



Organisation  
internationale  
du Travail

▶ Notes complémentaires sur l'inadéquation des compétences

# ▶ Appel à solutions : innovation et compétences de l'OIT

Trouver des solutions à  
l'inadéquation des compétences

OIT  
**MÉCANISME  
D'INNOVATION  
POUR LES COMPÉTENCES**

Rassembler de grandes idées

Avec le soutien du ministère norvégien des Affaires étrangères



## ▶ Notes complémentaires sur l'inadéquation des compétences

Lorsque la demande et l'offre de compétences à un salaire donné ne correspondent pas, on peut dire qu'il existe une inadéquation des compétences. Le terme inadéquation des compétences a une définition très large et est utilisé pour décrire les situations suivantes : inadéquation verticale, inadéquation horizontale, manque de compétences, pénurie de compétences et obsolescence des compétences. Chacun de ces termes représente un type différent d'inadéquation des compétences qui est apparu en réponse à certaines conditions.

La façon de mesurer l'inadéquation des compétences peut se concentrer sur le travailleur individuel ou sur l'entreprise. Pour le travailleur individuel, l'analyse porte sur la mesure dans laquelle ses compétences, ses connaissances ou son niveau d'éducation sont supérieurs ou inférieurs à ceux requis par son emploi actuel. Pour les postes vacants, il s'agit de la mesure dans laquelle les compétences, les connaissances et le niveau d'éducation d'un individu correspondent à ceux requis par l'entreprise qui l'embauche.

Au niveau de l'entreprise, l'inadéquation des compétences se concentre davantage sur les lacunes et les pénuries de compétences. L'écart de compétences définit une situation où un employeur croit que les travailleurs ne possèdent pas le bon type de compétences pour accomplir les tâches associées à leur emploi. En revanche, il y a pénurie de compétences lorsqu'un employeur est incapable de combler un poste vacant annoncé faute d'un candidat dûment qualifié.

Les politiques qui s'attaquent à l'inadéquation des compétences ont tendance à se concentrer uniquement sur l'offre et visent à améliorer la réactivité du système d'éducation et de formation afin qu'il soit mieux à même de répondre aux nouveaux besoins du marché du travail. Ces approches comprennent l'identification de l'offre et de la demande de compétences actuelles et futures au moyen de modèles de prévision des professions, l'utilisation d'analyses sectorielles ou professionnelles et le développement de projets de recherche qualitative et quantitative sur mesure.

L'opinion selon laquelle l'inadéquation des compétences est également liée à l'asymétrie de l'information entre les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises a amené certains pays à améliorer les services d'orientation et de conseil professionnels. De telles politiques sont certainement utiles et peuvent éventuellement éclairer les décisions de carrière et augmenter le retour sur investissement des investissements publics et privés dans la formation.

Dans l'ensemble, cependant, il est raisonnable de penser que les politiques actuelles ne sont pas suffisamment axées sur la demande pour résoudre le problème de l'excédent de capital humain, qui prend la forme d'une surqualification et d'une faible utilisation des compétences.

Il ressort clairement des données disponibles que la sous-utilisation du capital humain est un problème tant dans les économies développées que dans les économies en développement et qu'elle est plus répandue que les déficits de compétences et les pénuries de qualifications.

Dans ces conditions, et compte tenu des conclusions des récentes recherches de l'OIT (OIT 2019), on peut plaider en faveur d'un meilleur équilibre dans la combinaison des mesures politiques suivantes pour remédier à l'inadéquation des compétences :

- améliorer l'accès à l'enseignement secondaire et à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels (EFTP) dans les pays en développement à faible revenu. L'enseignement secondaire

dans les pays en développement fait face à trois défis : une augmentation de la participation, une amélioration de l'apprentissage et une meilleure pertinence (Null et al., 2017). Pour augmenter le taux de scolarisation et la fréquentation, il est important de surmonter les obstacles financiers et non financiers à la fréquentation scolaire. On constate que les transferts conditionnels en espèce qui apportent un soutien aux familles pauvres ont un effet positif sur la nutrition des enfants, la santé, la scolarisation et la fréquentation scolaire des enfants issus de ménages défavorisés (WEF, 2014 ; Null et al., 2017). Il faudrait également poursuivre l'expansion des cours en ligne et d'autres formes d'enseignement à distance, et étendre l'accès des ménages aux ordinateurs et à l'internet, tout en leur offrant une formation aux compétences numériques de base. Il est également utile de modifier les perceptions des enfants et de leurs parents sur la valeur de l'EFTP et du développement des compétences pour stimuler la participation et les résultats d'apprentissage (Null et al., 2017). Étant donné le grand nombre d'enfants qui quittent l'école secondaire sans avoir acquis les compétences de base, les cours de rattrapage peuvent augmenter les taux d'achèvement et développer les compétences de base nécessaires pour travailler ;

- développer des systèmes d'orientation professionnelle et d'information sur le marché du travail pour guider les choix de carrière des jeunes aux niveaux secondaire et tertiaire, réduire les coûts de la recherche d'emploi et améliorer l'adéquation des emplois, car il a également été démontré que les asymétries d'information sont un important facteur d'inadéquation des compétences dans les pays développés (McGuinness et al, 2016). L'amélioration de la circulation de l'information entre les demandeurs d'emploi, les employeurs qui proposent des emplois et les établissements d'enseignement et de formation contribuera à réduire les inadéquations de qualifications et de compétences existantes et le chômage des jeunes ;
- encourager les employeurs à adopter de meilleures pratiques de recrutement, à fournir une formation en cours d'emploi et à mieux utiliser les compétences de leurs employés sur le lieu de travail. Cela peut se faire en partie en encourageant l'innovation par une meilleure utilisation des compétences et des pratiques de GRH et en proposant des programmes qui encouragent les employeurs à investir dans la formation continue des travailleurs, en particulier des jeunes diplômés sans expérience professionnelle préalable ;
- s'attaquer à l'emploi informel et soutenir la transition progressive des jeunes travailleurs vers le secteur formel. Étant donné qu'une grande partie des jeunes des pays à faible et à moyen revenu commencent leur vie professionnelle dans des emplois peu qualifiés du secteur informel, il est important de concevoir des mesures politiques pour sortir les jeunes travailleurs du piège de l'emploi informel et de l'inadéquation des emplois. Les politiques axées sur le renforcement de la création d'emplois dans le secteur formel sont susceptibles d'avoir une influence sur la lutte contre l'incidence et les effets de la surqualification et de la sous-qualification dans les pays à faible et à moyen revenu ;
- étant donné que la prévalence de la sous-qualification peut s'expliquer en partie par l'absence de certification chez les personnes qualifiées, en particulier dans l'économie informelle, une plus grande attention devrait être accordée à la reconnaissance ou à la validation de l'apprentissage antérieur, afin de mieux reconnaître les compétences des personnes et créer des emplois mieux adaptés ; et
- améliorer la qualité et la pertinence de tous les niveaux d'éducation, en particulier de l'enseignement supérieur, dans les pays à moyen revenu, car la surqualification dans ces pays résulte souvent d'une croissance rapide du nombre de diplômés des collèges et des universités qui n'ont pas les compétences nécessaires pour trouver des emplois adaptés. Il est important d'aligner l'éducation et la formation sur les besoins actuels et futurs du marché du travail. Une étape importante pour renforcer la pertinence de l'EFTP et de l'enseignement supérieur consiste à engager les employeurs, les conseils sectoriels ou les chambres économiques dans une coopération plus étroite et plus efficace avec les établissements d'enseignement.

## Sources et lectures complémentaires

Cedefop. 2010. *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* (Luxembourg).

Comyn, P.; Gardiner, D. (2017) "Are young people overskilled or underskilled?." *Work in Progress*, ILO, 13 Oct. Disponible sur : <https://iloblog.org/2017/10/13/are-young-people-overskilled-or-underskilled/>

Comyn, P.; Sanchez, J. (2015) *Filling the Skills Gap and Addressing the Mismatches - What can Business Do?* United Nations Global Compact. Disponible sur : <https://www.unglobalcompact.org/library/3751>

Joyce, P.; White, D.; Levey, K. 2017. *The Skills Mismatch: Approaching a Collective Strategy* (Pyxera Global, Washington).

ManpowerGroup. 2018. *Solving the talent shortage : Build, buy, borrow and brige*, Disponible sur : [https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG\\_TalentShortage2018\\_lo%206\\_25\\_18\\_FINAL.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf)

McGuinness, S.; Bergin, A.; Whelan, A. 2017. *Overeducation in Europe: Trends, convergence and drivers*, IZA Discussion Paper No. 10678 (Bonn, Institute of Labor Economics).

McGuinness, S.; Pouliakas, K.; Redmond, P. 2017. *How useful is the concept of skills mismatch?* (Genève, OIT).

OCDE Stat. 2016. Mismatch, Disponible sur : <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MISMATCH>

OCDE. 2019. *Stratégie 2019 de l'OCDE sur les compétences*, (OCDE Paris)

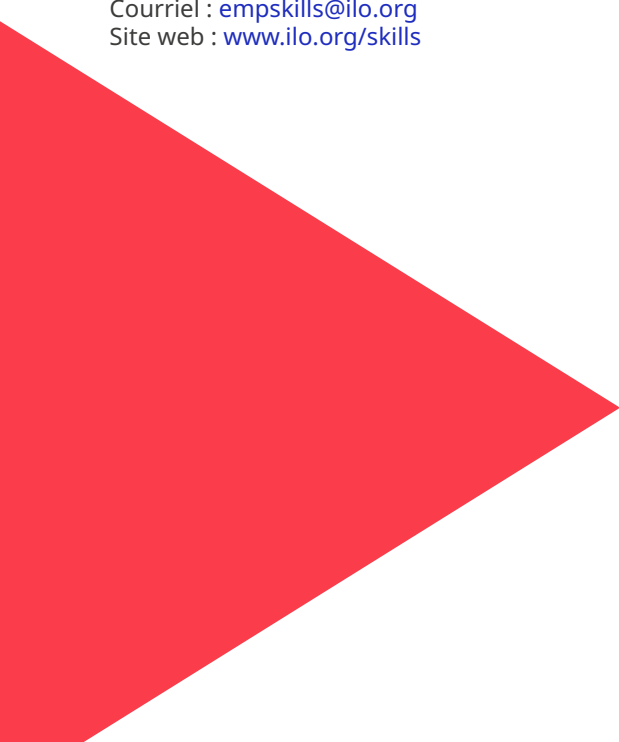
OIT. 2019. *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries* (Genève), A Disponible sur : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_726816.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf)

Null, C.; Consentino C.; Sridharan, S.; Meyer, L. 2017. *Policies and programmes to improve secondary education in developing countries: A review of the evidence*, Mathematica Policy Research, disponible sur : <https://static1.squarespace.com/static/5593ebbc4b016944c16f3c6/t/58dee5631b631bf0ffc9792d/1491002724866/PSIPSE+Literature+Review.pdf>

WEF (Forum économique mondial). 2014. *Matching skills and labour market needs. Building social partnerships for better skills and better jobs* (Genève).



**Département des compétences et de l'employabilité (SKILLS)**



Organisation Internationale du Travail  
4 Route des Morillons  
Genève 22, CH - 1211  
Suisse

Courriel : [empskills@ilo.org](mailto:empskills@ilo.org)  
Site web : [www.ilo.org/skills](http://www.ilo.org/skills)