré 4.3).

Encadré 4.3. **Les immigrés surqualifiés : exemples de programmes ciblés**

En Australie, certains États ont mis en place des programmes pour remédier au problème de la surqualification chez les migrants indépendants arrivés récemment. Dans l'État de Victoria, par exemple, l'*Overseas Qualified Professionals Program* (OQPP) fournit aux membres des professions intellectuelles ou scientifiques venant d'arriver, ayant acquis leurs compétences à l'étranger, un placement pour obtenir une expérience professionnelle afin d'améliorer leurs chances de trouver un emploi dans la discipline qu'ils ont étudiée. Les participants doivent être soit sans emploi, soit exercer un emploi faiblement qualifié. Le programme consiste en une première période de formation de six semaines pour développer leurs compétences en matière de recherche d'emploi, suivi d'un placement de quatre à six semaines dans un emploi relevant de leur discipline ou d'une discipline étroitement apparentée. En général, le volet placement n'est pas rémunéré. Le programme inclut un mentorat et des sessions de travail en réseau avec des employeurs et des

Encadré 4.3. Les immigrés surqualifiés : exemples de programmes ciblés (suite)

associations professionnelles du secteur afin de fournir d'autres possibilités d'orientation et de contacts. Six mois après avoir terminé le programme, plus de 60 % des participants occupent un emploi rémunéré dans un domaine correspondant à leur qualification et à leur expérience.

Suivant une approche différente, le Danemark a établi en 2004, dans le cadre d'une initiative conjointe du ministère de l'Emploi et des partenaires sociaux, des centres régionaux du savoir chargés d'évaluer les compétences et les qualifications des immigrés. À l'issue de l'évaluation, généralement effectuée en situation de travail dans les locaux d'une entreprise, le participant se voit remettre une « carte d'aptitudes » mettant en relation ses compétences avec les besoins du marché du travail. Ces centres aident également les immigrés à trouver un emploi en adéquation avec leurs compétences (OCDE, 2007c).

Dans d'autres pays, les programmes sont axés sur la surqualification dans des professions particulières. Au Portugal, deux organisations non gouvernementales (la Fondation Gulbenkian et le Service des jésuites pour les réfugiés) ont mis au point, en collaboration avec des universités et différents ministères (Santé, Intérieur et Affaires étrangères), un programme pour les médecins formés à l'étranger dont on a constaté qu'ils exerçaient des métiers faiblement qualifiés, notamment dans le bâtiment ou le nettoyage. Le programme prévoit la traduction de documents, des cours passerelles dans des facultés de médecine, ainsi qu'une documentation de préparation très fournie, des internats dans des hôpitaux universitaires, et une formation linguistique spécifique à la profession. Les participants doivent réussir un examen final d'évaluation. À la fin du projet pilote, quelque 90 % des participants exerçaient la médecine. Les participants sont suivis pendant un an après l'achèvement du programme pour s'assurer qu'ils sont durablement intégrés. Ce programme est maintenant généralisé. En Suède, le gouvernement a récemment désigné un certain nombre d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur pour organiser des cours de complément à l'intention des immigrés titulaires d'un diplôme universitaire étranger en droit, enseignement, santé ou administration publique. Ce programme a été mis en place pour permettre l'ajustement des titres et diplômes étrangers aux exigences du marché du travail suédois, et aider ainsi les immigrés hautement qualifiés à obtenir un emploi dans la discipline qu'ils ont choisie pendant leurs études.

Enfin, l'un des groupes particulièrement concernés par la sous-utilisation des compétences est celui des réfugiés, qui sont souvent très qualifiés mais dont la motivation principale pour émigrer n'est pas l'emploi. Les Pays-Bas ont institué plusieurs programmes de formation spécifiques pour les réfugiés hautement qualifiés (OCDE, 2008c).

Conclusions

Quelque 40 % seulement des travailleurs surqualifiés estiment occuper un emploi ne correspondant pas à leurs compétences, et la relation entre sous-qualification et sous-compétence est plus faible encore. En fait, la surqualification s'explique dans une large mesure par l'hétérogénéité des travailleurs possédant le même niveau de qualification – du fait de leurs performances dans le système éducatif, de la variabilité des compétences génériques, y compris celles que l'on n'apprend pas à l'école, des différences entre les disciplines étudiées et/ou de l'obsolescence des compétences – et par l'hétérogénéité entre les emplois identifiés par le même code de la nomenclature des professions – du fait, par exemple, des différences dans le degré de complexité ou de responsabilité. D'un autre côté,

on constate que la sous-qualification touche les travailleurs qui possèdent effectivement les compétences requises par leur emploi mais n'ont pas les titres formels qui en attestent.

L'inadéquation des qualifications et l'inadéquation des compétences affectent les salaires, la satisfaction professionnelle et l'incitation à rechercher un autre emploi que celui qu'on occupe. Toutefois, l'effet de l'inadéquation des qualifications sur les salaires est nettement réduit quand on prend en compte les causes non observées d'hétérogénéité entre les individus, ce qui confirme que l'hétérogénéité entre travailleurs possédant la même qualification joue un rôle essentiel pour expliquer l'inadéquation.

Malgré le rôle significatif de l'hétérogénéité des compétences individuelles pour expliquer l'inadéquation des qualifications et ses répercussions sur les salaires, l'intervention des pouvoirs publics peut se justifier pour traiter un certain nombre de problèmes. On songe, en particulier :

- Au mauvais investissement dans l'éducation dont témoigne le grand nombre de jeunes qui quittent l'école sans avoir acquis les compétences dont les employeurs ont besoin.
- Aux coûts supportés par les entreprises pour sélectionner les candidats lorsque la qualification renseigne mal sur les compétences.
- Et aux difficultés auxquelles sont confrontées certaines catégories comme les personnes qui perdent leur emploi ou les immigrés.

Avant tout, les interventions des pouvoirs publics visant à réduire les inadéquations exigent la coopération de nombreux acteurs différents impliqués dans la création d'emploi, la transmission et l'acquisition de compétences, et le rapprochement entre les emplois et les travailleurs : employeurs, enseignants, travailleurs eux-mêmes, administrations centrales et locales, services publics de l'emploi et partenaires sociaux. Il importe, en outre, de reconnaître que la formation de compétences, la demande de compétences et le processus d'appariement subissent des évolutions de long terme en partie indépendantes les unes des autres : par exemple, le vieillissement des populations affecte l'offre de compétences alors que la mondialisation, le progrès technique et d'autres tendances longues déterminent l'évolution de la structure des professions (Handel, 2011). Les pouvoirs publics doivent donc être attentifs à ces tendances pour que leurs interventions soient efficaces.

L'analyse exposée dans ce document offre quelques pistes pour l'action publique dans le contexte actuel d'après-crise. Les données d'observation conduisent à penser que les travailleurs qui sont licenciés ou dont l'entreprise ferme en période de hausse du chômage sont particulièrement exposés à la surqualification et à la surcompétence au moment de leur retour à l'emploi. Pour les travailleurs qui étaient bien adaptés à leur emploi avant de le perdre, l'obsolescence des compétences due à l'allongement de la durée du chômage risque fort de se traduire par une surqualification. Mais les travailleurs qui étaient sous-qualifiés – travailleurs seniors avec beaucoup d'ancienneté victimes de licenciements massifs, par exemple – peuvent aussi être affectés car ils perdent un emploi dans lequel leurs compétences, quoique non certifiées, étaient reconnues pour se retrouver surcompétents dans leur nouvel emploi. Le risque accru d'inadéquation pourrait aussi être le résultat d'arbitrages entre reprendre rapidement un emploi et attendre d'en trouver un qui convienne, choix qui sont influencés à la fois par les préférences individuelles et par la réglementation en matière d'assurance chômage. Un certain nombre de mesures d'activation peuvent aider à contourner ces difficultés. En particulier, la mise à niveau de la formation peut aider à lutter contre l'obsolescence des compétences tandis que la

reconversion dans une autre profession peut être la meilleure solution pour les travailleurs qui perdent leur emploi dans des secteurs en déclin. En outre, des mesures de reconnaissance des acquis non formels et informels profiteraient aux travailleurs seniors victimes de suppressions d'emploi qui sont hautement compétents mais faiblement qualifiés. Plus généralement, les mesures visant à maintenir les chômeurs en contact avec le marché du travail jusqu'à ce que la création d'emploi reprenne – par exemple les formations et les garanties d'emploi (en particulier dans le secteur non marchand) – peuvent contribuer à limiter l'obsolescence des compétences.

Notes

1. La société de services de recrutement Manpower, présente dans le monde entier, réalise chaque année une étude mondiale sur les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises dans 33 pays (*Talent Shortage Survey*) et dresse une liste des dix principaux métiers concernés. En 2009, plusieurs métiers nécessitant un certain niveau d'études – notamment les agents comptables et de gestion, les ingénieurs et les managers/cadres dirigeants – figuraient dans les premiers rangs du classement. Parmi eux, au moins deux (managers/cadres dirigeants et agents comptables et de gestion) nécessitent *a priori* une formation dans le domaine de l'économie et du commerce, qui est l'une des filières les plus prisées de l'enseignement supérieur. Le constat était vrai en moyenne dans l'ensemble des pays concernés par l'étude, mais également dans les pays pour lesquels les données sur la pénurie de compétences sont en accès public, à savoir l'Allemagne, l'Australie, les États-Unis, la France, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.
2. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire correspond à la fin de la scolarité obligatoire.
3. Il s'agit généralement d'une formation professionnelle post-secondaire d'une durée de un ou deux ans, ou de certificats décernés aux étudiants qui ont suivi un enseignement post-secondaire mais n'ont pas obtenu de diplôme.
4. Cette classification comporte 28 groupes de professions.
5. En Australie et aux États-Unis, le taux élevé de surqualification s'explique par l'association d'une proportion relativement forte de travailleurs possédant une qualification de niveau post-secondaire non supérieur (respectivement 40 et 28 %) et d'un risque élevé de surqualification pour ces travailleurs (respectivement 75 et 90 %).
6. Le taux élevé de sous-qualification en Hongrie s'explique par la forte proportion de travailleurs possédant une qualification du niveau du premier cycle du secondaire dans des métiers manuels où le niveau de qualification typique est un titre du deuxième cycle du secondaire. En fait, le taux de sous-qualification chez les travailleurs exerçant des métiers manuels et connexes, les ouvriers et les opérateurs de machines y est inhabituellement élevé (63 %).
7. En Nouvelle-Zélande et au Canada, la sous-qualification est particulièrement fréquente chez les travailleurs possédant une qualification du deuxième cycle du secondaire (respectivement 61 et 67 %) qui exercent des professions intermédiaires pour lesquelles le niveau de qualification typique est un titre de niveau post-secondaire non supérieur. Bien qu'il soit rare qu'une qualification de ce niveau soit la qualification typique dans quelque profession que ce soit, le Canada et la Nouvelle-Zélande comptent une très forte proportion de travailleurs ayant ce niveau de qualification, suffisamment pour que cela se reflète dans les qualifications requises.
8. Les données subjectives sur l'inadéquation des compétences – c'est-à-dire les questions directes sur l'ampleur de l'utilisation des compétences de la personne sondée dans le cadre de son travail – ont été amplement utilisées dans la littérature universitaire (Allen et van der Velden, 2001 ; McGuinness et Wooden, 2007 ; Green et McIntosh, 2007 ; Mavromaras *et al.*, 2007 et 2009 ; Green et Zhu, 2010). D'autres études ont utilisé des informations détaillées sur les compétences des travailleurs en les comparant aux compétences requises dans leurs emplois (Krahn et Lowe, 1998 ; Ryan et Sinning, 2009). Les deux méthodes ont leurs limites. La seconde se cantonne souvent à la mesure de la maîtrise des chiffres et/ou de l'écrit, ce qui signifie qu'elle ne prend pas en considération tout l'éventail de compétences que les travailleurs doivent avoir pour être productifs dans leur emploi. D'un autre côté, bien qu'étant plus exhaustives, les enquêtes s'intéressant à l'utilisation globale de ces compétences dans le cadre professionnel ne donnent aucune information sur les compétences qui manquent et sur celles qui sont insuffisamment exploitées.

9. Les pays non européens ne peuvent malheureusement pas être inclus dans cette analyse. En fait, bien que l'ISSP pose lui aussi une question sur l'utilisation des compétences au travail, sa formulation est trop différente pour être mise en parallèle avec celle de l'EECT ; de plus, cette question ne permet pas d'établir une distinction suffisamment claire entre la surcompétence et la sous-compétence pour pouvoir les comparer avec la surqualification et la sous-qualification. Les résultats de l'ISSP sur l'inadéquation des compétences sont présentés séparément dans l'annexe 4.A3 de Quintini (2011b), de même que les données résultant du Panel communautaire des ménages.
10. Des questions similaires ont été formulées dans d'autres enquêtes pour calculer le nombre de personnes sous-compétentes. Allen et Van der Velden (2001) utilisent par exemple le degré d'assentiment des travailleurs à la déclaration « J'obtiendrais de meilleurs résultats dans mon emploi actuel si je possédais des connaissances et des compétences supplémentaires » figurant dans l'enquête réalisée dans le cadre du projet « Higher Education and Graduate Employment in Europe ». Les travailleurs qui ont indiqué approuver ou approuver fortement cette déclaration sont considérés comme sous-compétents. Green et McIntosh (2007) utilisent une question identique dans l'enquête sur les compétences menée à bien au Royaume-Uni (*Skills Survey*). Dans les deux cas, les auteurs ont conclu que cette mesure entraînait des taux de sous-compétence excessivement élevés, pouvant refléter la tendance des travailleurs à faire état d'un manque de compétences même lorsqu'il est peu important. La question posée par l'EECT est formulée légèrement différemment et ne semble pas entraîner le même problème. Ainsi, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni – les deux pays sur lesquels se concentrent respectivement Allen et Van der Velden (2001) et Green et McIntosh (2007) – le taux de sous-compétence obtenu est relativement faible (graphique 4.2).
11. Allen et van der Velden (2001) parviennent à une conclusion similaire.
12. Ingram et Neumann (2006) utilisent non pas les années d'études ou la qualification mais les informations figurant dans le *Dictionary of Occupational Titles* des États-Unis sur les compétences associées aux différents emplois, pour en déduire le niveau de compétence des travailleurs. En appliquant ce mode de mesure aux données issues de l'enquête sur la population active des États-Unis (*United States Current Population Survey*), les auteurs ont constaté une grande hétérogénéité des compétences entre individus à qualifications équivalentes.
13. Il semblerait que l'hétérogénéité des compétences s'intensifie au fil du temps. Green et Zhu (2010) font état d'une dispersion croissante du rendement de l'enseignement universitaire en Grande-Bretagne. Budría et Pereira (2005) signalent un accroissement du phénomène dans les pays suivants : Allemagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Norvège, Royaume-Uni et Suède.
14. Les critères de qualification propres aux pays sont mesurés à l'aide des codes de professions à un chiffre car les professions ne sont pas disponibles à un niveau plus détaillé.
15. Les dates de collecte de données varient selon les pays, dans la mesure où l'enquête a été réalisée pour l'essentiel en 2004, mais aussi jusqu'en 2006 pour un petit nombre de pays.
16. Voir aussi Barone et Ortiz (2010), Boudarbat et Chernoff (2009), Green et McIntosh (2007) et Wolbers (2003).
17. Cet ajustement permet d'éliminer partiellement l'effet d'autosélection vers certains domaines d'études qui concerne des individus plus susceptibles de devenir ensuite surqualifiés dans leur emploi. Pour citer un exemple, certains domaines d'études peuvent être courants surtout parmi les travailleurs plus âgés (s'ils sont passés de mode) ou surtout parmi les travailleurs plus jeunes (s'ils comportent des sous-domaines relativement nouveaux). Lorsque ces facteurs ne sont pas neutralisés, ils peuvent fausser l'effet du seul domaine d'études.
18. Bien que le coefficient du domaine de l'ordre public et de la sécurité soit positif, très élevé et statistiquement significatif, seul 1 % environ des individus de l'échantillon possèdent une qualification dans ce domaine.
19. Ces données ne permettent malheureusement pas d'évaluer l'inadéquation des compétences.
20. Les travailleurs dont le domaine d'études est décrit comme « général » ou n'est pas précisé, ainsi que ceux dont l'emploi ne nécessite pas un domaine d'études particulier – métiers de base (Grand groupe 9 de la CITE) – sont exclus du calcul. On notera que 97 % des travailleurs ayant suivi des études décrites comme « générales » possèdent des titres de niveau inférieur ou égal au niveau 3 de la CITE, c'est-à-dire de l'enseignement primaire ou secondaire (vraisemblablement non professionnel).
21. Le fait de limiter l'analyse aux diplômés de l'enseignement supérieur ne modifie guère les résultats.

22. Ces coefficients proviennent de modèles probit qui permettent de comparer successivement les travailleurs sous-qualifiés et les travailleurs surqualifiés avec les travailleurs bien adaptés à leur emploi. L'utilisation d'un modèle logit multinomial ou probit ordonné ne change ni le signe ni la significativité des coefficients. En revanche, les modèles probit standard permettent d'exclure des régressions de la surqualification les travailleurs les moins qualifiés – puisqu'ils ne peuvent, par définition, être surqualifiés – et d'exclure des régressions de la sous-qualification les travailleurs les plus qualifiés – puisqu'ils ne peuvent, par définition, être sous-qualifiés.
23. Comme le montre la section 2, l'inadéquation des compétences (mesurée par l'évaluation subjective de la surcompétence et de la sous-compétence) joue bel et bien un rôle dans le phénomène de surqualification et de sous-qualification, quoique minime. Comme l'on pouvait s'y attendre, le fait d'être surcompétent réduit la probabilité de sous-qualification, alors que le fait d'être sous-compétent l'accroît ; ce second constat n'est toutefois pas statistiquement significatif (colonne 5). D'un autre côté, le fait d'être surcompétent accroît la probabilité de surqualification, mais c'est également le cas lorsque l'on est sous-compétent (colonne 2).
24. Il est intéressant de noter que les femmes sont moins enclines à se déclarer surcompétentes ou sous-compétentes que les hommes.
25. Dans une spécification différente de celle présentée dans le tableau 4.3, les interactions du sexe et de la situation maritale ou de la présence d'enfants de moins de 15 ans dans le foyer sont toutes non significatives pour expliquer la surqualification.
26. Selon les modèles spatiaux de la recherche d'emploi, les hommes mariés ont tendance à optimiser leur recherche individuelle d'emploi, alors que leurs épouses n'entreprennent leur propre recherche qu'à la condition que celle de leur mari soit optimisée. Certains chercheurs ont également avancé que les femmes avec enfants étaient plus susceptibles d'être surqualifiées à cause des contraintes imposées sur le choix de leur emploi par l'éducation des enfants ; il n'existe toutefois aucune donnée empirique confirmant cette thèse.
27. Dans la mesure où certains ressortissants nationaux nés à l'étranger sont confrontés aux mêmes obstacles sur le marché du travail que les immigrés n'ayant pas la nationalité, il est probable que l'effet positif de la non-nationalité sur la probabilité d'être surqualifié constitue une estimation basse de l'effet véritable.
28. OCDE (2007a) observe une corrélation nette entre la maîtrise de la langue du pays d'accueil et le taux de surqualification et montre que la problématique de la maîtrise de l'écrit peut expliquer pour une grande part le risque accru de surqualification des immigrés. S'intéressant à l'incidence d'une scolarité suivie à l'étranger, Støren et Wiers-Jenssen (2010) notent qu'en Norvège, le fait d'avoir fait ses études à l'étranger augmente le risque de surqualification à la fois pour les diplômés de l'enseignement supérieur nés dans le pays et ceux nés à l'étranger. Cela pourrait être dû au manque d'informations sur les diplômes étrangers ou à la difficulté de les faire reconnaître officiellement. Néanmoins, les différences de qualité des formations pourraient également jouer un rôle. À cet égard, Chiswick et Miller (2010) montrent que la qualité de l'éducation dans le pays d'accueil – telle qu'elle transparaît dans les scores au PISA – est fortement et positivement liée au rendement de l'éducation parmi les immigrés. Enfin, Støren et Wiers-Jenssen (2010) constatent également que les immigrés non occidentaux en Norvège ont une probabilité plus élevée d'être surqualifiés, quel que soit le pays où ils ont fait leurs études, ce qui pourrait dénoter l'existence de discriminations à l'encontre des immigrés non occidentaux.
29. Il est possible que l'importance de certains de ces facteurs (mais pas la totalité) s'atténue après un certain temps passé dans le pays d'accueil. Cependant, il n'est pas possible de vérifier cette hypothèse dans la mesure où l'EECT ne recueille pas d'informations sur la date à laquelle les immigrés sont arrivés dans le pays où ils travaillent actuellement. Une récente publication de Poot et Stillman (2010) indique que les immigrés de Nouvelle-Zélande sont plus susceptibles d'être surqualifiés que leurs homologues autochtones, mais que la surqualification diminue avec les années passées dans le pays. De même, OCDE (2007a) montre, données à l'appui, que dans plusieurs pays de l'OCDE, le taux de surqualification parmi les immigrés s'améliore à mesure que le temps passé dans le pays augmente.
30. La durée d'ancienneté est également un facteur de réduction de la surcompétence et de la surqualification. Parce que la surqualification ne peut, par définition, varier selon la durée d'ancienneté à moins que le travailleur n'améliore sa qualification et/ou ne change d'emploi, les résultats présentés dans le tableau 4.3 reflètent davantage une simple association entre une longue durée d'ancienneté et une bonne adéquation entre le travailleur et son emploi. En fait, un phénomène d'endogénéité peut se produire en ce qui concerne la durée d'ancienneté car les travailleurs surqualifiés et surcompétents sont peut-être plus enclins à changer d'emploi, alors que les travailleurs bien adaptés à leur emploi restent peut-être plus longtemps à leur poste.

31. Le PCM ne fournit pas d'évaluation subjective de la sous-compétence (cf. annexe 4.A3 de Quintini, 2011b).
32. Les résultats sont les mêmes lorsque l'on utilise le taux de chômage au moment de la cessation d'emploi.
33. L'utilisation de l'année d'obtention du diplôme le plus élevé donne des résultats plus ou moins similaires, mais l'interprétation des coefficients est moins tranchée car certains jeunes peuvent décider de poursuivre leurs études jusqu'à ce que les conditions du marché du travail s'améliorent.
34. Quelle que soit la méthode utilisée pour mesurer l'inadéquation des qualifications.
35. S'agissant des estimations groupées, les erreurs-type sont corrigées pour tenir compte du regroupement des données.
36. Il est important de signaler que ces pourcentages désignent les gains et pénalités instantanés associés à l'inadéquation des qualifications. Sur toute la durée de vie, la situation est probablement quelque peu différente : les travailleurs surqualifiés auront « perdu » un certain nombre d'années d'études en raison du rendement moins élevé que prévu de leurs diplômes, tandis que les travailleurs sous-qualifiés auront « gagné » du temps sur le marché du travail malgré la faible pénalité associée au fait qu'ils n'ont pas une qualification formellement reconnue.
37. Mavromaras *et al.* (2010) s'appuient sur l'enquête HILDA pour examiner l'inadéquation des qualifications et des compétences en Australie. Ils constatent que la surqualification et la surcompétence n'ont d'effet sur les salaires des diplômés de sexe masculin que conjointement. Les résultats obtenus pour les diplômées de sexe féminin sont plus proches de ceux présentés sur le graphique 4.8, à savoir que la surqualification et la surcompétence ont un effet sur les salaires à la fois séparément et conjointement.
38. Chevalier (2003) définit les individus en situation de véritable inadéquation comme ceux qui ont un niveau d'études plus élevé que ne l'exige leur emploi et qui se disent peu satisfaits professionnellement. Mavromaras *et al.* (2010) prétendent que l'inadéquation peut provenir d'un choix des travailleurs, ces derniers préférant gagner un salaire moins élevé mais de tirer satisfaction d'autres aspects de l'emploi occupé, comme par exemple un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ou de plus grandes responsabilités au niveau social.
39. Les estimations sur données de panel ont été obtenues à l'aide d'un modèle à effets aléatoires avec correction de Mundlak. Cette correction consiste à inclure, pour chaque variable explicative, des moyennes individuelles sur la période couverte afin d'éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus et constants dans le temps. Contrairement au modèle à effets fixes, le modèle à effets aléatoires avec correction de Mundlak permet d'inclure des variables qui ne varient pas ou qui varient peu dans le temps.
40. Plusieurs chercheurs ont trouvé des preuves de cette théorie en utilisant toute une série de méthodes différentes pour évaluer la propension des travailleurs mal adaptés à leur emploi à changer d'emploi (Quintini, 2011a). Hersch (1991), Robst (1995) et Allen et van der Velden (2001) emploient une méthode similaire à celle adoptée dans le présent chapitre et utilisent comme indicateur de la mobilité la recherche d'emploi en cours d'emploi. Cela étant, d'autres études se sont intéressées à l'effet de l'inadéquation des qualifications sur le changement d'emploi/d'entreprise/de métier, la durée d'occupation de l'emploi et les intentions de départ.
41. Une possibilité est que les pénalités en termes de rémunération résultent des systèmes de conventions collectives dans lesquels les salaires sont essentiellement fondés sur les qualifications formelles. Autre possibilité : comme certaines compétences peuvent être difficiles à évaluer lors d'entretiens, les employeurs peuvent choisir de prendre la qualification comme indicateur des compétences.
42. Ces chiffres n'incluent pas les économies publiques et privées réalisées grâce au raccourcissement du processus d'éducation formelle, c'est-à-dire la réduction des coûts directs de l'apprentissage et de son coût d'opportunité pour les individus. En fait, la plupart des travailleurs qui s'efforcent de faire reconnaître leurs acquis non formels et informels le font en vue d'obtenir des titres leur permettant d'accéder à un diplôme de l'enseignement supérieur.
43. Par exemple, par la dispense de certaines parties des cours ou de certaines matières du programme d'études formel. Dans ce contexte, la reconnaissance peut se solder par des économies significatives, pour les individus et pour l'État.
44. Les pays ayant mis en évidence les avantages du système de reconnaissance pour le marché du travail sont l'Australie, le Chili, l'Espagne, l'Italie et la Norvège. Ils ont surtout insisté sur le rôle de ces systèmes pour faciliter et encourager l'ascension professionnelle.

45. Si la moitié de ces travailleurs sont âgés de 35 à 54 ans, la part des 25-34 ans n'est pas négligeable puisqu'elle avoisine les 20 %. De fait, cette catégorie pourrait inclure les individus ayant abandonné leurs études en cours de route qui ont réussi à prendre pied sur le marché du travail et ont accumulé des compétences par la pratique ou par la participation à des programmes n'aboutissant pas à des titres formels (OCDE, 2010d).
46. Cela ne tient peut-être pas entièrement à la qualité du système éducatif car certaines des compétences pour lesquelles il existe une pénurie ne sont pas forcément acquises à l'école.
47. Ce qui ne veut pas dire que les candidats aux études font toujours le mauvais choix. En fait, certaines données d'observation provenant du Canada et des États-Unis montrent que le niveau escompté de rémunération joue un rôle majeur dans la discipline choisie par les étudiants du post-secondaire, mais que les étudiants réagissent différemment face aux signaux salariaux. Boudarbat (2004) observe ainsi que les diplômés des universités canadiennes ont modifié leur choix de discipline en réponse à l'évolution des salaires relatifs et des perspectives d'emploi mais que les hommes, les personnes ayant déjà travaillé et les étudiants suivant des cursus d'administration des entreprises ou de commerce sont plus sensibles à l'évolution des salaires que les autres. Dans le même ordre d'idées, Usher (2006) montre que, aux États-Unis, les décisions des individus issus des catégories socioéconomiques peu élevées s'inscrivent dans un horizon à relativement court terme, de sorte que les considérations de rendement à moyen terme n'y occupent pas autant de place qu'il le faudrait.
48. Dans ce genre d'ouvrages, le rendement de l'investissement dans l'éducation et son hétérogénéité sont analysés à la lumière du coût croissant des études universitaires. D'où le cadrage sur l'enseignement supérieur.
49. Le graphique 2.2 dans OCDE (2010e) s'appuie sur les résultats de l'enquête PISA 2006. Il montre les écarts de performance entre les élèves de l'enseignement professionnel et ceux de l'enseignement général, sous forme de moyenne sur différentes disciplines, après prise en compte d'un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques pour isoler les effets propres à l'établissement fréquenté. Les élèves de l'enseignement professionnel affichent généralement de moins bonnes performances que leurs condisciples de l'enseignement général. Les écarts sont particulièrement marqués en Belgique, en Corée, en Grèce, au Japon et aux Pays-Bas.
50. La plupart des politiques visent à réduire le pourcentage de jeunes qui quittent l'école avant d'avoir acquis un diplôme du deuxième cycle du secondaire, que les experts considèrent comme un minimum pour réussir à entrer dans la vie active et profiter des dispositifs d'apprentissage tout au long de la vie.
51. En période faste, ces jeunes auraient été sous-compétents au regard de ces compétences liées au travail mais bien adaptés à leur emploi de par leurs qualifications. Toutefois, comme il est indiqué ici, le manque d'expérience peut devenir plus pénalisant en période de ralentissement du marché du travail.
52. Les problématiques sont sans doute différentes pour les immigrés qui arrivent dans le pays d'accueil avec une promesse d'embauche – notamment dans le contexte de dispositifs de migration temporaire. Dans ce cas, certains peuvent choisir d'accepter temporairement des emplois d'un niveau de qualification inférieur au leur en contrepartie de salaires plus élevés que dans leur pays d'origine.

Bibliographie

- Allen, J. et R. van der Velden (2001), « Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job Search », *Oxford Economic Papers*, vol. 53, n° 3, pp. 434-452.
- Arulampalam, W., A. Booth et M. Bryan (2004), « Training in Europe », *Journal of the European Economic Association*, vol. 2, pp. 346-360.
- Barone, C. et L. Ortiz (2010), « Overeducation Among European University Graduates: A Comparative Analysis of its Incidence and the Importance of Higher Education Differentiation », *Higher Education*, première version en ligne.
- Battu, H., C. Belfield et P. Sloane (2000), « How Well Can We Measure Graduate Over-Education and its Effects? », *National Institute Economic Review*, vol. 171, pp. 82-93.
- Bauer, T. (2002), « Educational Mismatch and Wages: A Panel Analysis », *Economics of Education Review*, vol. 21, pp. 221-229.
- Bloom, M. et M. Grant (2001), « Brain Gain: The Economic Benefit of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada », Conference Board du Canada.

- Boudarbat, B. (2004), « Earnings and Community College Field of Study Choice in Canada », *IZA Discussion Paper*, n° 1156, Bonn.
- Boudarbat, B. et V. Chernoff (2009), « The Determinants of Education-Job Match Among Canadian University Graduates », *IZA Discussion Paper*, n° 4513, Bonn.
- Bratti, M., N. Naylor et J. Smith (2008), « Heterogeneity in the Returns to Degrees: Evidence from the British Cohort Study 1970 », *Document de travail*, n° 2008-40, Dipartimento di Scienze Economiche Aziendali e Statistiche, Università degli Studi di Milano.
- Budría, S. et P. Pereira (2005), « Educational Qualifications and Wage Inequality: Evidence for Europe », *IZA Discussion Paper*, n° 1763, Bonn.
- Chevalier, A. (2003), « Measuring Over-Education », *Economica*, vol. 70, pp. 509-531.
- Chiswick, B. et P. Miller (2010), « The Effects of School Quality in the Origin on the Payoff to Schooling for Immigrants », *IZA Discussion Paper*, n° 5075, Bonn.
- Dearden, L., S. McIntosh, A. Myck et A. Vignoles (2002), « The Returns to Academic and Vocational Education in Britain », *Bulletin of Economic Research*, vol. 54, pp. 249-274.
- Deschênes (2001), « Unobserved Ability, Comparative Advantage, and the Rising Return to Education in the United States: A Cohort-Based Approach », Princeton University Industrial Relations Section, *Working Paper*, n° 456.
- Dorn, D. et A. Sousa-Poza (2005), « Over-Qualification: Permanent or Transitory », Document non publié, Université de St-Gall, Suisse.
- Green, F. et S. McIntosh (2007), « Is There a Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Over-Qualified? », *Applied Economics*, vol. 39, pp. 427-439.
- Green, F. et Y. Zhu (2010), « Overqualification, Job Dissatisfaction, and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education », *Oxford Economic Papers*, à paraître.
- Groot, W. et H. Maasen van den Brink (2000), « Overeducation in the Labour Market: A Meta Analysis », *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 149-158.
- Handel, M. (2011), « Trends in Job Skill Demand in OECD Countries », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Hersch, J. (1995), « Optimal Mismatch and Promotions », *Economic Inquiry*, vol. 33, pp. 611-624.
- Ingram, B. et G. Neumann (2006), « The Returns to Skill », *Labour Economics*, vol. 13, pp. 35-59.
- Jacob, B.A. (2004), « Accountability, Incentives and Behaviour: Evidence from School Reforms in Chicago », *Journal of Public Economics*, vol. 89, n° 5-6, pp. 761-796, janvier.
- Jennings, J. et D. Stark Rentner (2006), « Ten Big Effects of the No Child Left Behind Act on Public Schools », *Phi Delta Kappan*, octobre.
- Katz, L. et K. Murphy (1992), « Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, pp. 35-78.
- Kiker, B., M. Santos et M. De Oliveira, (1997), « Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal », *Economics of Education Review*, vol. 16, pp. 111-125.
- Krahn, H. et G. Lowe (1998), « Literacy Utilisation in Canadian Workplaces », *Statistique Canada*, Catalogue n° 89-552-MIE, n° 4, Ottawa.
- Lindley, J. et S. McIntosh (2008), « A Panel Analysis of the Incidence and Impact of Overeducation », *Sheffield Economic Research Paper Series*, n° 2008009, Université de Sheffield.
- Marsden, D., C. Lucifora, J. Oliver-Alonso et Y. Guillotin (2002), *The Economic Costs of the Skills Gap in the EU*, Istituto per la Ricerca Sociale, Milan, Italie.
- Mavromaras, K., S. McGuinness et Y. Fok (2009), « Assessing the Incidence and Wage Effects of Over-Skilling in the Australian Labour Market », *Economic Record*, vol. 85, pp. 60-72.
- Mavromaras, K., S. McGuinness, N. O'Leary, P. Sloane, et Y. Fok (2007), « The Problem of Overskilling in Australia and Britain », *IZA Discussion Paper*, n° 3136, Bonn.
- Mavromaras, K., S. McGuinness, N. O'Leary, P. Sloane et Z. Wei (2010), « Job Mismatches and Labour Market Outcomes: Panel Evidence on Australian University Graduates », *IZA Discussion Paper*, n° 5083, Bonn.

- McGuinness, S. (2006), « Overeducation in the Labour Market », *Journal of Economic Surveys*, vol. 20, pp. 387-418.
- McGuinness, S. et M. Wooden (2007), « Overskilling, Job Insecurity and Career Mobility », *IZA Discussion Paper*, n° 2938, Bonn.
- Mendes de Oliveira, M., M. Santos et B. Kiker (2000), « The Role of Human Capital and Technological Change in Overeducation », *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 199-206.
- Neal, D.A. et D. Whitmore Schanzenbach (2007), « Left Behind By Design: Proficiency Counts and Test-Based Accountability », *NBER Working Paper*, n° 13293, Cambridge, Massachusetts, août.
- OCDE (2004a), *Orientation professionnelle et politique publique : Comment combler l'écart*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *PISA 2006 : Volume 1 – Les compétences en sciences, un atout pour réussir*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Tertiary Education for the Knowledge Society – Vol. 1: Special Features: Governance, Funding and Quality*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Tertiary Education for the Knowledge Society – Vol. 2: Equity, Innovation, Labour Market, Internationalisation*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008c), *Les migrants et l'emploi – Vol. 2 : L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : résultats, politiques et pratiques*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010c), *Reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels : Les pratiques des pays*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010d), *Learning for Jobs: Synthesis Report of the OECD Review of Vocational Education and Training*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010e), *Des emplois pour les jeunes : Grèce*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010f), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE, Paris.
- Poot, J. et S. Stillman (2010), « The Importance of Heterogeneity When Examining Immigrant Education-Occupation Mismatch: Evidence from New Zealand », *IZA Discussion Paper*, n° 5211, Bonn.
- Quintini, G. (2011a), « Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 121, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Quintini, G. (2011b), « 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, à paraître.
- Robst, J. (1995), « Career Mobility, Job Match, and Overeducation », *Eastern Economic Journal*, vol. 2, pp. 539-550.
- Ryan, C. et M. Sinning (2009), « Skill Matches to Job Requirements », *National Centre for Vocational Education Research, Research Report*.
- Schneider, M. (2010), *Is College Worth the Investment?*, *Education Outlook*, vol. 9, American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- Sicherman, N. (1991), « Overeducation in the Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 9, pp. 101-122.
- Sloane, P., H. Battu et P. Seaman (1999), « Overeducation, Undereducation and the British Labour Market », *Applied Economics*, vol. 31, pp. 1437-1453.

- Springer, M. (2008), « The Influence of an NCLB Accountability Plan on the Distribution of Student Test Score Gains », *Economics of Education Review*, vol. 27, n° 5, pp. 556-563, octobre.
- Støren, L. et J. Wiers-Jenssen (2010), « Foreign Diploma Versus Immigrant Background », *Journal of Studies in International Education*, vol. 14, n° 1, pp. 29-49.
- Tsai, Y. (2010), « Returns to Overeducation: A Longitudinal Analysis of the US Labor Market », *Economics of Education Review*, vol. 29, pp. 606-617.
- Usher, A. (2006), « Grants for Students: What They Do, Why They Work », *Canadian Education Report Series*, Éducational Policy Institute: Toronto, Ontario.
- Vaisey, S. (2006), « Education and its Discontents: Overqualification in America, 1972-2002 », *Social Forces*, vol. 85, pp. 835-864.
- Van Smoorenburg, M. et R. van der Velden (2000), « The Training of School Leavers, Complementarity or Substitution? », *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 207-217.
- Verdugo, R. et N. Verdugo (1989), « The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings », *Journal of Human Resources*, vol. 24, pp. 629-643.
- Verhaest, D. et E. Omey (2006), « The Impact of Overeducation and its Measurement », *Social Indicators Research*, vol. 77, pp. 419-448.
- Walker, I. et Y. Zhu (2010), « Differences by Degree: Evidence of the Net Financial Rates of Return to Undergraduate Study for England and Wales », *Lancaster University management School Working Paper*, n° 2010/038.
- Wolbers, M. (2003), « Job Mismatches and their Labour Market Effects Among School-Leavers in Europe », *European Sociological Review*, vol. 19, pp. 249-266.

ANNEXE 4.A1

*Sources des données et questions méthodologiques***Sources des données**

L'inadéquation des qualifications fait l'objet d'une attention importante depuis plusieurs dizaines d'années, la plupart des études ayant porté sur l'Espagne, les États-Unis, les Pays-Bas et le Royaume-Uni (Quintini, 2011a). Toutefois, malgré les très nombreux ouvrages consacrés à cette question, les comparaisons internationales sont rares à cause de problèmes de comparabilité des données. Pour les besoins du présent chapitre, il n'existe pas de base de données unique qui contiendrait les informations requises pour produire des statistiques cohérentes sur l'incidence de l'inadéquation des qualifications dans tous les pays de l'OCDE et pour effectuer une analyse approfondie. Il a donc fallu exploiter plusieurs sources de données. La vague 2005 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) et l'*International Social Survey Programme 2005 (ISSP)* couvrent conjointement la plupart des pays de l'OCDE, y compris deux pays partenaires de l'Engagement renforcé (Afrique du Sud et Brésil). On s'est appuyé sur ces deux ensembles de données pour évaluer l'incidence de l'inadéquation des qualifications dans les différents pays, en utilisant des méthodologies cohérentes. L'EECT contient également des informations sur l'inadéquation des compétences, ce qui permet d'examiner le lien entre inadéquation des qualifications et inadéquation des compétences. De surcroît, quelques autres sources de données sont exploitées pour étudier des aspects particuliers. L'Enquête sociale européenne (ESS) fournit des informations sur la discipline choisie par les travailleurs pour leurs études, qui ont servi à évaluer l'incidence de l'inadéquation de la discipline et sa contribution à l'inadéquation des compétences. Enfin, les données longitudinales du Panel communautaire de ménages (PCM) ont été mises à profit pour étudier les déterminants de l'inadéquation liés au marché du travail et les effets de celle-ci sur les salaires, la satisfaction professionnelle et la recherche d'emploi en cours d'emploi.

Mesurer l'inadéquation des qualifications

Bien que l'étude de l'inadéquation des qualifications s'appuie sur des informations largement disponibles, à savoir le niveau d'études atteint et la profession, la détermination du type de qualification requis pour chaque profession soulève plusieurs problèmes de mesure. Il convient notamment de se demander : i) quelle méthode utiliser pour déterminer les *qualifications requises* ; ii) quel niveau de désagrégation utiliser pour classer les qualifications ; iii) quel niveau de désagrégation utiliser pour classer les professions, et iv) s'il est ou non nécessaire, et possible, de différencier les critères en fonction des pays.

S'agissant de la méthodologie, les qualifications requises ont été mesurées de plusieurs manières différentes dans les études publiées, et il est apparu que l'incidence de l'inadéquation des qualifications variait en fonction de la méthode utilisée¹. La méthode dite « statistique » utilise le niveau de formation moyen ou modal atteint par les travailleurs dans chaque profession². La méthode « normative » repose sur une évaluation par des experts des qualifications requises³ tandis que les mesures « auto-déclarées » se fondent sur l'opinion des travailleurs eux-mêmes quant aux qualifications qu'ils considèrent comme nécessaires pour occuper leur emploi ou être embauché sur ce type d'emploi⁴. Groot et Maassen van den Brink (2000) effectuent une méta-analyse transnationale à partir de 25 études sur la surqualification et constatent que les études utilisant la méthode « statistique » pour évaluer les qualifications requises tendent à déboucher sur des estimations de la sur/sous-qualification plus faibles que les études utilisant les deux autres méthodes⁵. Dans ce chapitre, on a retenu comme indicateur des qualifications requises dans chaque profession le *niveau de qualification type* des travailleurs occupant cette profession⁶. On a donc opté pour la méthode statistique, et ce pour deux raisons. Premièrement, les évaluations des experts et les opinions des travailleurs ont les unes comme les autres un caractère subjectif. Deuxièmement, il n'est pas facile de trouver des évaluations d'experts dans la littérature publiée, en particulier quand on veut pousser le niveau de désagrégation des professions au-delà des codes à un chiffre⁷, et rares sont les enquêtes dans lesquelles on demande aux travailleurs leur opinion sur les qualifications requises pour exercer l'emploi qu'ils occupent⁸.

Les trois autres problèmes de mesure sont liés. Plus le niveau de détail est fin, plus les critères d'études sont précis. Toutefois, suivant les données utilisées, la taille de l'échantillon pour chaque profession peut se trouver être trop petite pour permettre une estimation fiable du niveau de qualification typique lorsqu'on se place à un niveau de désagrégation poussé. De la même façon, il est préférable d'utiliser les critères d'études propres aux pays, notamment quand on a besoin de faire des comparaisons entre enquêtes et que les enquêtes couvrent des pays se situant à des stades de développement économique différents, mais le facteur limitatif constitué par la taille de l'échantillon vaut également dans ce cas. Dans ce chapitre, on utilise des critères de qualification spécifiques aux pays pour les professions répertoriées au niveau des codes à deux chiffres, le niveau de qualification étant mesuré sur l'échelle à cinq degrés suivante : sans qualification, qualification du premier cycle du secondaire, qualification du deuxième cycle du secondaire, diplôme de l'enseignement post-secondaire non supérieur et diplôme de l'enseignement supérieur.

Que l'on se base, pour les professions, sur les codes à deux ou à trois chiffres ne modifie guère l'incidence de l'inadéquation des qualifications⁹. Étant donné la taille modeste de l'échantillon sous-tendant les bases de données utilisées dans le présent document, les niveaux d'études requis sont, dans la mesure du possible, tirés de sources externes plus vastes pour améliorer la fiabilité des données, notamment de l'Enquête communautaires sur les forces de travail pour les pays de l'Union européenne, de la *Survey of Household, Income and Labour Dynamics in Australia* pour l'Australie, de la *Korean Labour and Income Panel Survey* pour la Corée et de la *Current Population Survey* pour les États-Unis¹⁰. Pour les autres pays non européens, les critères d'études propres aux pays pour les rubriques à deux chiffres de la classification des professions sont dérivés de l'ensemble des vagues 2000 à 2005 de l'ISSP afin d'augmenter la taille de l'échantillon¹¹.

Le fait d'utiliser une échelle CITE à cinq niveaux (plutôt qu'une échelle à trois niveaux : formation supérieure, deuxième cycle du secondaire, absence ou faible niveau de qualification) influe sur le degré d'inadéquation des qualifications mis en évidence, et ce de façon différente selon les pays. L'écart entre les résultats obtenus avec les échelles à cinq et trois niveaux, respectivement, est plus important dans les pays comptant une très forte proportion de travailleurs possédant des qualifications du niveau post-secondaire non supérieur. Il est à noter que les qualifications de ce niveau figurent rarement dans les critères de qualification par profession, de sorte que les travailleurs possédant ce type de qualification sont soit surqualifiés (s'ils exercent un emploi exigeant une qualification du deuxième cycle du secondaire), soit sous-qualifiés (s'ils exercent un emploi exigeant un titre de l'enseignement supérieur). On le constate notamment en Australie et aux États-Unis. Par contre, dans les pays où les travailleurs possédant des qualifications de niveau post-secondaire non supérieur sont suffisamment nombreux pour qu'il en soit tenu compte dans les critères de qualification associés aux professions de niveau intermédiaire (comme au Canada et en Nouvelle-Zélande), la plupart des travailleurs possédant une qualification du deuxième cycle du secondaire apparaissent sous-qualifiés. Une échelle CITE à trois niveaux ne permettrait pas de rendre compte de l'ampleur de l'inadéquation, ni des écarts entre pays résultant de l'importance plus ou moins grande accordée aux qualifications post-secondaire non supérieur.

Enfin, il importe de noter que la méthode de détermination des critères de qualification fondée sur le niveau de qualification type impose une limite inférieure à l'incidence de la surqualification et une limite supérieure à celle de la sous-qualification. De fait, le niveau modal est influencé par l'élévation des niveaux de formation et par l'inadéquation même des qualifications dans les pays où elle est très fréquente. Cela est particulièrement sensible dans les métiers de base du commerce et des services où le niveau moyen de formation élevé atteint dans certains pays engendre une élévation du niveau de qualification typique : à mesure que diminue le nombre de travailleurs ayant une qualification du premier cycle du secondaire ou sans qualification, celui des diplômés du deuxième cycle du secondaire s'accroît dans certaines de ces professions, ce qui, par ricochet, influe sur l'incidence de la sous-qualification chez le reste des travailleurs (principalement seniors) ayant un faible niveau de formation.

Notes

1. En revanche, les effets de l'inadéquation des qualifications sur les salaires sont nettement moins affectés par cette question méthodologique.
2. Le niveau modal a l'avantage d'être moins influencé par les valeurs excentrées et les modifications du niveau d'études atteint.
3. Voir, par exemple, Chevalier (2003) et Vaisey (2006). La correspondance est généralement établie sur la base de l'opinion des experts quant aux titres requis pour effectuer les tâches associées à une profession donnée (par exemple, pour être juge, il faut être diplômé de l'enseignement supérieur). Les études de l'inadéquation aux États-Unis ont également exploité le *Dictionary of Occupational Titles* qui détaille les compétences requises dans chaque profession.
4. Voir, par exemple, Sicherman (1991), Sloane et al. (1999), Battu et al. (2000) et Dorn et Sousa-Poza (2005).
5. Outre la méthode utilisée pour mesurer la surqualification, les auteurs prennent en compte le pays, la période et le groupe sociodémographique considérés – notamment les diplômés ou les immigrés par opposition à la totalité de la population d'âge actif.

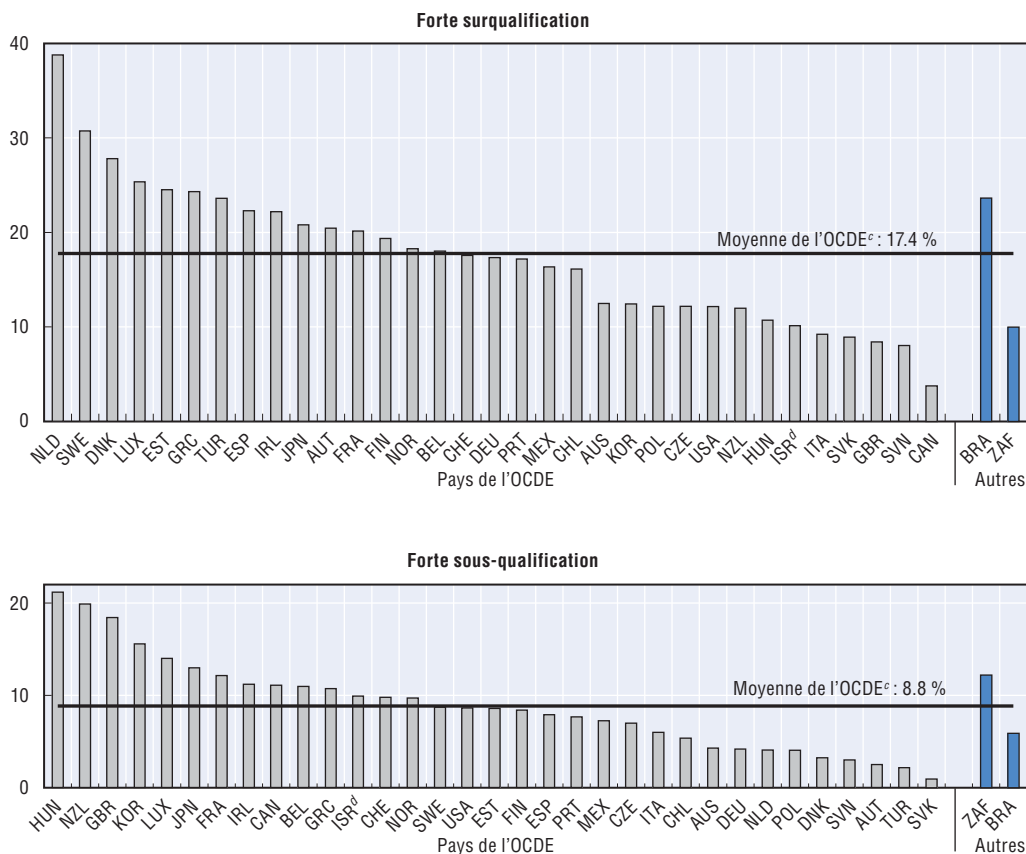
6. Même si la comparaison de l'incidence de l'inadéquation des qualifications obtenue par les différentes méthodes est un exercice intéressant, le but du présent document est de comprendre les déterminants de cette inadéquation.
7. OCDE (2007a) a appliqué la méthode « normative » pour évaluer l'incidence de la surqualification chez les immigrés dans les pays de l'OCDE. Dans cette étude, les titres requis ont été définis *a priori* pour des groupes de professions correspondant à des codes à un chiffre, mais les dirigeants de petites entreprises (catégorie identifiable dans la classification des professions au niveau des rubriques à deux chiffres) ont été isolés du groupe des cadres de direction et membres des corps législatifs, et on a fixé comme critère pour cette catégorie un diplôme du deuxième cycle secondaire uniquement, et non un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour une analyse approfondie de l'inadéquation des qualifications, il est nécessaire de connaître le niveau de qualification requis pour des emplois se situant à un niveau plus fin de désagrégation dans la classification des professions.
8. Sans compter que le libellé de la question a une grande importance quand on se fonde sur l'appréciation des travailleurs eux-mêmes pour mesurer les qualifications requises. En particulier, selon les enquêtes, l'attention se porte sur les qualifications nécessaires pour *effectuer* un certain travail ou sur les qualifications nécessaires pour être *embauché* à ce poste.
9. En moyenne, dans les 31 pays couverts par la vague 2005 de l'Enquête communautaire sur les forces de travail, l'incidence de la surqualification est de 0.3 point de pourcentage plus élevée avec les codes CITEP à deux chiffres qu'avec ceux à trois chiffres. Dans 15 des 31 pays, l'écart entre les valeurs obtenues avec les codes à deux et trois chiffres, respectivement, est compris entre -1 et +1 point de pourcentage et, dans 24 pays, il est compris entre -2 et +2 points de pourcentage. Les écarts les plus importants concernent l'Islande (5.1), le Royaume-Uni (-4.4), la Norvège (-3.9) et Chypre (-3.5). Dans 13 des 31 pays, l'écart est négatif. Des écarts analogues s'observent pour l'incidence de la sous-qualification. Avec les données de l'Enquête européenne sur les forces de travail, il n'est pas possible de repérer les individus qui sont surqualifiés quand on utilise les codes CITEP à deux chiffres mais ne le sont pas quand on utilise les codes à trois chiffres, et inversement. Les données de la vague 2005 de l'*International Social Survey Programme* permettent, elles, ce type d'exercice. En moyenne, dans les pays couverts, 85 % des travailleurs se voient attribuer le même statut du point de vue de l'inadéquation (surqualifié, sous-qualifié, bien adapté) que l'on utilise les codes à deux chiffres ou ceux à trois chiffres. C'est en République tchèque que la concordance est la moins grande (77 %), et en Nouvelle-Zélande qu'elle est la plus grande (91 %).
10. Sur la base des données relatives à l'année la plus proche possible de celle de l'enquête retenue pour l'analyse (2005 pour l'EECT et l'ISSP ; 2001 pour le PCM ; et 2004 pour l'ESS).
11. Sauf pour le Chili (uniquement inclus dans les vagues 2000 à 2004 de l'ISSP) et le Brésil (uniquement inclus dans les vagues 2001, 2002 et 2004 de l'ISSP).

ANNEXE 4.A2

Surqualification et sous-qualification graves

Graphique 4.A2.1. Indicateurs d'une forte inadéquation des qualifications^a, OCDE et certains autres pays, 2005

Pourcentages de salariés et de travailleurs indépendants^b



- a) Sont considérés comme fortement surqualifiés les travailleurs dont les diplômes se situent à plus d'un niveau de la CITE au-dessus de celui exigé par leur profession – par exemple, un diplômé du supérieur (niveau 5 de la CITE) qui occupe un emploi exigeant un diplôme du deuxième cycle secondaire (niveau 3 de la CITE), voire moins ; par contre, un diplômé du supérieur (niveau 5 de la CITE) qui occupe un emploi pour lequel le niveau de qualification typique est un diplôme post-secondaire non supérieur (niveau 4 de la CITE) ne sera pas considéré comme fortement surqualifié. De leur côté sont considérés comme fortement sous-qualifiés les travailleurs dont les diplômes se situent à plus d'un niveau de la CITE en dessous de celui exigé par leur profession – par exemple, un diplômé du deuxième cycle du secondaire (niveau 3 de la CITE) qui exerce un emploi exigeant un diplôme du supérieur (niveau 5 de la CITE) ; par contre, un diplômé de l'enseignement post-secondaire non supérieur (niveau 4 de la CITE) qui occupe un emploi pour lequel le niveau de qualification typique est un diplôme du supérieur (niveau 5 de la CITE) ne sera pas considéré comme fortement sous-qualifié. Le niveau de qualification modal est retenu comme indicateur du niveau de qualification exigé pour chaque groupe professionnel au niveau des rubriques à deux chiffres.

b) Hors stagiaires et apprentis.

c) Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE énumérés.

d) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : International Social Survey Programme (2005) pour l'Afrique du Sud, l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, Israël, le Japon, le Mexique et la Nouvelle-Zélande ; International Social Survey Programme (2004) pour le Brésil et le Chili ; et Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) pour tous les autres pays.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481928>