



20e Conférence internationale des statisticiens du travail
Genève, 10-19 octobre 2018

- Annexe: ***Projet révisé*** de directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi présenté à la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)

PROJET de directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi présenté à la 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)

Rappelant les normes internationales existantes sur les statistiques de la sous-utilisation de la main-d'œuvre contenues dans la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19^e CIST (2013),

Notant que l'~~expression~~ ~~terme~~ «sous-utilisation de la main-d'œuvre» renvoie non seulement à une absorption insuffisante de la main-d'œuvre, mais également à diverses formes d'absorption inadaptée de la main-d'œuvre telles que l'inadéquation des compétences et la pénurie de travail (paragraphe 42 de la résolution de la 19^e CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre),

Soutenant la partie de la demande faite dans le paragraphe 97 de la résolution de la 19^e CIST concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre que l'Organisation internationale du Travail poursuive ses travaux méthodologiques sur la mesure de l'emploi inadéquat lié aux compétences,

Reconnaissant que les qualifications sont seulement une indication des compétences maîtrisées au terme d'un programme d'études, ~~qu'elles que les compétences~~ peuvent évoluer au fil du temps avec la formation en ~~cours d'emploi~~ ~~milieu de travail~~, l'expérience professionnelle antérieure, l'apprentissage informel, etc. et que ~~tant~~ l'inadéquation des qualifications ~~et que~~ l'inadéquation des compétences doivent par conséquent être évaluées séparément,

Reconnaissant que la très grande diversité des définitions et des mesures de l'inadéquation des qualifications et des compétences limite l'harmonisation des statistiques sur ces sujets entre les pays,

Reconnaissant en outre que les directives internationales sur la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences contribueront au développement de ces statistiques et à l'amélioration de leur comparabilité internationale,

Approuve les directives suivantes et encourage les pays à tester le cadre conceptuel sur lequel elles se fondent.

A. OBJECTIFS ET UTILISATIONS

1. Ces directives visent à établir des normes afin de définir et de mesurer l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi¹ et à faciliter la production de statistiques sur les inadéquations susceptibles de compléter les mesures existantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, notamment celles du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main-d'œuvre potentielle.
2. Chaque pays doit s'efforcer de mesurer le niveau et les tendances des diverses formes d'inadéquation afin de fournir une base d'informations appropriée aux différents utilisateurs des statistiques, en tenant compte des besoins et des spécificités propres à chaque pays. Ces mesures doivent être conçues de façon à atteindre plusieurs objectifs, notamment:

¹ L'inadéquation des personnes qui ne sont pas en emploi ne rentre pas dans le champ d'application de ce projet de directives.

- a) surveiller les marchés du travail pour concevoir, appliquer et évaluer des politiques et des programmes économiques et sociaux en matière de développement des compétences, y compris les programmes d'enseignement et de formation professionnelle, la création d'emplois et de revenus, le développement de secteurs d'activité et les politiques de travail décent connexes;
 - b) évaluer le lien entre les inadéquations du niveau d'études, le domaine d'études et les compétences d'une part, et les résultats économiques et sociaux, y compris la productivité du travail, d'autre part;
 - c) déterminer dans quelle mesure certains groupes de population comme les femmes et les hommes, les jeunes, les migrants, les personnes handicapées et d'autres groupes suscitant une préoccupation politique particulière sont touchés par différentes formes d'inadéquation.
3. Pour répondre à ces objectifs, les concepts utilisés dans la compilation des statistiques sur l'inadéquation des qualifications et des compétences doivent être élaborés en consultation avec les différents utilisateurs des statistiques, et collectés et diffusés à intervalles réguliers.

B. DÉFINITIONS

4. Le niveau d'éducation atteint, les qualifications et le domaine d'études sont définis par l'UNESCO dans la Classification internationale type de l'éducation (CITE 2011) et la Classification internationale type de l'éducation: domaines d'études et de formation 2013 (CITE-F 2013) (ISCED-F 2013)² comme suit:
- Le niveau d'éducation atteint désigne le niveau d'enseignement le plus élevé qu'un individu a achevé. Il se mesure le plus souvent sur la base du programme éducatif le plus élevé achevé, généralement validé par une certification reconnue.
 - La certification est la confirmation officielle, généralement sous la forme d'un document, obtenue par:
 - i) l'achèvement total d'un programme éducatif complet;
 - ii) l'achèvement complet d'un cycle d'un programme éducatif (certifications intermédiaires); ou
 - iii) la validation de connaissances, d'aptitudes et de compétences acquises indépendamment de la participation à un programme éducatif (acquises dans le cadre d'un enseignement non formel ou d'un apprentissage informel).
 - Le domaine d'études est un vaste domaine, une branche ou une palette de contenus couverts par un programme, un cours ou un module éducatifs.
5. Les compétences sont définies comme la capacité innée ou apprise à appliquer des connaissances acquises grâce à l'expérience, l'étude, la pratique ou l'instruction, et à accomplir des tâches et exercer les fonctions requises pour un travail donné. Une distinction pourrait être faite entre:

² <http://uis.unesco.org/fr/topic/classification-internationale-type-de-leducation-cite> et <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-fr.pdf>

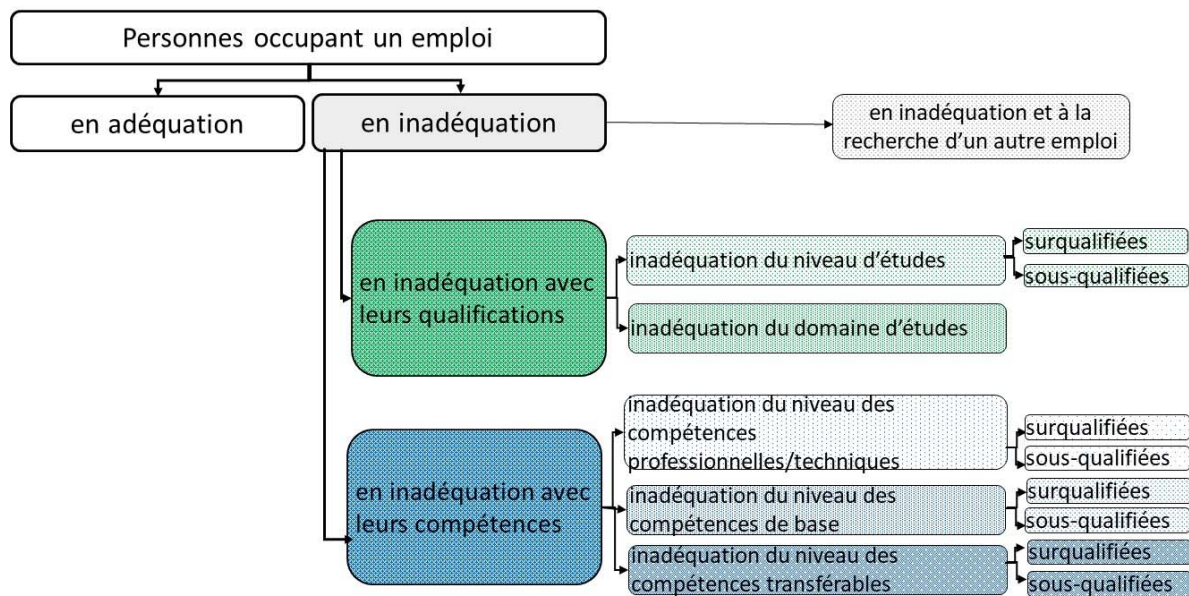
- a) Les compétences professionnelles/techniques. Il s'agit de compétences propres à une profession, qui comprennent les connaissances spécialisées nécessaires pour exercer des fonctions professionnelles; la connaissance des produits ou des services particuliers proposés; l'aptitude à manipuler des outils techniques et des machines spécialisées; et la connaissance des matériaux utilisés.
- b) Les compétences de base telles que les aptitudes en lecture, en calcul et en TIC (technologies de l'information et de la communication), qui sont considérées comme une condition préalable pour bénéficier d'un complément d'instruction et de formation et pour acquérir des compétences transférables et des compétences techniques.
- c) Les compétences transférables. Il s'agit de compétences pouvant être utiles pour un large éventail d'emplois et de professions et qui peuvent être facilement transférées d'un environnement à l'autre. Elles -qui- comprennent notamment les aptitudes à résoudre les problèmes ainsi que d'autres compétences cognitives, les aptitudes physiques, les compétences linguistiques et les compétences socio-émotionnelles et comportementales.

Compte tenu de la complexité et de la diversité des tâches et des fonctions à effectuer au travail, différents types de compétences et de niveaux de compétence peuvent être exigés par différentes professions ou groupes de professions.

C. CONCEPTS

- 6. Une personne en emploi peut connaître deux principales formes d'inadéquation: l'inadéquation de ses qualifications et l'inadéquation de ses compétences.
- 7. D'après les définitions des paragraphes 8 et 9, une personne en emploi est considérée comme étant en situation d'adéquation ou d'inadéquation par rapport aux exigences de son emploi principal. En cas de cumul d'emplois, une personne peut également être considérée le cas échéant comme étant en situation d'adéquation ou d'inadéquation par rapport aux exigences de ses autres emplois.

Inadéquation des personnes en emploi



8. **L'inadéquation des qualifications** renvoie à une situation dans laquelle une personne en emploi a occupé, pendant la période de référence, un poste qui exigeait un niveau ou un type de qualifications qui ne correspondaient pas à ceux qu'elle possédait.

L'inadéquation des qualifications comprend:

- a) L'inadéquation du niveau d'études: elle se produit lorsque le niveau d'études de la personne en emploi ne correspond pas au niveau d'études requis pour faire-effectuer son travail.
 - Il y a surqualification quand le niveau d'études et de formation de la personne en emploi est supérieur à celui requis pour faire-effectuer son travail;
 - Il y a sous-qualification quand le niveau d'études et de formation de la personne en emploi est inférieur à celui requis pour faire-effectuer son travail.
- b) L'inadéquation du domaine d'études: elle survient lorsque le domaine d'études de la personne en emploi ne correspond pas au domaine d'études requis pour faire-effectuer son travail.

9. **L'inadéquation des compétences** renvoie à une situation dans laquelle une personne en emploi a occupé, pendant la période de référence, un poste qui exigeait des compétences qui ne correspondaient pas à celles qu'elle possédait.

L'inadéquation des compétences peut faire référence à une inadéquation des compétences générales ou des types de compétences. L'inadéquation selon les types de compétences comprend:

- a) l'inadéquation des compétences professionnelles/techniques
- b) l'inadéquation des compétences de base
- c) l'inadéquation des compétences transférables

Une personne en emploi peut être en situation de:

- surcompétence quand le niveau ou les types de compétences de la personne en emploi sont supérieurs à ceux requis pour effectuer faire-son travail;
- sous-compétence quand le niveau ou les types de compétences de la personne en emploi sont inférieurs à ceux requis pour effectuer faire-son travail.

D. MESURE

10. La mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences doit reposer sur des données fiables collectées dans le cadre des enquêtes existantes réalisées auprès des ménages ou des entreprises, et sur les registres administratifs.

Inadéquation des qualifications

a) Inadéquation du niveau d'études

11. La mesure de l'inadéquation du niveau d'études implique de connaître le plus haut niveau d'éducation atteint³ par la personne en emploi, sa profession, ainsi que l'adéquation des différents niveaux d'études à chaque profession ou groupe professionnel.

12. Les «seuils» qui servent à délimiter l'adéquation et l'inadéquation peuvent être définis en fonction des critères requis en matière de formation établies par les dispositions législatives correspondantes ou par la pratique nationale et déterminés pour des professions ou des groupes professionnels spécifiques (approche normative).

13. Lorsque les critères nationaux ne sont pas disponibles ou si cela est plus approprié, les «seuils» peuvent être définis de façon empirique par rapport a) au niveau modal d'études de toutes les personnes employées au sein d'une profession ou d'un groupe professionnel⁴ (approche statistique), ou b) à la valeur modale du niveau d'études jugé approprié pour effectuer faire-le travail par toutes les personnes employées au sein d'une profession ou d'un groupe professionnel spécifique (approche subjective)⁵.

14. L'intensité (la gravité) de l'inadéquation (surqualification ou sous-qualification) peut être définie par rapport au nombre de niveaux d'éducation atteints³ au-dessus ou en dessous du seuil retenu.

b) Inadéquation du domaine d'études

15. La mesure de l'inadéquation du domaine d'études implique de connaître le principal domaine d'études du plus haut niveau d'études (ou du niveau d'études le plus récent) d'une personne en emploi, sa profession, ainsi que l'adéquation des différents domaines d'études à chaque profession ou groupe professionnel.

16. Les «seuils» qui servent à délimiter l'adéquation et l'inadéquation peuvent être définis en fonction de critères établis par les dispositions législatives correspondantes ou par la pratique

³ Ou bien le nombre d'années d'études complétées.

⁴ Ou bien la moyenne, les valeurs moyennes, médianes ou modales des années d'études complétées de toutes les personnes en emploi, par profession ou groupe professionnel.

⁵ Au lieu d'utiliser un seuil, on peut avoir recours à l'évaluation directe d'une personne pour établir s'il y a adéquation entre son niveau d'éducation et le niveau d'éducation requis par le poste.

nationale concernant les domaines d'études jugés appropriés pour chaque profession ou groupe professionnel [\(approche normative\)](#).

17. Lorsque les critères nationaux ne sont pas disponibles ou si cela est plus approprié, les «seuils» peuvent être définis de façon empirique par rapport a) à la valeur modale du domaine d'études de toutes les personnes en emploi au sein d'une profession ou d'un groupe professionnel [\(approche statistique\)](#), ou bien b) à la valeur modale du domaine d'études jugé approprié pour ~~effectuer faire~~ le travail par toutes les personnes employées au sein d'une profession ou d'un groupe professionnel donné [\(approche subjective\)](#)⁶.

Inadéquation des compétences

18. La mesure de l'inadéquation des compétences implique de connaître les compétences requises pour maîtriser un travail et les compétences de la personne en emploi.

19. L'inadéquation peut être mesurée en ~~fonction du évaluant les~~ types de compétences ou ~~des~~ compétences générales [que possède la personne en emploi, sur la base de l'évaluation des compétences](#) requises pour maîtriser un travail ~~et des compétences de la personne en emploi~~.

- i) Inéquation du type de compétences: une personne en emploi est considérée comme surqualifiée si elle estime que le niveau d'un type de compétences particulier requis pour ~~effectuer faire~~ son travail est inférieur au niveau de compétences qu'elle possède, et elle est considérée comme sous-qualifiée si le niveau d'un type de compétences particulier requis pour ~~effectuer faire~~ son travail est supérieur au niveau de compétences qu'elle possède.

Le type de compétences évaluées comprend notamment:

- a) les compétences professionnelles/techniques,
 - b) les compétences de base,
 - c) les compétences transférables.
- ii) Inadéquation des compétences générales: une personne en emploi est considérée comme surqualifiée si elle estime avoir les compétences nécessaires pour exécuter des tâches professionnelles plus complexes, ou comme sous-qualifiée si elle signale que ses compétences doivent être davantage perfectionnées pour qu'elle puisse être compétente dans son travail.
20. Lorsque cela est possible, en plus de l'évaluation des compétences requises et possédées par la personne en emploi, la mesure pourrait aussi reposer sur l'évaluation par l'employeur des compétences possédées par une personne en emploi par rapport aux compétences requises ou par une évaluation directe du niveau de maîtrise de certains types de compétences (par exemple, grâce à des tests de lecture, de calcul et de TIC).

E. ANALYSE

21. Les indicateurs de base servant à établir un rapport de la sous-utilisation de la main-d'œuvre liée à l'utilisation inadéquate et l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi sont les effectifs et les taux de:

⁶ [Au lieu d'utiliser un seuil, on peut avoir recours à l'évaluation directe d'une personne pour établir s'il y a adéquation entre son domaine d'études et le domaine d'études requis par le poste.](#)

- personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leur niveau d'études, surqualifiées et sous-qualifiées,
- personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leur domaine d'études,
- personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec à la fois leur niveau d'études et leur domaine d'études,
- personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leurs compétences techniques, surqualifiées et sous-qualifiées,
- personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leurs compétences de base, surqualifiées et sous-qualifiées,
- personnes en emploi dont l'emploi est en inadéquation avec leurs compétences transférables, sur surqualifiées et sous-qualifiées.

22. Pour comprendre les liens entre l'inadéquation des qualifications et l'inadéquation des compétences, il pourrait être utile d'identifier et de rendre compte séparément des effectifs et des taux des groupes suivants:

- personnes en emploi sous-qualifiées et dont le type/niveau de compétences est en adéquation/inadéquation avec leur emploi,
- personnes en emploi surqualifiées et dont le type/niveau de compétences est en adéquation/inadéquation avec leur emploi,
- personnes en emploi dont le niveau d'éducation est en adéquation avec leur emploi et dont le type/niveau de compétences est en adéquation/inadéquation avec leur emploi,
- personnes en emploi dont le domaine d'études est en inadéquation avec leur emploi mais dont le type/niveau de compétences est en adéquation/inadéquation avec leur emploi.⁷

23. Pour prendre en compte les qualifications informelles (c'est-à-dire celles non reconnues par les autorités éducatives nationales compétentes) acquises en dehors des centres d'enseignement formels, il pourrait être utile d'identifier séparément les personnes sous-qualifiées ou dont le domaine d'études est en inadéquation avec leur emploi et dont la durée de l'expérience professionnelle correspondante ou de la formation continue est supérieure à celle requise pour une profession ou un groupe professionnel.

24. Il pourrait être utile d'inclure des tableaux croisés supplémentaires pour comprendre l'impact de l'inadéquation sur le chômage, la satisfaction au travail et la rémunération:

- Afin d'évaluer la pression sur le marché du travail exercée par les personnes en emploi qui sont en situation d'inadéquation, il peut être utile d'identifier séparément les personnes en emploi qui ont entrepris des démarches pour trouver un «emploi plus en adéquation» au cours d'une période récente pouvant comprendre les quatre dernières semaines ou le dernier mois calendaire.
- Pour évaluer l'impact de l'inadéquation sur la satisfaction au travail, il peut être utile d'identifier séparément les personnes en emploi et en situation d'inadéquation qui ne trouvent pas leur travail satisfaisant (adéquation).
- Pour évaluer l'impact de l'inadéquation sur la rémunération, il peut être utile d'identifier séparément les personnes en emploi qui gagnent moins/plus que le salaire moyen de leurs pairs de même profession, ainsi que de leurs pairs de mêmes compétences et ou de mêmes qualifications.

⁷ D'autres combinaisons peuvent également être intéressantes.

25. L'analyse des personnes en emploi qui sont en situation d'inadéquation peut comprendre la ventilation des données selon des caractéristiques démographiques, sociales et économiques significatives (telles que le sexe, l'âge, l'activité économique, le secteur, la profession, le niveau d'études, la situation dans la profession, la comparaison entre travailleurs migrants et non migrants, etc.) ainsi que des classifications croisées appropriées en tenant dûment compte du besoin de confidentialité et de signification statistique.
26. L'analyse peut porter sur des groupes ou des secteurs professionnels (formels/informels, employés, public/privé) ou des cohortes d'âge suscitant un intérêt politique particulier. Les groupes professionnels présentant un intérêt peuvent inclure des professions qui demandent un niveau d'études plus élevé, des professions où la probabilité d'une inadéquation des qualifications ou des compétences est plus élevée, des professions où la main d'œuvre est en nombre insuffisant (le personnel médical par exemple). Les cohortes d'âge présentant un intérêt particulier peuvent comprendre les jeunes (les 15-29 ans par exemple), ceux qui sont entrés sur le marché du travail au cours des cinq années précédentes, les personnes âgées, etc.

F. DIFFUSION

27. Pour que les politiques d'intervention dans le domaine des qualifications et des compétences soient efficaces, des statistiques sur l'inadéquation des qualifications et des compétences devraient être collectées et diffusées à intervalles réguliers, si possible sur une base annuelle.

G. TRAVAUX FUTURS

28. L'OIT devrait, en collaboration avec les pays intéressés, les organisations internationales, régionales et sous-régionales et les représentants des travailleurs et des employeurs:
- organiser le test des méthodes relatives aux concepts et aux mesures présentés dans les directives;
 - poursuivre les travaux méthodologiques relatifs à ces directives et soumettre un rapport aux futures sessions de la Conférence internationale des statisticiens du travail, selon le cas.