



4

L'utilisation des compétences dans le cadre professionnel

Ce chapitre examine l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne, et les relations entre l'utilisation de ces compétences et la rémunération, la satisfaction professionnelle et la productivité de l'économie dans son ensemble. Il examine également les facteurs associés à une utilisation plus ou moins intense de ces compétences dans le cadre professionnel, notamment la maîtrise des compétences, et les caractéristiques des travailleurs et de leurs emplois.

Note concernant les données d'Israël

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



Une main-d'œuvre qualifiée n'est pas suffisante pour assurer la croissance et augmenter la productivité. Pour que les pays aient des possibilités de croissance et que les individus s'épanouissent sur le marché du travail, les compétences doivent être utilisées de façon productive dans le cadre professionnel. L'Évaluation des compétences des adultes, administrée dans le cadre du Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC), offre un aperçu de la fréquence de l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne.

L'utilisation des compétences dans le cadre professionnel peut être définie comme le niveau d'utilisation des compétences observé dans l'emploi actuel d'un travailleur dans un domaine de compétence donné. Cette définition est issue de la théorie sociologique qui établit une distinction entre les « compétences propres » (les compétences qu'un individu possède) et les « compétences professionnelles » (les compétences telles qu'elles sont définies dans le cadre des emplois). En fait, l'utilisation des compétences est définie à la fois par la mesure dans laquelle les travailleurs utilisent leurs compétences dans le cadre professionnel – qui peut elle-même dépendre des mesures d'incitation dont ils bénéficient et de leur propre motivation – et par les compétences requises pour effectuer un travail spécifique.

Le questionnaire de base de l'Évaluation des compétences des adultes demande aux répondants d'indiquer la fréquence à laquelle ils effectuent un certain nombre de tâches liées aux compétences dans le cadre professionnel et dans leur vie quotidienne. Cette approche axée sur les tâches pour mesurer l'utilisation des compétences – l'approche dite des compétences requises au travail (CRT) – garantit que les compétences effectives des répondants introduisent un biais minimum dans les indicateurs qui découlent de cette approche.

Le questionnaire de base recueille également des informations sur l'organisation du travail et la conception des tâches professionnelles, ainsi que sur les pratiques de gestion adoptées par l'entreprise. Ces informations peuvent être utilisées pour identifier les types d'environnements qui sont associés à une utilisation plus fréquente des compétences dans le cadre professionnel¹.

Les principaux résultats examinés dans ce chapitre sont les suivants :

- Les compétences en rédaction et en résolution de problèmes sont les plus fréquemment utilisées dans le cadre professionnel. Les compétences en lecture suivent de près, tandis que les compétences en numératie et en TIC sont les moins utilisées.
- Parmi les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, c'est en Nouvelle-Zélande que presque toutes les compétences en traitement de l'information à l'étude sont le plus fréquemment utilisées dans le cadre professionnel, avec l'Australie et les États-Unis parmi les pays/économies de la première vague. Singapour se démarque également, les adultes de ce pays utilisant fréquemment leurs compétences dans le cadre professionnel, en particulier les compétences en TIC. En Slovaquie, l'utilisation de la plupart des compétences en traitement de l'information est proche de la moyenne et, sans surprise, proche des autres pays d'Europe orientale, notamment l'Estonie, la République slovaque et la République tchèque. En outre, les travailleurs en Slovaquie figurent parmi ceux qui utilisent le plus fréquemment leurs compétences en écriture dans le cadre professionnel. Dans tous les autres pays/économies de la deuxième vague, après contrôle des caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise, l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel est nettement inférieure à la moyenne et proche du bas de l'échelle.
- Il existe un lien étroit entre l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne, ce qui suggère que les mêmes caractéristiques socio-démographiques et dispositions personnelles des adultes contribuent à définir la fréquence à laquelle ils pratiquent des activités de littératie, de numératie et des activités informatiques, tant dans leur vie privée que dans leur cadre professionnel.
- Les indicateurs de l'utilisation des compétences ne reflètent pas les mesures de la maîtrise des compétences, le classement des pays étant différent pour ces deux dimensions. Sur l'ensemble des pays/économies participants, la maîtrise des compétences n'explique qu'environ 5 % de la variation de l'utilisation des compétences en numératie dans le cadre professionnel, après contrôle des caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise, et elle explique une proportion moindre encore de la variation de l'utilisation des compétences en lecture ou en écriture dans le cadre professionnel. En d'autres termes, il y a de nombreux recouvrements dans la répartition de l'utilisation des compétences chez les travailleurs à différents niveaux de compétences. L'utilisation médiane des compétences en littératie et en numératie augmente parallèlement au niveau de compétences, mais il n'est pas rare que des travailleurs plus compétents utilisent



leurs compétences de façon moins intensive dans le cadre professionnel que leurs collègues moins compétents. L'utilisation des compétences est une variable prédictive importante de la productivité.

- Dans tous les pays/économies étudiés par l'Évaluation des compétences des adultes, les écarts d'utilisation des compétences entre les différents groupes socio-démographiques sont fortement liés aux types d'emplois occupés par les travailleurs.
- Les pratiques de travail à haut rendement (notamment les pratiques de gestion et l'organisation du travail) entretiennent une relation positive avec l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel. Elles expliquent entre 14 % et 27 % de la variation de l'utilisation des compétences chez les individus. L'organisation du travail (l'importance du travail en équipe, l'autonomie, la hiérarchisation des tâches, le mentorat, la rotation des postes et la mise en pratique de nouveaux apprentissages) influe sur le degré de flexibilité interne pour adapter les tâches professionnelles aux compétences des nouveaux employés. Certaines pratiques de gestion (primes, formations et flexibilité des horaires de travail) incitent les travailleurs à mobiliser davantage leurs compétences au travail.

Ce chapitre donne en premier lieu un aperçu de la fréquence de l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel. Il compare ensuite l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne, puis examine les facteurs clés liés à l'utilisation des compétences au travail, notamment les caractéristiques socio-démographiques des travailleurs, ainsi que les caractéristiques des emplois et des entreprises.

MESURE DE L'UTILISATION DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL ET DANS LA VIE QUOTIDIENNE

L'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) comprend des questions détaillées sur la fréquence à laquelle les répondants effectuent certaines tâches dans leur emploi et dans la vie quotidienne. Sur la base de ces informations, l'enquête mesure l'utilisation des compétences en traitement de l'information (lecture, écriture, numérotique, TIC et résolution de problèmes) qui peuvent être mises en relation avec les compétences mesurées dans le cadre de l'évaluation directe.

Toutefois, bien qu'il existe certains parallèles entre les compétences comprises dans l'évaluation directe (littératie, numérotique et résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique) et l'utilisation des compétences en lecture, en numérotique, en résolution de problèmes et en TIC dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne, d'importantes différences subsistent. À titre d'exemple, bien que des données sur la fréquence des tâches d'écriture soient disponibles dans le questionnaire de base, les compétences en écriture ne sont pas évaluées dans l'évaluation directe de l'enquête. De même, les questions liées à l'utilisation des compétences en résolution de problèmes et en TIC dans le cadre professionnel ne doivent pas être confondues avec l'évaluation de la maîtrise des compétences en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique. Même en présence d'un parallèle entre les concepts de l'utilisation et de la maîtrise des compétences (notamment entre l'utilisation des compétences en lecture et la maîtrise de la littératie, et entre l'utilisation des compétences en numérotique et la maîtrise de la numérotique), il n'existe pas de correspondance directe entre les questions concernant les tâches effectuées dans le cadre professionnel (ou dans la vie quotidienne) et celles posées dans l'évaluation directe des compétences de l'enquête. À la lumière de ces différences, le terme « utilisation des compétences » ne doit pas être interprété nécessairement comme faisant référence à l'utilisation des compétences évaluées dans l'évaluation directe de l'enquête, mais plutôt comme l'utilisation des compétences en traitement de l'information de manière plus générale.

Compte tenu du volume important d'informations recueillies dans le questionnaire de base, il est utile de construire des indices qui regroupent les tâches associées à l'utilisation de compétences analogues en traitement de l'information. Cinq indicateurs ont été créés (voir le tableau 4.1) en référence à l'utilisation dans le cadre professionnel des compétences en lecture, en écriture, en numérotique, en TIC et en résolution de problèmes. Suivant la même procédure, des indicateurs de l'utilisation dans la vie quotidienne des compétences en lecture, en écriture, en numérotique et en TIC ont également été élaborés².

L'encadré 4.1 répertorie les items individuels associés à chacun des indicateurs de l'utilisation des compétences. Par exemple, les indices de lecture et d'écriture dérivent d'un vaste ensemble de questions sur la fréquence de lecture ou de rédaction de plusieurs types de documents (consignes, instructions, mémos, courriels, articles, manuels, livres, factures, notes et formulaires) dans le cadre de l'activité professionnelle normale. Plus la valeur de l'indice est élevée, plus la fréquence d'utilisation des compétences en littératie est élevée.

Encadré 4.1 **Mesure de l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans l'Évaluation des compétences des adultes**

L'Évaluation des compétences des adultes recueille des informations sur l'utilisation de certaines compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne. Ces compétences comprennent les compétences en lecture, en écriture, en numératie, en TIC et en résolution de problèmes. Plutôt que de demander directement aux travailleurs à quelle fréquence et dans quel contexte ils utilisent leurs compétences, l'enquête recueille des informations sur la fréquence à laquelle des tâches correspondant à chaque compétence sont effectuées (une liste complète est présentée dans le tableau 4.1).

Tableau 4.1 Indicateurs d'utilisation des compétences dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne

		Compétences utilisées dans le cadre professionnel	Ensemble de tâches évaluées dans l'enquête
Utilisation des compétences dans le cadre professionnel	Utilisation des compétences dans la vie quotidienne	Lecture	Lire divers types de documents (consignes, instructions, mémos, courriels, articles, livres, manuels, factures, notes, diagrammes, cartes)
		Écriture	Rédiger des documents (lettres, mémos, courriels, articles, rapports, formulaires)
		Numératie	Calculer des prix, des coûts ou des budgets ; utiliser les fractions, les décimales ou les pourcentages ; utiliser une calculatrice ; préparer des graphiques ou des tableaux ; utiliser l'algèbre ou des formules ; utiliser les mathématiques ou des statistiques à un niveau avancé (calcul infinitésimal, trigonométrie, régressions)
		Compétences en informatique	Utiliser les courriels, Internet, des feuilles de calcul, des logiciels de traitement de texte, des langages de programmation ; mener des transactions en ligne ; participer à des discussions en ligne (conférences, messagerie instantanée)
	n.d.	Résolution de problèmes	Résoudre des problèmes complexes (dont la résolution demande au moins 30 minutes de réflexion)

La fréquence est mesurée de la façon suivante : la valeur 1 indique que la tâche n'est jamais effectuée ; la valeur 2 indique qu'elle est effectuée moins d'une fois par mois ; la valeur 3 indique qu'elle est effectuée moins d'une fois par semaine, mais au moins une fois par mois ; la valeur 4 indique qu'elle est effectuée au moins une fois par semaine, mais pas quotidiennement ; et enfin, la valeur 5 indique qu'elle est effectuée quotidiennement.

Pour la plupart des domaines d'utilisation des compétences, les informations sont collectées par rapport à de nombreuses tâches, ce qui permet d'améliorer la fiabilité de la variable dérivée. Les compétences en résolution de problèmes sont la seule exception, leur utilisation étant mesurée au moyen d'une unique question : « À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ? ». Ainsi, les indices sont élaborés pour l'utilisation des compétences en lecture, en écriture, en numératie et en TIC, et sont utilisés comme tels dans les analyses. La réponse des répondants à la question portant sur l'utilisation des compétences en résolution de problèmes est directement intégrée aux analyses.

La construction des variables composites (les variables dérivées de questions portant sur des tâches multiples) s'appuie sur des échelles cumulatives. La technique statistique alpha de Cronbach est utilisée afin de garantir que les items utilisés pour dériver chaque variable relative à l'utilisation des compétences soient regroupés de façon appropriée. L'échelle générée pour ces variables est semi-continue et s'étend de 1 à 5 comme c'est le cas pour les items sous-jacents : une valeur proche de 1 indique que la personne n'utilise pas dans le cadre professionnel la compétence dont il est question, tandis qu'une valeur proche de 5 suggère que la personne utilise cette compétence quotidiennement.

Les questions concernant les tâches liées à l'utilisation des TIC dans le cadre professionnel sont uniquement posées aux adultes qui ont indiqué utiliser un ordinateur au travail ; ainsi, peu d'adultes ont indiqué ne « jamais » utiliser leurs compétences en TIC dans le cadre professionnel. Afin de garantir la comparabilité avec les autres échelles d'utilisation des compétences, les adultes ayant indiqué qu'ils n'utilisaient pas d'ordinateur au travail sont considérés comme n'effectuant « jamais » de tâches liées aux TIC dans le cadre professionnel.

...



Étant donné que tous les indices sont exprimés sur la même échelle allant de 1 à 5, les comparaisons numériques entre les pays et les indicateurs sont possibles. Néanmoins, certaines comparaisons peuvent ne pas être significatives sur le plan conceptuel. Par exemple, la fréquence appropriée de l'utilisation des compétences en lecture peut être différente de la fréquence à laquelle les travailleurs doivent résoudre des problèmes complexes. Une préoccupation supplémentaire tient au fait que les indices semi-continus de l'utilisation des compétences créés pour ce chapitre et utilisés dans les publications connexes (OCDE, 2016a ; Quintini, 2014) reposent de manière implicite sur l'hypothèse que la distance entre les valeurs est linéaire et équivalente. Par exemple, la distance entre « la tâche n'est jamais effectuée » (valeur 1) et « moins d'une fois par mois » (valeur 2) est identique à la distance entre « moins d'une fois par semaine » (valeur 4) et « quotidiennement » (valeur 5). Il s'agit d'une hypothèse audacieuse, qui pourrait avoir des implications lors de l'exploitation des mesures de l'utilisation des compétences dans l'analyse de régression. Le rapport *Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes* (OCDE, 2013) montre que les résultats sont similaires lorsque l'on s'intéresse à la proportion des travailleurs qui utilisent chaque compétence (c'est-à-dire qui effectuent chaque ensemble de tâches) fréquemment.

Sources :

OCDE (2016a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr.
 OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.
 Quintini, G. (2014), « Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 158, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz44fdjm7j-en>.

NIVEAUX D'UTILISATION DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL ET DANS LA VIE QUOTIDIENNE

Dans l'ensemble des pays, en moyenne, les compétences les plus utilisées dans le cadre professionnel sont les compétences en écriture et en résolution de problèmes. Dans les deux cas, l'indicateur de l'utilisation moyenne a une valeur proche de 3. Les compétences en lecture dans le cadre professionnel suivent de près, tandis que les compétences en numérotique et en TIC sont les moins utilisées, la valeur d'indice étant proche de 2 (voir le graphique 4.1).

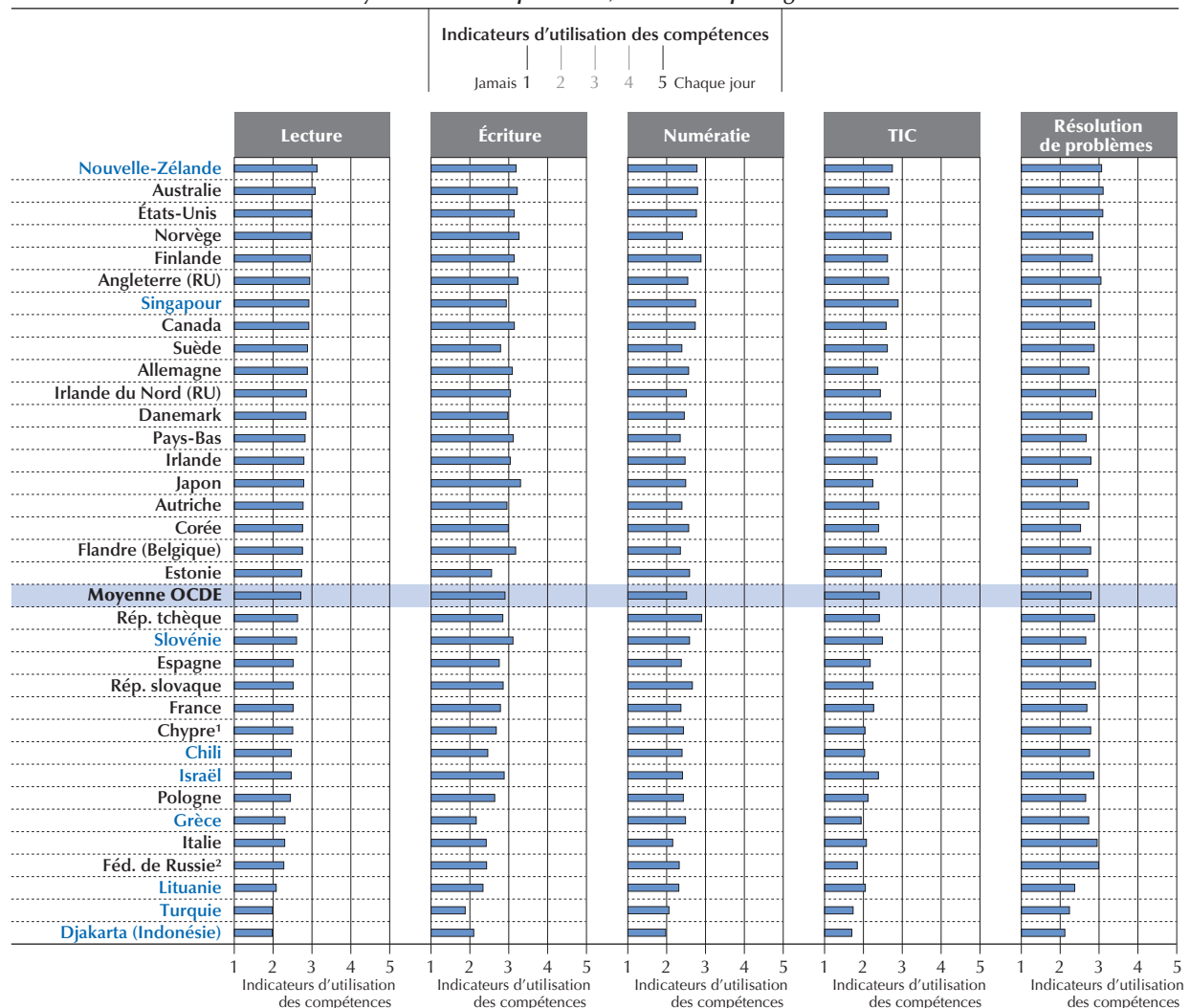
La Nouvelle-Zélande est le pays dans lequel les adultes utilisent presque toutes les compétences en traitement de l'information le plus fréquemment, avec l'Australie et les États-Unis³. Parmi les pays/économies de la deuxième vague, Singapour se distingue également par une utilisation des compétences relativement élevée dans les cinq domaines, et ce sont les adultes de cette économie qui utilisent le plus fréquemment leurs compétences en TIC dans le cadre professionnel parmi tous les pays/économies participants. En Slovaquie, l'utilisation de la plupart des compétences en traitement de l'information est proche de la moyenne de l'OCDE et, sans surprise, proche de certains autres pays d'Europe orientale, notamment l'Estonie, la République slovaque et la République tchèque. En outre, en Slovaquie, les travailleurs figurent parmi ceux qui utilisent le plus fréquemment leurs compétences en écriture dans le cadre professionnel. Dans tous les autres pays/économies de la deuxième vague, l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel est nettement inférieure à la moyenne et proche du bas de l'échelle.

Dans l'ensemble des pays/économies, les compétences en écriture et en numérotique sont utilisées moins fréquemment dans la vie quotidienne que dans le cadre professionnel (voir le graphique 4.2). Dans la plupart des cas, le classement des pays/économies en matière d'utilisation des compétences dans la vie quotidienne est similaire à celui concernant l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel. La Nouvelle-Zélande domine le classement en présentant l'utilisation la plus fréquente des compétences en traitement de l'information dans la vie quotidienne ; la Slovaquie se situe près de la moyenne et la plupart des autres pays/économies de la deuxième vague sont proches du bas de l'échelle, nettement en deçà de la moyenne. Singapour fait figure d'exception, en se classant juste au-dessous de la moyenne concernant l'utilisation des compétences dans la vie quotidienne, mais en présentant une utilisation assez fréquente des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel.

Comme le suggèrent les graphiques 4.1 et 4.2, l'utilisation des compétences dans la vie quotidienne et dans le cadre professionnel sont fortement corrélées au sein des pays/économies. Le coefficient de corrélation entre l'utilisation moyenne des compétences dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne varie de 0.81 pour les compétences en numérotique à 0.94 pour les compétences en lecture. Ce lien étroit se confirme au niveau individuel, lorsque l'on compare les réponses concernant l'utilisation des compétences dans la vie quotidienne et dans le cadre professionnel. Toutefois, dans ce cas, la

corrélation est moins élevée qu'au niveau national, et varie de 0.40 pour les compétences en numératie à 0.56 pour les compétences en lecture (ces données ne sont pas présentées dans les graphiques). Étant donné que le temps disponible en dehors du travail peut affecter la relation entre l'utilisation des compétences dans les deux contextes (par exemple, les individus qui travaillent davantage disposent peut-être de moins de temps pour lire, écrire, utiliser les TIC ou effectuer des activités liées à la numératie pendant leur temps libre), les chiffres sont ajustés pour tenir compte du temps de travail. Après cet ajustement, la corrélation au niveau individuel est plus forte et plus proche de la corrélation au niveau national, variant de 0.66 pour les compétences en numératie à 0.80 pour les compétences en écriture (données non présentées dans les graphiques).

Graphique 4.1 ■ **Utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel**
Utilisation moyenne des compétences, actifs occupés âgés de 16 à 65 ans



Remarques : Pour les compétences en lecture, en écriture, en numératie et en TIC, les indicateurs d'utilisation des compétences sont rapportés à une échelle allant de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». L'utilisation des compétences en résolution de problèmes est mesurée sur la base des réponses des répondants à la question suivante : « À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ? ». L'éventail de réponses possibles va également de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ».

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

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

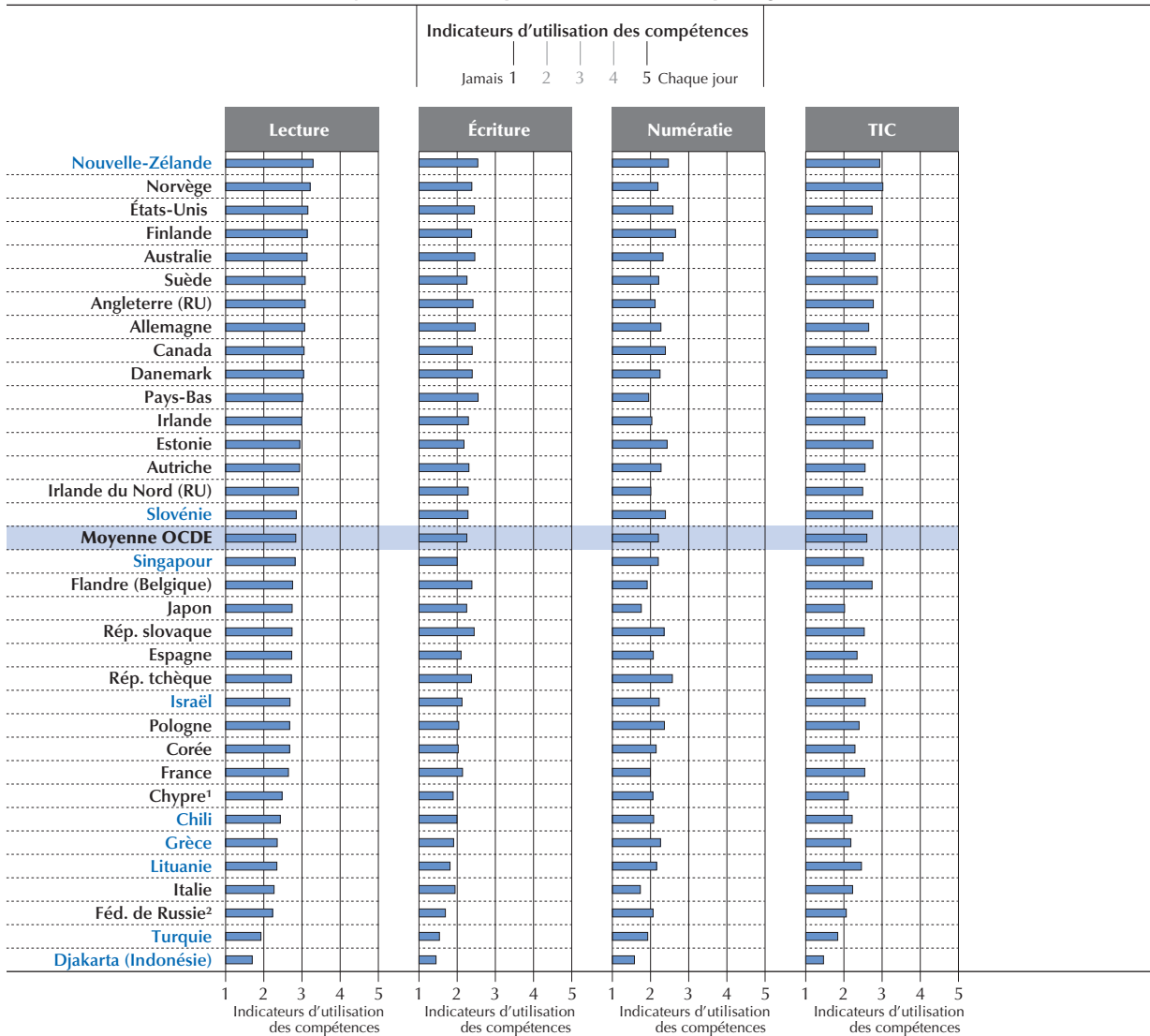
2. Voir la note à la fin de ce chapitre.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de l'utilisation moyenne des compétences en lecture dans le cadre professionnel.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A4.1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366159>

Graphique 4.2 ■ **Utilisation des compétences en traitement de l'information dans la vie quotidienne**
Utilisation moyenne des compétences, actifs occupés âgés de 16 à 65 ans




Remarque : Les indicateurs de l'utilisation des compétences dans la vie quotidienne sont rapportés à une échelle allant de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ».

1. Voir la note 1 sous le graphique 4.1.

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

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant de l'utilisation moyenne des compétences en lecture dans la vie quotidienne.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A4.2.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933366163>

Le lien étroit entre l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne donne à penser que les caractéristiques socio-démographiques des adultes et leurs attitudes envers l'apprentissage contribuent à définir un niveau similaire de pratique d'activités de littératie, de numératie et d'activités informatiques dans leur vie privée et dans le cadre professionnel⁴. Parallèlement, l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel est également influencée par des caractéristiques en lien avec l'activité professionnelle, comme le type de profession et le secteur d'activité dans lequel un adulte travaille, qui n'affectent sans doute pas l'utilisation des compétences dans la vie quotidienne au-delà des contraintes de temps qui peuvent en découler.

IMPORTANCE DE L'UTILISATION DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Utilisation des compétences, rémunération et satisfaction professionnelle

Comme expliqué dans le chapitre 5, les travailleurs ayant plus fréquemment recours à leurs compétences ont tendance à avoir une rémunération plus élevée, même après la prise en compte des différences concernant le niveau de formation, la maîtrise des compétences et l'emploi occupé. Les compétences en informatique et en lecture sont celles qui présentent le lien le plus étroit avec le salaire horaire. En revanche, tandis que l'utilisation des compétences en numératie et en résolution de problèmes dans le cadre professionnel importe autant que la maîtrise de ces compétences, leur corrélation avec la rémunération est beaucoup plus faible que celle des compétences en TIC et en lecture (OCDE, 2016a).

Une corrélation a également été établie entre l'utilisation plus efficace des compétences et une satisfaction et un bien-être professionnels plus importants. Pour cette raison, le concept de l'utilisation des compétences a parfois été associé au concept de la qualité de l'emploi (par exemple, Green et al., 2013), avec de possibles répercussions sur la satisfaction par rapport à la vie de manière plus générale et sur une meilleure santé. Une étude conduite par l'OCDE parallèlement à ce rapport (OCDE, 2016a) montre que, en moyenne et dans l'ensemble des pays/économies, l'utilisation des compétences est en lien avec la probabilité d'être extrêmement satisfait de sa vie professionnelle. Il apparaît que l'utilisation des compétences en traitement de l'information est plus fortement liée à la satisfaction professionnelle que la maîtrise de ces compétences par les travailleurs ou le nombre d'années d'études qu'ils ont suivies. Bien que l'ampleur de ces tendances varie, elles sont en moyenne remarquablement similaires dans les différents pays/économies. Les liens existants entre l'utilisation des compétences en lecture, en écriture et en TIC dans le cadre professionnel d'une part, et la satisfaction professionnelle d'autre part, sont statistiquement significatifs dans presque tous les pays/économies, tandis que ce n'est pas toujours le cas en ce qui concerne l'utilisation des compétences en numératie et en résolution de problèmes.

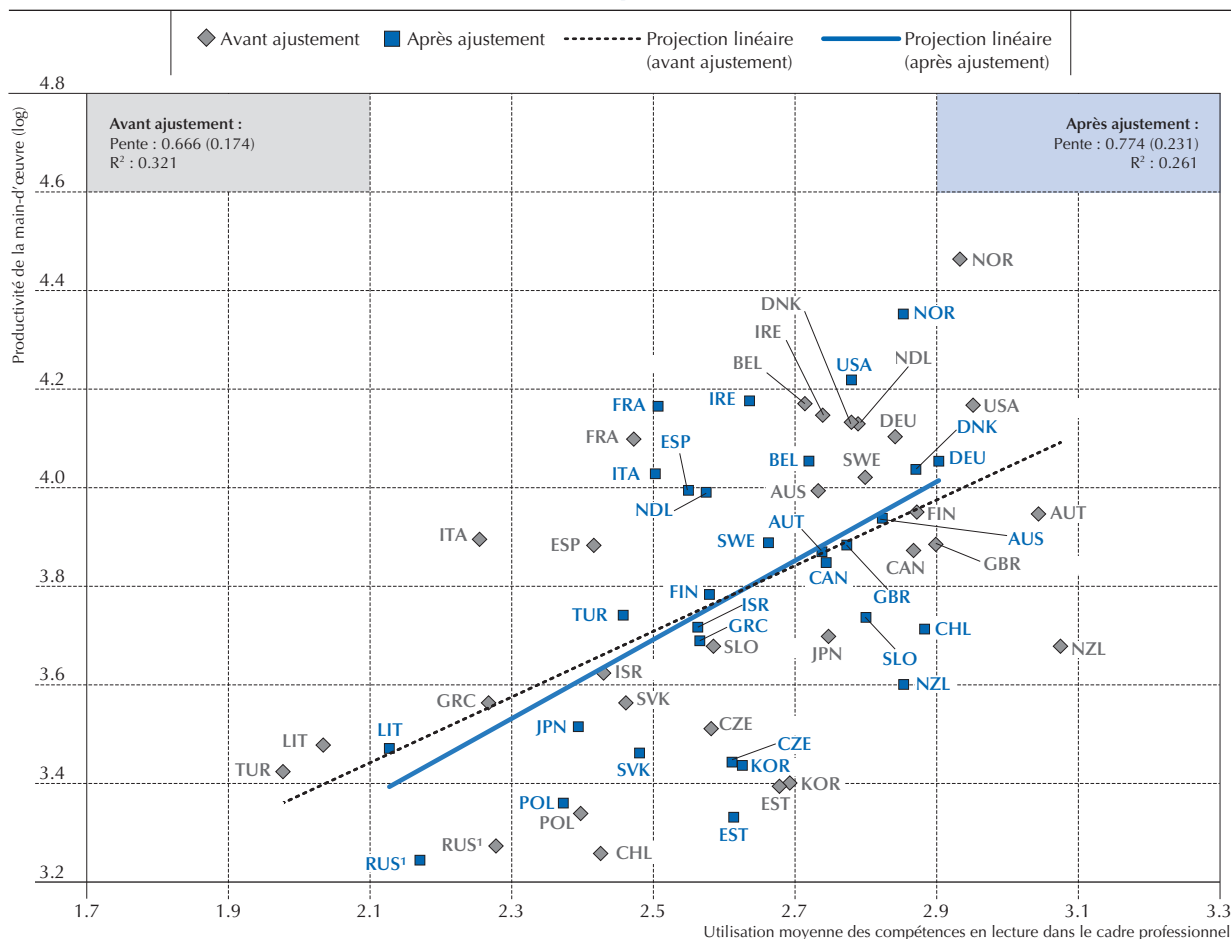
Utilisation des compétences et productivité

Beaucoup de compétences ne sont en fait pas utilisées dans le cadre professionnel (par exemple, chez les travailleurs qui sont en inadéquation avec leur emploi), et l'utilisation des compétences est par conséquent un facteur potentiellement plus déterminant pour la rémunération et la productivité que la maîtrise des compétences. Cette question est aussi soulevée dans les études sur le sujet, qui établissent par exemple qu'au niveau de l'entreprise, une meilleure utilisation des compétences entraîne un accroissement de la productivité et une diminution de la rotation du personnel (UKCES, 2014). Certains ont également avancé qu'une meilleure utilisation des compétences stimule l'investissement, l'engagement des employés et l'innovation (Wright et Sissons, 2012).

Le graphique 4.3 montre que l'utilisation des compétences en lecture dans le cadre professionnel est fortement corrélée avec la production par heure travaillée. Ce constat s'applique également aux compétences en écriture. Parmi les explications possibles figure le fait que l'utilisation des compétences reflète simplement la maîtrise de ces dernières par les travailleurs. En d'autres termes, les compétences représentent le capital humain disponible pour l'entreprise. Dans ce cas, la relation entre l'utilisation des compétences en lecture dans le cadre professionnel et la productivité refléterait en fait une corrélation entre le niveau de compétences en littératie et la productivité. Mais ce n'est pas ce que montrent les données. La corrélation positive entre la productivité de la main-d'œuvre et la lecture dans le cadre professionnel reste marquée, même lorsque les niveaux de compétences moyens en littératie et en numératie sont pris en compte⁵. Une fois ces ajustements effectués, l'utilisation moyenne des compétences en lecture explique en fait une plus petite partie de la variation de la productivité de la main-d'œuvre entre les pays (26 % par rapport aux 32 % relevés avant l'ajustement), mais la variation reste toutefois statistiquement significative. Plus simplement, la fréquence d'utilisation des compétences dans le cadre professionnel permet d'expliquer les écarts de productivité de la main-d'œuvre, au-delà de l'effet de la maîtrise de ces compétences.

Le degré de corrélation varie d'un pays/économie à l'autre et dépend de nombreux facteurs : du capital social, de la qualité des technologies de production et du degré d'adéquation entre les travailleurs et leur emploi⁶. De même que le capital humain représenté par l'utilisation des compétences et leur maîtrise, ces facteurs supplémentaires peuvent influencer sur la production par heure travaillée. Les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2016a) évaluent plus en détail le lien entre l'utilisation des compétences et la productivité en s'intéressant aux différents secteurs d'activité. Cette analyse confirme non seulement l'existence du lien, observé au niveau national, entre la productivité et l'utilisation des compétences en lecture et en écriture, mais confirme également l'existence d'une relation entre la productivité et l'utilisation des compétences en résolution de problèmes et en TIC.

Graphique 4.3 ■ Productivité de la main-d'œuvre et utilisation des compétences en lecture dans le cadre professionnel



Remarques : Les droites correspondent aux meilleures projections linéaires. La productivité de la main-d'œuvre correspond au PIB par heure travaillée, en USD à prix courants de 2012 ou de 2014 respectivement pour les pays et économies de la 1^{re} ou de la 2^e vague de l'enquête. Les estimations ajustées sont issues de régressions MCO qui intègrent des variables de contrôle pour les scores en littératie et en numératie. Les erreurs-types sont indiquées entre parenthèses.

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

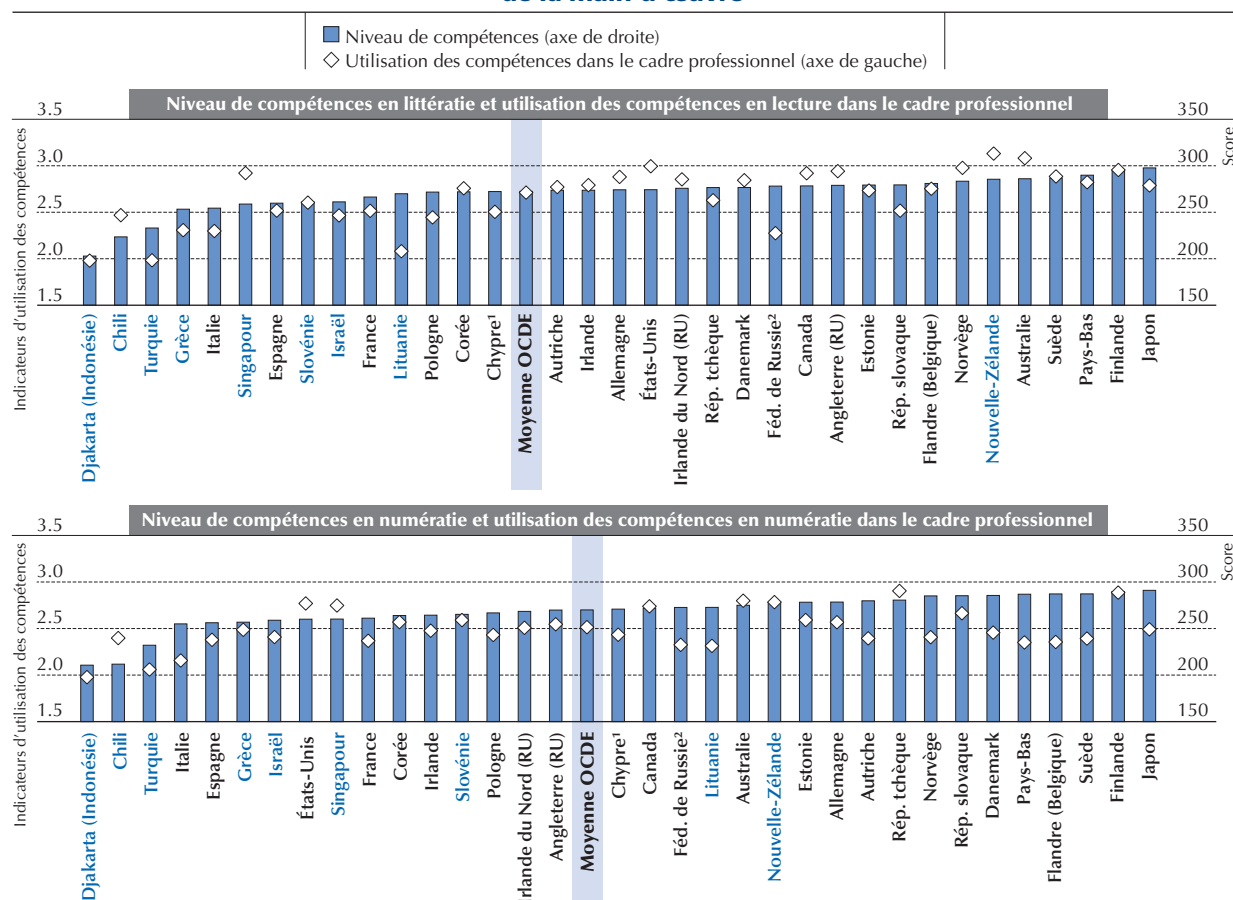
Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A4.3.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366179>

RELATION ENTRE LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES ET L'UTILISATION DES COMPÉTENCES EN TRAITEMENT DE L'INFORMATION

Une question essentielle concernant l'utilisation des compétences est de savoir si elle reflète simplement la maîtrise de celles-ci. Le graphique 4.4 met en lumière la relation entre utilisation des compétences et maîtrise des compétences au niveau national. Bien que les pays/économies qui présentent les niveaux de compétences les plus élevés tendent à enregistrer une utilisation des compétences plus fréquente, il apparaît également que les pays/économies se classent différemment dans ces deux dimensions, ce qui suggère que la maîtrise des compétences et leur utilisation sont deux concepts différents, bien que liés dans une certaine mesure. Cela pourrait résulter de la façon dont les compétences sont mesurées dans l'évaluation directe et dans le questionnaire, mais cela pourrait également indiquer une différence plus fondamentale entre les compétences des travailleurs et la mesure dans laquelle elles sont utilisées dans le cadre professionnel, ou indiquer que d'autres facteurs (par exemple, l'organisation du travail) favorisent une utilisation plus fréquente des compétences⁷.

Graphique 4.4 ■ Utilisation des compétences dans le cadre professionnel et niveau de compétences de la main-d'œuvre



Remarques : Pour les compétences en lecture, en écriture, en numératie et en TIC, les indicateurs d'utilisation des compétences sont rapportés à une échelle allant de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». L'utilisation des compétences en résolution de problèmes est mesurée sur la base des réponses des répondants à la question suivante : « À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ? ». L'éventail de réponses possibles va également de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». Les scores vont de 0 à 500 points.

1. Voir la note 1 sous le graphique 4.1.

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

Les pays et économies sont classés par ordre croissant de leurs scores.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A4.1 et A4.4.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366180>

Une situation semblable apparaît lorsque l'on s'intéresse à la variation de l'utilisation des compétences selon les différents niveaux de compétences. Le graphique 4.5 montre que, sur l'ensemble des pays/économies, il y a de nombreux recoupements dans la répartition de l'utilisation des compétences chez les travailleurs à différents niveaux de compétences. L'utilisation médiane des compétences en littératie augmente parallèlement au niveau de compétences, mais il n'est pas rare que des travailleurs plus compétents utilisent moins fréquemment leurs compétences dans le cadre professionnel que leurs collègues moins compétents. Il est possible que cela reflète la comparabilité limitée entre la maîtrise des compétences mesurée dans l'évaluation directe de l'enquête et les tâches incluses dans les indicateurs de l'utilisation des compétences. Toutefois, ce constat donne aussi à penser que l'utilisation des compétences peut dépendre de facteurs autres que la maîtrise des compétences chez les travailleurs.

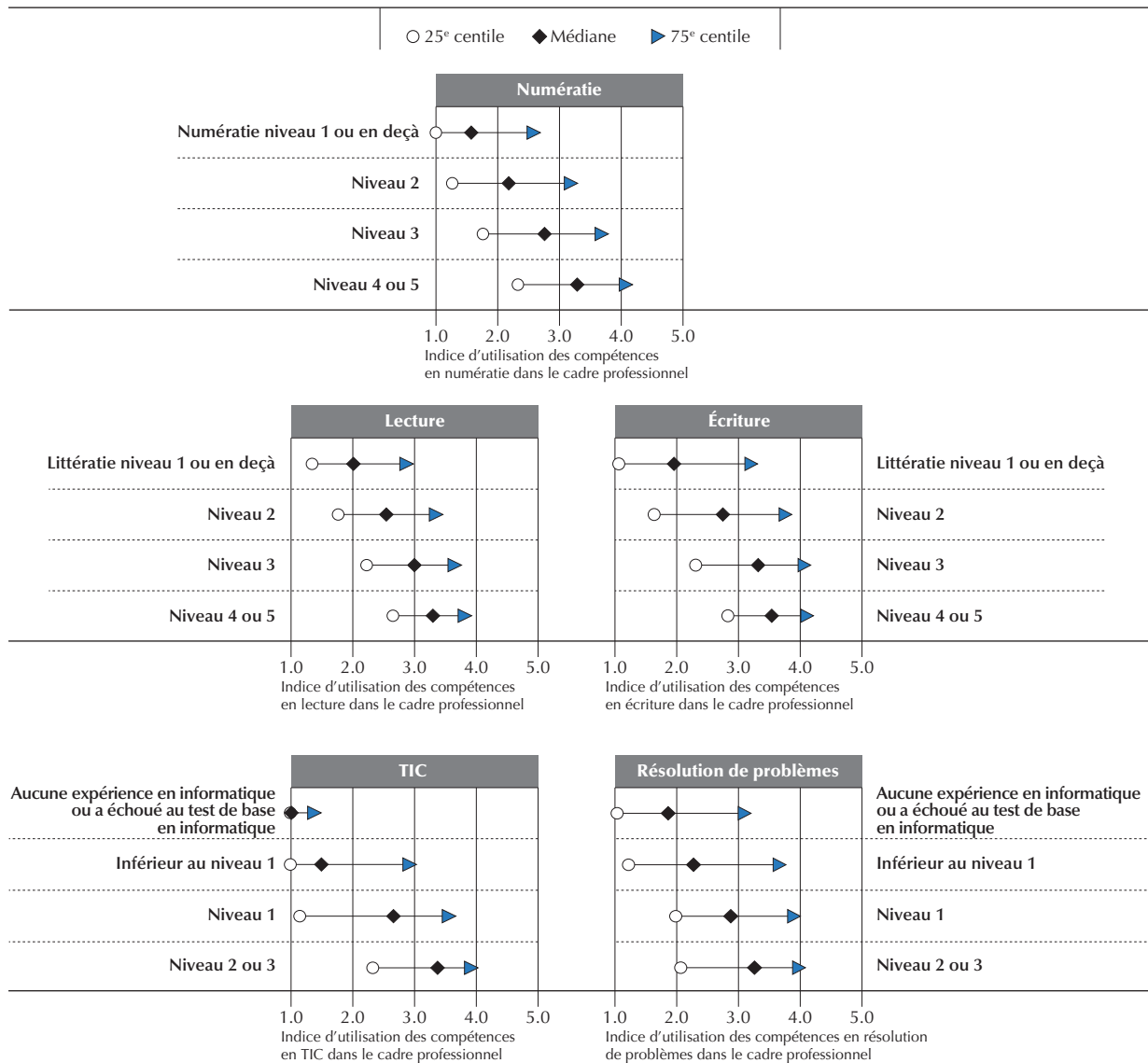
VARIATION DE L'UTILISATION DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Le graphique 4.6 montre la mesure dans laquelle divers facteurs (notamment le niveau de compétences des individus, les caractéristiques des emplois et des entreprises, et les pratiques en matière de ressources humaines) expliquent la variation de l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel. Comme le montre le graphique, après avoir pris en compte la profession des travailleurs et l'organisation de leur travail, le niveau de compétences explique une petite partie de la variation de l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel chez les adultes (de 1 % environ pour

la résolution de problèmes et la lecture, à près de 6 % pour les TIC), la profession et les pratiques en matière de ressources humaines jouant le plus grand rôle⁸. Cela ne signifie pas que la maîtrise des compétences n'est pas liée à leur utilisation. La maîtrise des compétences et leur utilisation sont effectivement liées, étant donné que la sélection de travailleurs pour des emplois et dans des entreprises qui requièrent une utilisation fréquente des compétences dépend de la maîtrise de ces compétences. Les pratiques en matière de ressources humaines expliquent jusqu'à 27 % de la variation de l'utilisation des compétences en lecture dans le cadre professionnel, tandis que la profession explique jusqu'à 25 % de la variation de l'utilisation des compétences en TIC dans le cadre professionnel. La relation entre la maîtrise des compétences et l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel n'est donc pas directe, mais véhiculée par des variables telles que la profession des travailleurs et l'organisation de leur travail.

Graphique 4.5 ■ **Utilisation des compétences dans le cadre professionnel, selon le niveau de compétences**

Médiane, 25^e et 75^e centiles de la répartition de l'utilisation des compétences, selon le niveau de compétences



Remarques : Les données correspondent à la moyenne des pays/économies participant à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC). Pour les compétences en lecture, en écriture, en numératie et en TIC, les indicateurs d'utilisation des compétences sont rapportés à une échelle allant de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». L'utilisation des compétences en résolution de problèmes est mesurée sur la base des réponses des répondants à la question suivante : « À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ? ». L'éventail de réponses possibles va également de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ».

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A4.5 (L), A4.5 (N) et A4.5 (P).

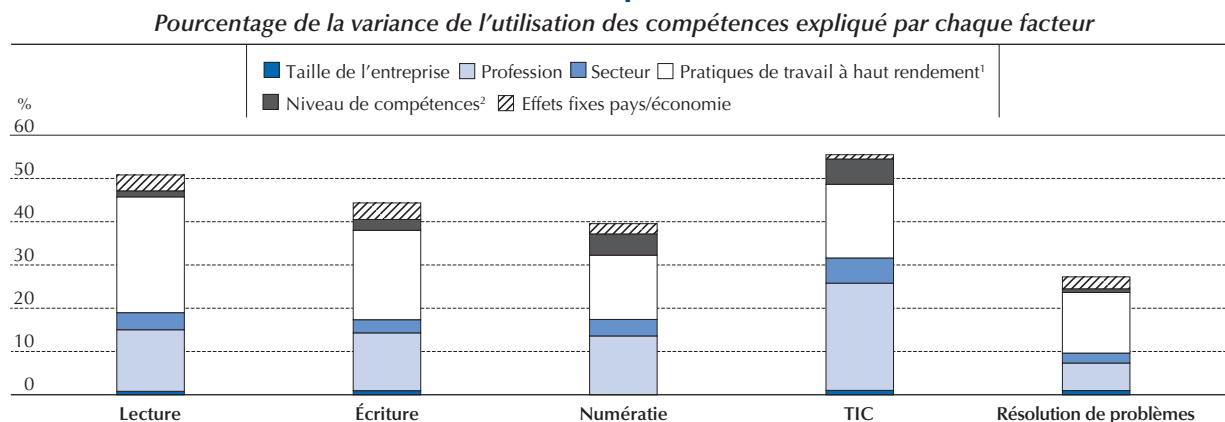
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366193>

La profession est un indicateur important de l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel. Elle explique 25 % de la variance de l'utilisation des compétences en TIC dans le cadre professionnel, environ 14 % de la variance de l'utilisation des compétences en lecture, en écriture et en numératie, et 6 % de la variance de l'utilisation des compétences en résolution de problèmes dans le cadre professionnel. L'utilisation des compétences varie selon les professions : elle est plus faible dans les professions élémentaires et plus élevée dans les fonctions de direction et les professions intellectuelles. De même, l'utilisation des compétences en TIC et en écriture varie selon les professions. Tandis que les cadres, les techniciens et les travailleurs dans les domaines du soutien administratif et des professions intellectuelles utilisent ces compétences relativement souvent, les travailleurs dans les domaines des services et de la vente, de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche, de l'artisanat et du commerce, les opérateurs d'installations et de machines, et les travailleurs occupant des emplois élémentaires utilisent leurs compétences plus fréquemment (OCDE, 2013, 2016a).

Les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2016a) confirment également que les pratiques en matière de ressources humaines présentent une forte corrélation avec l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel. Ce constat est cohérent avec des études de plus en plus nombreuses montrant que les pratiques participatives dans le cadre professionnel (notamment celles qui offrent davantage de flexibilité aux travailleurs en leur permettant de déterminer de quelle manière et à quel rythme ils effectuent leurs tâches) favorisent une meilleure utilisation des compétences au travail. Les pratiques de gestion jouent également un rôle, les primes, les formations et la flexibilité des horaires de travail incitant les travailleurs à mobiliser davantage leurs compétences au travail.

Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent que l'approche des compétences requises au travail (CRT) pour mesurer l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel a permis de refléter les exigences spécifiques aux emplois et l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel. La relation complexe entre les compétences des travailleurs et l'utilisation qu'ils en font s'en trouve clarifiée. Une maîtrise élevée des compétences peut favoriser une utilisation fréquente de celles-ci, mais pas de façon systématique. L'efficacité de l'approche des CRT pour mesurer l'utilisation des compétences est importante, étant donné que cette méthode a été utilisée afin d'obtenir des données de meilleure qualité que des données qui auraient été collectées à partir de déclarations des travailleurs, dans lesquelles leurs opinions seraient davantage influencées par leur niveau de compétences.

Graphique 4.6 ■ **Facteurs sous-tendant l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel**



Remarques : Les données présentées dans ce graphique sont dérivées d'une régression empilée de tous les pays/économies participant à l'Évaluation des compétences des adultes, effets fixes pays/économie compris. Les données individuelles de chaque pays/économie peuvent être consultées dans les tableaux cités en source. Pour les compétences en lecture, en écriture, en numératie et en TIC, les indicateurs d'utilisation des compétences sont rapportés à une échelle allant de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». L'utilisation des compétences en résolution de problèmes est mesurée sur la base des réponses des répondants à la question suivante : « À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ? ». L'éventail de réponses possibles va également de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ».

1. Les pratiques de travail à haut rendement incluent les variables suivantes : choisir ou modifier l'ordre des tâches, sa façon de travailler et son rythme de travail ; organiser soi-même son temps de travail et planifier ses propres activités ; faire de l'enseignement ou de l'instruction, ou donner des formations ; partager avec ses collègues des informations en rapport avec le travail ; recevoir des primes ; participer à une formation ; bénéficier de flexibilité pour ses heures de travail.

2. Pour la lecture et l'écriture, c'est le niveau de compétences en littératie qui est considéré ; pour la numératie, le niveau de compétences en numératie ; et pour les TIC et la résolution de problèmes, le niveau de compétences en résolution de problèmes dans un environnement à forte composante technologique (l'analyse exclut donc les pays où ce domaine n'a pas été évalué). L'utilisation du niveau de compétences en littératie pour inclure tous les pays lors de la décomposition de la variance de l'utilisation des TIC et de la résolution de problèmes ne modifie pas l'orientation principale des résultats présentés ici.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A4.6.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366204>

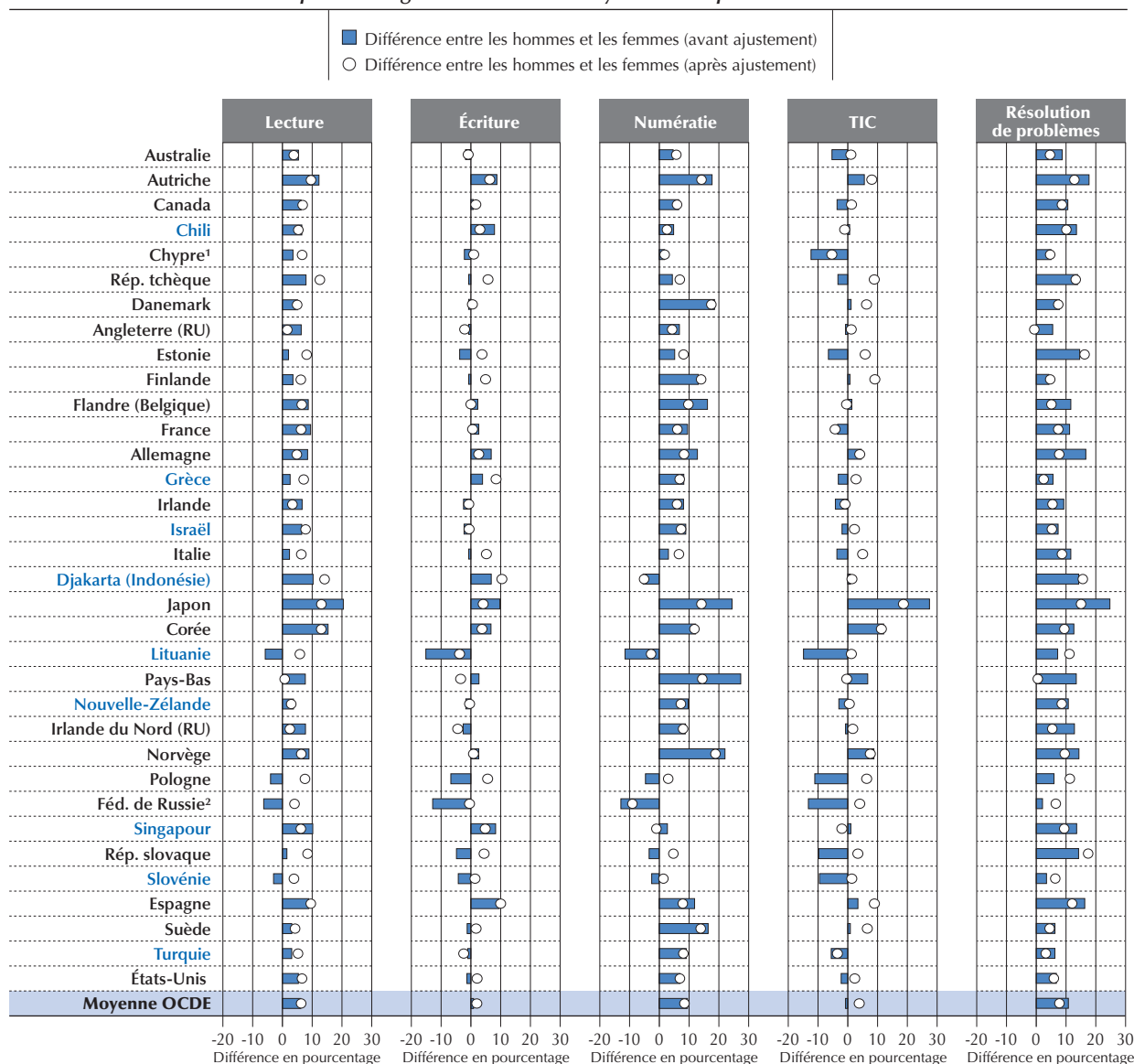
RÉPARTITION DE L'UTILISATION DES COMPÉTENCES, SELON LE SEXE, L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION DES RÉPONDANTS

Sexe

À l'exception de quelques pays/économies seulement, les écarts entre les sexes concernant l'utilisation des compétences en lecture, en écriture et en TIC dans le cadre professionnel sont faibles (voir le graphique 4.7). Des écarts plus importants s'observent concernant l'utilisation des compétences en numératie et en résolution de problèmes dans le cadre professionnel, indiquant généralement une utilisation plus fréquente chez les hommes que chez les femmes. Les écarts entre les sexes en matière d'utilisation des compétences peuvent s'expliquer par une discrimination liée au sexe, mais aussi par différents niveaux de compétences (en numératie) et/ou par la nature de l'emploi (à temps partiel/plein et le type de profession).

Graphique 4.7 ■ **Utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel, selon le sexe**

Différences d'utilisation moyenne des compétences entre les sexes, avant et après ajustement, en pourcentage de l'utilisation moyenne faite par les femmes



Remarque : Résultats issus de régressions MCO qui intègrent des variables de contrôle pour les scores sur les échelles de compétences en numératie et en écriture, pour les heures travaillées, ainsi que des variables fictives pour les professions (classification à 1 chiffre des professions de la CITEP).

1. Voir la note 1 sous le graphique 4.1.

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

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

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A4.7a et A4.7b.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366214>



Par exemple, si les compétences en numératie sont moins souvent utilisées dans les emplois à temps partiel que dans les emplois à temps plein, cela peut expliquer en partie l'écart entre les sexes en matière d'utilisation des compétences, car les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes⁹. Ce raisonnement pourrait également s'appliquer aux types de professions, car les femmes ont plus tendance à occuper des emplois où certaines compétences (comme la résolution de problèmes) sont probablement utilisées de façon moins intensive. Par exemple, les femmes peuvent choisir des emplois qui demandent moins d'investissement en capital humain pendant qu'elles élèvent leurs enfants.

Néanmoins, comme le suggère le graphique 4.7, la prise en compte du nombre d'heures travaillées, du type de profession et des niveaux de compétences ne change ni le signe, ni l'ampleur des écarts. Un examen plus détaillé des résultats donne à penser que cela peut être dû au fait que certains des ajustements s'annulent entre eux. Les heures travaillées et les niveaux de compétences tendent à réduire les écarts entre les sexes comme on pouvait s'y attendre, mais le type de profession les augmente. En d'autres termes, lorsque le type d'emploi occupé entre en ligne de compte, l'écart en matière d'utilisation des compétences dans le cadre professionnel entre les sexes se creuse. Ce constat est particulièrement frappant en ce qui concerne l'utilisation des compétences en TIC dans le cadre professionnel, l'écart en matière d'utilisation des compétences entre les sexes augmentant nettement dans la plupart des pays/économies après la prise en compte du type de profession. Ce résultat est relativement surprenant, car la concentration des femmes dans les emplois mal rémunérés est souvent considérée comme l'un des moteurs de la discrimination et de l'écart salarial entre les sexes (Blau et Kahn, 2000 et 2003 ; Goldin, 1986 ; OCDE, 2012). Cela s'explique peut-être parce que les femmes qui tendent à se concentrer dans certaines professions utilisent leurs compétences de façon plus intensive que les quelques hommes qui occupent des emplois analogues.

Au niveau national, des écarts importants entre les sexes dans la plupart des domaines d'utilisation des compétences s'observent en Corée et au Japon, où l'utilisation des compétences chez les hommes est supérieure de 20 % à 30 % par rapport aux femmes, ainsi qu'en Autriche et en Espagne, où les écarts sont plus faibles, mais atteignent toutefois 15 % dans certains domaines. La prise en compte du type d'emploi occupé par les femmes et du nombre d'heures qu'elles travaillent ne réduit nettement les écarts qu'au Japon. Il est intéressant de noter que la Fédération de Russie et la Lituanie se démarquent des autres pays et économies : les femmes y utilisent leurs compétences dans le cadre professionnel davantage que les hommes, bien que cela soit dû en majeure partie au type d'emploi qu'elles occupent. Concernant les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, la Nouvelle-Zélande et la Turquie présentent de faibles écarts entre les sexes, bien que ces deux pays se situent aux extrêmes opposés de la répartition des compétences dans le cadre professionnel : l'utilisation moyenne des compétences en Turquie est parmi les moins élevées dans la plupart des domaines, tandis qu'elle compte parmi les plus élevées en Nouvelle-Zélande.

Âge

Dans tous les pays/économies à l'exception de la Fédération de Russie, les travailleurs âgés de 16 à 24 ans et ceux âgés de 55 à 65 ans utilisent moins les compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel que les travailleurs dans la force de l'âge (ceux âgés de 25 à 54 ans) (voir le graphique 4.8). Les écarts tendent à être plus prononcés entre les jeunes travailleurs et ceux dans la force de l'âge, mais l'ampleur de ces écarts varie d'un pays/économie à l'autre.

Contrairement à l'idée reçue qui veut que les jeunes utilisent les TIC de façon plus intensive, c'est précisément dans ce domaine que les jeunes accusent le plus de retard par rapport aux travailleurs dans la force de l'âge. Au Canada, au Danemark, en Finlande, en Israël, en Norvège, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et en Suède, l'utilisation des TIC dans le cadre professionnel chez les 16-24 ans est environ 30 % inférieure à celle des 25-54 ans. La situation opposée s'observe concernant l'utilisation des TIC dans la vie quotidienne (données non présentées dans les graphiques). Les travailleurs âgés de 16 à 24 ans utilisent systématiquement davantage les TIC dans le cadre privé que les travailleurs dans la force de l'âge et ceux plus âgés. Évidemment, une partie des activités informatiques pratiquées par les jeunes adultes dans le cadre privé (jouer aux jeux vidéo, surfer sur Internet, bavarder en ligne) sont différentes de celles requises dans le cadre professionnel. Néanmoins, il serait utile d'étudier plus en détail les écarts d'utilisation des compétences entre les cohortes plus jeunes et plus âgées, et de déterminer notamment si les compétences en TIC des jeunes sont sous-exploitées sur le marché du travail.

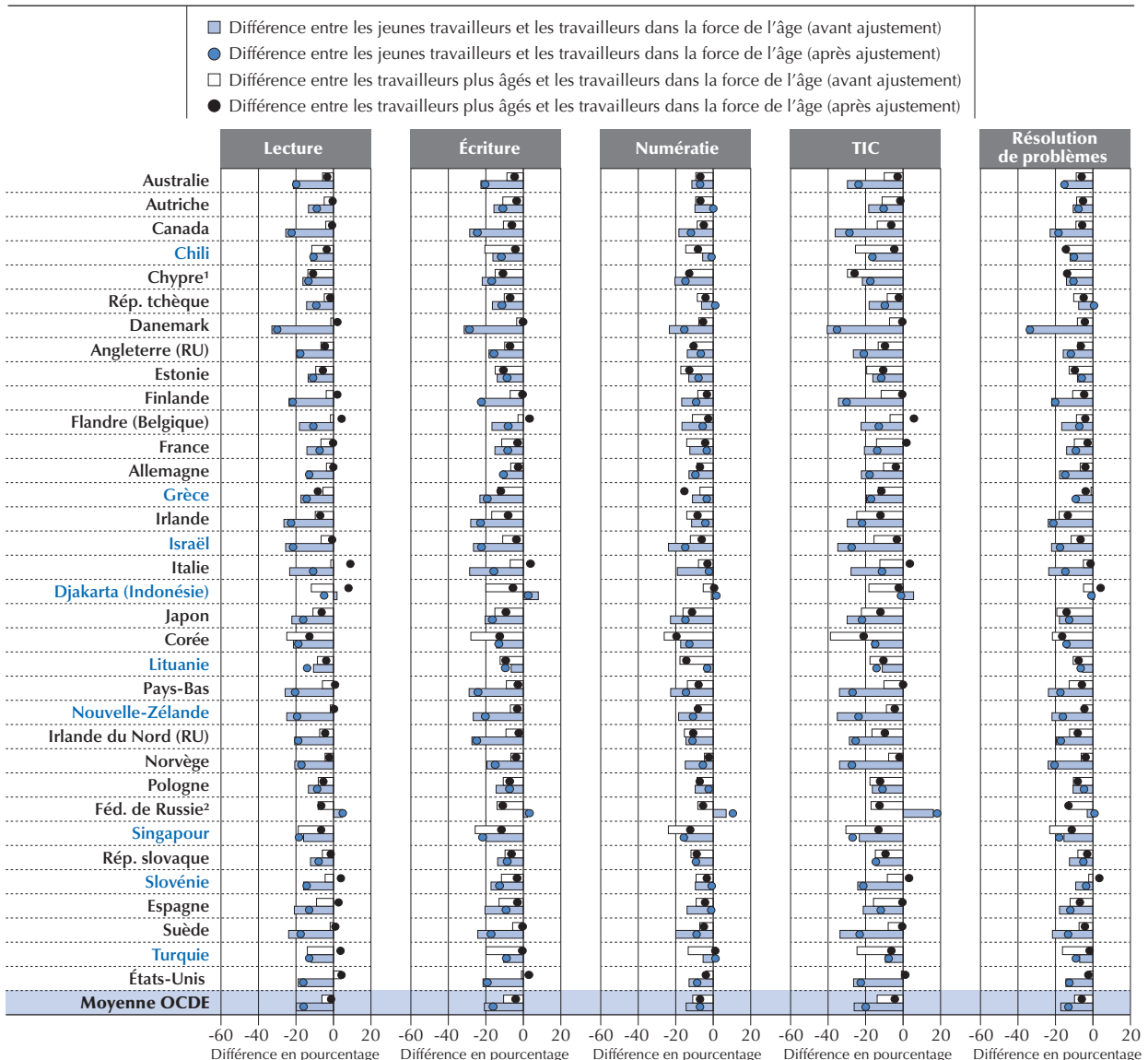
Concernant les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, c'est à Singapour et en Turquie, et dans une moindre mesure au Chili et en Slovénie, que les différences brutes relatives à l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel entre les travailleurs plus âgés (de 55 à 65 ans) et les travailleurs dans la force de l'âge sont les plus prononcées. C'est aussi le cas en Corée parmi les pays/économies de la première vague de l'évaluation.

Le fait que l'utilisation des compétences semble atteindre son niveau le plus élevé entre l'âge de 25 ans et l'âge de 54 ans peut être interprété de différentes façons. Par exemple, il est possible que les travailleurs plus âgés évoluent vers des postes moins exigeants avant de partir à la retraite, tandis que les jeunes suivent un chemin inverse en quittant les emplois élémentaires pour

des postes plus stables. Par ailleurs, il est possible que l'utilisation des compétences décline avec l'âge, comme c'est le cas pour la maîtrise des compétences. Les compétences s'accumulent au début de la carrière, atteignent un niveau maximal autour de l'âge de 30 ans environ, puis se déprécient avec le temps en raison d'un manque d'investissement dans des formations et des activités d'apprentissage tout au long de la vie (voir le chapitre 3)¹⁰. Enfin, certains des pays/économies présentant un écart prononcé entre les travailleurs plus âgés et les travailleurs dans la force de l'âge concernant l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel ont connu une augmentation marquée du niveau de formation (et probablement du niveau de compétences) de la population adulte dans le temps. Dans le cas de ces pays/économies, il est possible que le déclin des compétences soit dû à un effet de cohorte, qui s'ajoute peut-être à une dépréciation des compétences liée à l'âge.

Graphique 4.8 ■ **Utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel, selon le groupe d'âge**

Différences d'utilisation moyenne des compétences entre les groupes d'âges, avant et après ajustement, en pourcentage de l'utilisation moyenne faite par les travailleurs dans la force de l'âge




Remarques : Les estimations ajustées sont issues de régressions MCO qui intègrent des variables de contrôle pour les scores sur les échelles de compétences en littératie et en numératie, et pour le type de contrat. Les jeunes travailleurs sont âgés de 16 à 25 ans, les travailleurs dans la force de l'âge, de 26 à 54 ans, et les travailleurs plus âgés, de 55 à 65 ans.

1. Voir la note 1 sous le graphique 4.1.

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

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

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A4.8a et A4.8b.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933366224>



Le rôle que joue la maîtrise des compétences dans l'explication des écarts d'utilisation des compétences tout au long de la vie est confirmé par les différences entre les chiffres bruts et les chiffres ajustés relatifs à l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel, notamment en ce qui concerne les travailleurs plus âgés par rapport aux travailleurs dans la force de l'âge. Les écarts importants en matière de maîtrise des compétences semblent expliquer bien davantage les écarts d'utilisation des compétences entre les travailleurs dans la force de l'âge et ceux plus âgés qu'entre les travailleurs dans la force de l'âge et les jeunes travailleurs¹¹.

Niveau de formation

Bien que les compétences puissent être acquises dans de nombreux environnements et évoluent avec le temps, la formation scolaire reste la principale source d'apprentissage, et il semble naturel d'attendre une plus grande utilisation des compétences des personnes ayant un niveau de formation plus élevé.

Cette analyse ne tient compte que de trois groupes de travailleurs : ceux dont le niveau de formation est inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, ceux qui sont diplômés au plus du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, et ceux qui sont diplômés de l'enseignement tertiaire¹². À quelques rares exceptions près, les résultats montrent que les travailleurs ayant atteint un niveau de formation plus élevé utilisent leurs compétences en traitement de l'information de façon plus intensive dans le cadre professionnel que les diplômés au plus du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le graphique 4.9). On constate également que les travailleurs non diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire utilisent leurs compétences de façon moins intensive dans le cadre professionnel que les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Les écarts sont importants ; ils sont comparables à ceux observés entre les différents groupes d'âge et supérieurs à ceux constatés entre les hommes et les femmes. L'écart le plus important en matière d'utilisation des compétences entre les diplômés de l'enseignement tertiaire et les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire concerne les TIC, les différences brutes étant de 50 % à 60 % dans plusieurs pays. En ce qui concerne les autres caractéristiques socio-démographiques, les écarts dans la maîtrise des compétences et la répartition des travailleurs dans les professions expliquent la plupart des écarts de maîtrise des compétences entre les différents niveaux de formation. Toutefois, c'est l'emploi occupé (reflété par la profession), et non les compétences en littératie et en numératie, qui influe le plus sur l'utilisation des compétences par niveau de formation. Malgré la prise en compte de la maîtrise des compétences et de la profession, les écarts d'utilisation des TIC dans le cadre professionnel entre les diplômés de l'enseignement tertiaire et les diplômés du deuxième cycle du secondaire restent considérables, notamment dans certains pays d'Europe orientale, notamment en Lituanie, en Pologne, en République slovaque et en Slovaquie, ainsi qu'en Corée, à Djakarta (Indonésie), en Grèce et en Turquie.

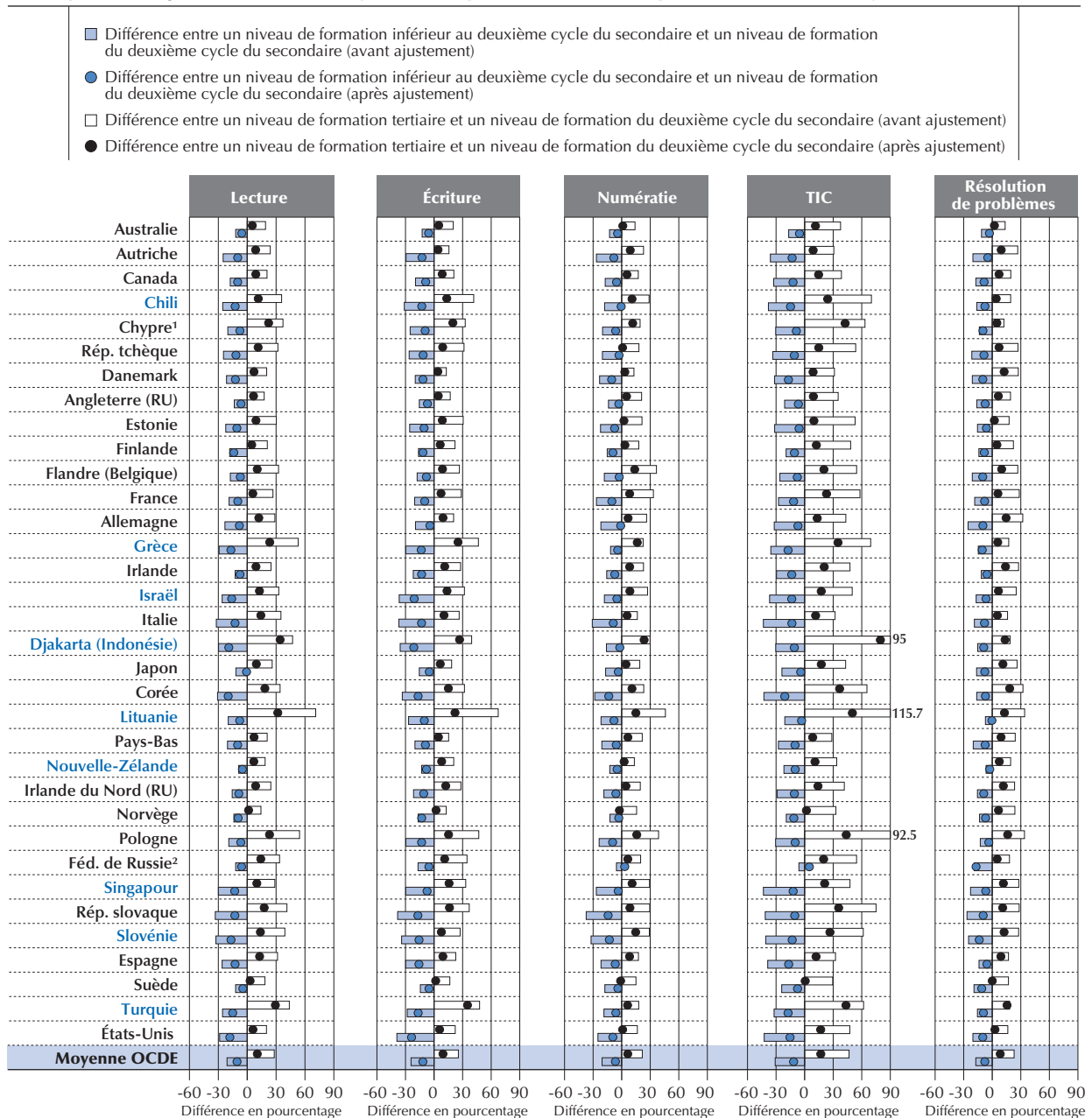
Bien que ce ne soit pas surprenant, il est regrettable que les travailleurs les plus instruits soient aussi ceux qui utilisent leurs compétences dans le cadre professionnel le plus fréquemment. L'utilisation des compétences dans le cadre professionnel peut et devrait venir compléter la formation initiale des travailleurs en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences et de maîtriser celles dont ils disposent déjà. Il est nécessaire que les employeurs identifient des mécanismes d'incitation qui encouragent l'utilisation et le développement des compétences.

DEMANDE EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES : INFLUENCE DES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ET DES EMPLOIS SUR L'UTILISATION DES COMPÉTENCES

L'analyse des données de l'Évaluation des compétences des adultes montre que la répartition des travailleurs dans les professions a un fort impact sur l'utilisation des compétences. En fait, la prise en compte de la profession (avec la maîtrise des compétences) réduit significativement les écarts d'utilisation des compétences entre les groupes socio-démographiques clés. Mais ces écarts persistent après la prise en compte de la profession, ce qui suggère que d'autres facteurs interviennent peut-être. Par exemple, les catégories professionnelles (notamment lorsqu'elles sont définies par de grands groupes d'emplois¹³) peuvent masquer les différences entre des emplois qui sont identifiés sous le même code professionnel. En outre, l'organisation et la gestion des entreprises pourraient également influencer sur l'intensité de l'utilisation des compétences.

Graphique 4.9 ■ Utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel, selon le niveau de formation

Différences d'utilisation moyenne des compétences selon le niveau de formation, avant et après ajustement, en pourcentage de l'utilisation moyenne faite par les travailleurs diplômés du deuxième cycle du secondaire



Remarque : Résultats issus de régressions MCO qui intègrent des variables de contrôle pour les scores sur les échelles de compétences en littératie et en numératie, pour les heures travaillées, ainsi que des variables fictives pour les professions (classification à 1 chiffre des professions de la CITP).

1. Voir la note 1 sous le graphique 4.1.

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

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

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A4.9a et A4.9b.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/88893336239>

Cette section examine d'autres caractéristiques des emplois et des entreprises susceptibles d'être liées à l'utilisation des compétences. Dans la plupart des cas, les graphiques ne présentent que l'utilisation moyenne des compétences selon les pays, tant le nombre de catégories professionnelles rendrait indigeste la présentation des résultats par pays.

Tableau 4.2 Secteurs d'activité où l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel est la moins/la plus élevée

Utilisation des compétences dans le cadre professionnel	Les 5 secteurs d'activité en tête du classement (code à deux chiffres de la CITI)	Les 5 secteurs d'activité en bas du classement (code à deux chiffres de la CITI)
Lecture	69 - Activités juridiques et comptables 71 - Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités d'essais et d'analyses techniques 72 - Recherche scientifique et développement 62 - Programmation informatique ; conseils et activités connexes 70 - Activités de bureaux principaux ; activités de conseils en matière de gestion	81 - Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère 56 - Activités de services de restauration et de consommation de boissons 15 - Fabrication de cuir et d'articles de cuir 10 - Fabrication de produits alimentaires et de boissons 38 - Collecte des déchets, activités de traitement et d'évacuation ; récupération des matières
Écriture	70 - Activités de bureaux principaux ; activités de conseils en matière de gestion 65 - Activités d'assurances, réassurance et de caisses de retraite, à l'exception de la sécurité sociale obligatoire 69 - Activités juridiques et comptables 61 - Télécommunications 64 - Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite	81 - Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère 56 - Activités de services de restauration et de consommation de boissons 96 - Autres activités de services personnels 14 - Fabrication d'articles d'habillement 15 - Fabrication de cuir et d'articles de cuir
Numératie	65 - Activités d'assurances, réassurance et de caisses de retraite, à l'exception de la sécurité sociale obligatoire 70 - Activités de bureaux principaux ; activités de conseils en matière de gestion 64 - Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite 71 - Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités d'essais et d'analyses techniques 66 - Activités auxiliaires des services financiers et des assurances	87 - Activités de soins de santé dispensés en établissement 80 - Activités d'enquêtes et de sécurités 81 - Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère 88 - Activités d'action sociale sans hébergement 53 - Activités de poste et de courrier
TIC	63 - Activités de services d'information 66 - Activités auxiliaires des services financiers et des assurances 64 - Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite 70 - Activités de bureaux principaux ; activités de conseils en matière de gestion 62 - Programmation informatique ; conseils et activités connexes	81 - Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère 56 - Activités de services de restauration et de consommation de boissons 16 - Production de bois et d'articles en bois et en liège (sauf fabrication de meubles) ; fabrication d'articles de vannerie et de sparterie 49 - Transports terrestres, transport par conduites 96 - Autres activités de services personnels
Résolution de problèmes	64 - Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite 63 - Activités de services d'information 61 - Télécommunications 70 - Activités de bureaux principaux ; activités de conseils en matière de gestion 62 - Programmation informatique ; conseils et activités connexes	81 - Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère 56 - Activités de services de restauration et de consommation de boissons 15 - Fabrication de cuir et d'articles de cuir 53 - Activités de poste et de courrier 96 - Autres activités de services personnels

Remarques : Les secteurs d'activité – tirés de la classification à deux chiffres de la CITI – sont classés en fonction de leur utilisation moyenne des compétences. Ce tableau présente les 5 secteurs d'activité en tête/en bas du classement pour l'utilisation de chaque type de compétences.

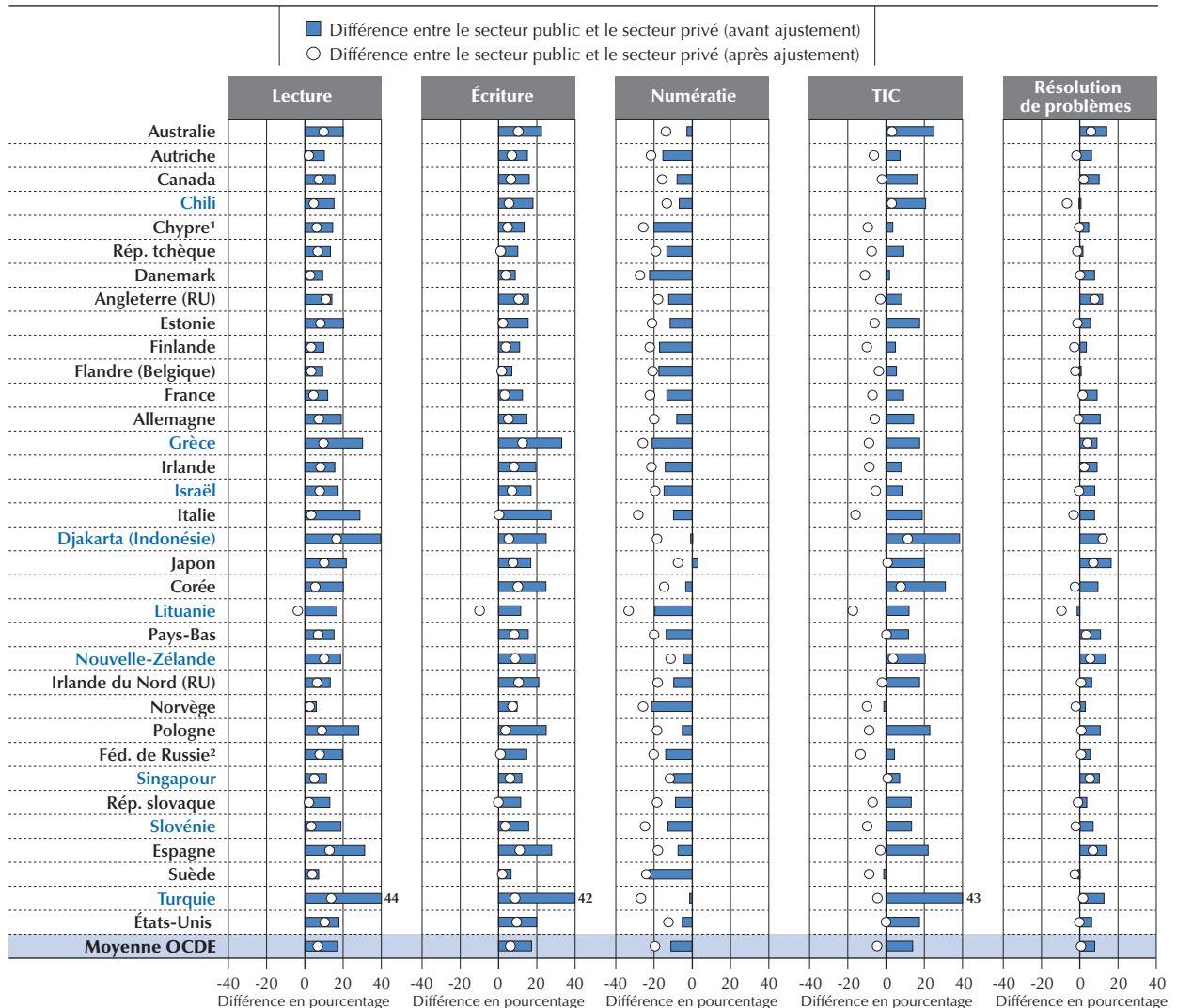
Secteur d'activité, taille et branche d'activité de l'entreprise

L'Évaluation des compétences des adultes ne fournit que des informations limitées concernant les caractéristiques des employeurs des répondants : elles portent sur le nombre d'employés, le secteur d'activité de l'entreprise, et la nature du secteur, public ou privé. Plus précisément, les questions de l'enquête concernent le lieu où l'emploi est basé et où le répondant effectue principalement son travail (c'est-à-dire qu'elles portent non sur le siège social de l'entreprise, mais sur l'entreprise dans laquelle le répondant travaille), une distinction importante dans le cas des grandes entreprises qui opèrent dans plusieurs branches d'activité ou régions.

En ce qui concerne l'utilisation des compétences selon le secteur d'activité, il apparaît que les compétences en traitement de l'information sont le plus fréquemment utilisées dans les « activités des bureaux principaux et les activités de conseil », les « services financiers » et, dans une moindre mesure, la « programmation informatique » (voir le tableau 4.2). À l'autre extrémité de l'échelle, les compétences sont le moins fréquemment utilisées dans les « services concernant les bâtiments », les « services de repas et de boissons » ainsi que les « services personnels » et la « fabrication d'articles de cuir ». Dans l'ensemble, les résultats ne sont pas surprenants, mais il est intéressant de noter que les classements dans le haut et dans le bas de l'échelle sont cohérents pour la plupart des compétences en traitement de l'information analysées dans ce chapitre.

Graphique 4.10 ■ **Utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel, selon le secteur**

Différences d'utilisation moyenne des compétences selon le secteur, avant et après ajustement, en pourcentage de l'utilisation moyenne dans le secteur privé



Remarque : Résultats issus de régressions MCO qui intègrent des variables de contrôle pour les scores sur les échelles de compétences en littératie et en numératie, pour les heures travaillées, ainsi que des variables fictives pour les professions (classification à 1 chiffre des professions de la CITP).

1. Voir la note 1 sous le graphique 4.1.

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

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

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A4.10a et A4.10b.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366247>

La comparaison des entreprises du secteur public et du secteur privé dépeint une situation contrastée (voir le graphique 4.10). Les compétences en lecture et en écriture sont plus fréquemment utilisées dans le cadre professionnel chez les adultes travaillant dans les entreprises du secteur public. L'écart le plus important en matière d'utilisation de ces compétences entre les adultes travaillant dans le secteur public et dans le secteur privé s'observe en Turquie ; viennent ensuite Djakarta (Indonésie), l'Espagne et la Grèce. La situation est inversée en ce qui concerne les compétences en numératie : les adultes travaillant dans le secteur privé ont indiqué utiliser plus fréquemment leurs compétences en numératie dans le cadre professionnel, bien que les écarts soient faibles dans certains pays. Les résultats sont contrastés pour ce qui est des compétences en TIC et, dans une moindre mesure, en résolution de problèmes, qui tendent à être utilisées plus fréquemment par les travailleurs du secteur public, bien que les écarts soient plus faibles que pour les compétences en lecture et en écriture.

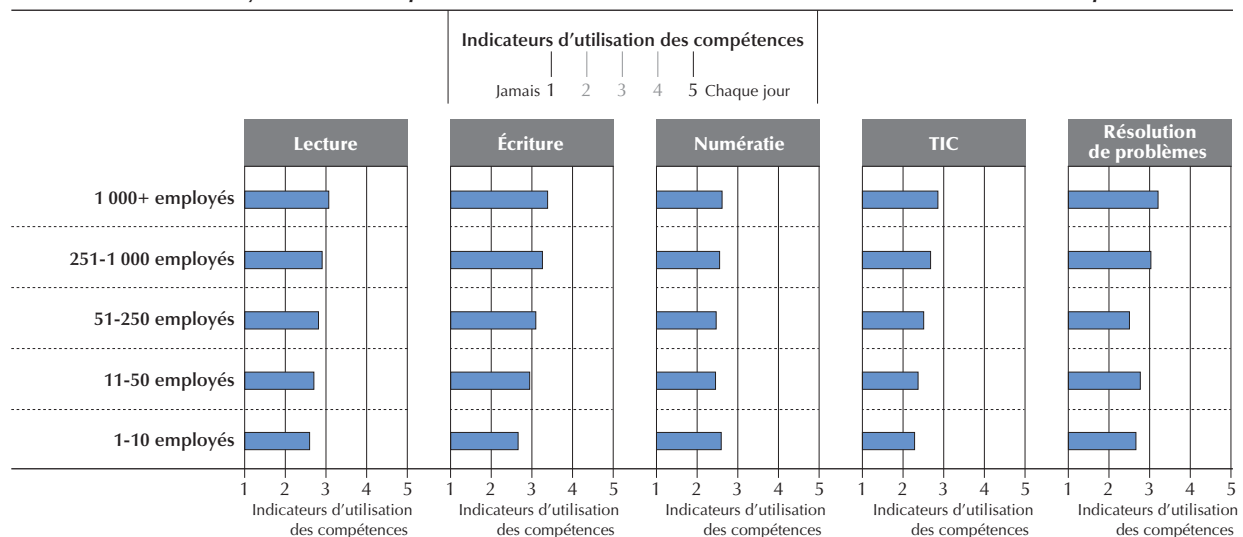
La nature des emplois et le niveau de compétences des travailleurs dans les deux secteurs expliquent les écarts dans une certaine mesure, notamment en ce qui concerne l'utilisation des compétences en lecture, en écriture et en résolution

de problèmes dans le cadre professionnel. Mais il apparaît que les adultes travaillant dans le secteur privé utilisent plus fréquemment leurs compétences en numérotique et en TIC une fois que les écarts entre les secteurs sont ajustés pour prendre en compte les différences de répartition des travailleurs dans les professions et les différences de niveaux de compétences des travailleurs.

La taille de l'entreprise est un autre facteur qui détermine la façon dont les travailleurs utilisent leurs compétences. On peut s'attendre à ce que les travailleurs employés dans de petites entreprises utilisent leurs compétences différemment de ceux travaillant dans de grandes entreprises, même au sein d'un même groupe de professions et du même secteur d'activité. Une éventualité serait que les grandes entreprises emploient des travailleurs plus compétents et adoptent des technologies de production plus sophistiquées (Brown et Medoff, 1989 ; Gibson et Stillman, 2009), ce qui améliorerait l'utilisation des compétences en traitement de l'information par rapport aux petites entreprises. Mais il est possible que les petites entreprises en phase de démarrage se distinguent en offrant davantage de flexibilité à leurs collaborateurs, leur permettant ainsi d'utiliser plus pleinement leurs compétences (OCDE, à paraître). Globalement, l'hypothèse émise ci-dessus est confirmée en ce qui concerne l'utilisation des compétences en lecture, en numérotique, en TIC et en résolution de problèmes, l'utilisation de ces compétences augmentant avec la taille de l'entreprise. La seule exception est l'utilisation des compétences en numérotique, celle-ci présentant une légère forme en U, avec une utilisation plus élevée aux deux extrémités de l'échelle relative à la taille des entreprises (voir le graphique 4.11).


Graphique 4.11 ■ **Utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel, selon la taille de l'entreprise**

Utilisation moyenne des compétences en traitement de l'information, selon la taille de l'entreprise



Remarques : Les données correspondent à la moyenne des pays/économies participant à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC). Pour les compétences en lecture, en écriture, en numérotique et en TIC, les indicateurs d'utilisation des compétences sont rapportés à une échelle allant de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». L'utilisation des compétences en résolution de problèmes est mesurée sur la base des réponses des répondants à la question suivante : « À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ? ». L'éventail de réponses possibles va également de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». Pour mesurer la taille de l'entreprise, les répondants sont interrogés sur l'effectif de la société dans laquelle ils travaillent.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A4.11.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933366254>

Types de contrats

Les types de contrats peuvent aussi influencer sur le niveau d'utilisation des compétences dans le cadre professionnel à travers divers aspects, comme la nature du lien avec l'entreprise selon la sécurité de l'emploi, la volonté d'adapter les tâches professionnelles aux compétences du travailleur et la flexibilité permettant de les adapter, ou simplement les différentes descriptions des postes. Il s'agit d'une question essentielle étant donné le recours toujours plus fréquent ces dernières années aux contrats à durée déterminée dans plusieurs pays de l'OCDE¹⁴. Associé à un faible taux de conversion vers des contrats à durée indéterminée et au fait qu'une partie disproportionnée des travailleurs sous contrat à durée déterminée sont jeunes, un recours grandissant à ce type de contrats pourrait avoir des effets dommageables, tant pour les travailleurs que pour l'économie de manière générale.



Par exemple, il a été démontré à de nombreuses reprises que les travailleurs sous contrat à durée déterminée reçoivent moins de formation de la part de leur employeur (Autor, 2001 ; OCDE, 2006) que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, les travailleurs sous contrat à durée déterminée ont moins de possibilités d'acquisition de compétences propres à leur emploi, ce qui diminue potentiellement les perspectives d'évolution de leur carrière et menace la croissance de la productivité de la main-d'œuvre jeune. Comprendre les différences relatives aux compétences utilisées par les travailleurs sous contrats à durée déterminée et indéterminée permettrait de mettre en lumière un mécanisme supplémentaire d'acquisition des compétences.

À quelques rares exceptions près, les travailleurs sous contrat à durée déterminée font une utilisation moins intensive de leurs compétences en traitement de l'information que leurs homologues sous contrat à durée indéterminée (voir le graphique 4.12)¹⁵. Les écarts les plus importants s'observent en Espagne, mais la Grèce et la Turquie, parmi les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, présentent également un net désavantage chez les travailleurs sous contrat à durée déterminée, par rapport à leurs homologues sous contrat à durée indéterminée, en matière d'utilisation des compétences dans le cadre professionnel, notamment en ce qui concerne les compétences en écriture, en numérotique et en TIC. À l'opposé, les écarts sont presque nuls au Chili, de même qu'en Angleterre (Royaume-Uni), en Australie, aux États-Unis et en Fédération de Russie parmi les pays/économies de la première vague de l'évaluation¹⁶. Les écarts d'utilisation des compétences en lecture, en écriture et en résolution de problèmes entre les travailleurs sous différents types de contrats sont également faibles en Israël et à Singapour.

Dans un certain nombre de pays, la prise en compte de la maîtrise des compétences, du nombre d'heures travaillées et de la profession réduit l'écart en matière d'utilisation des compétences entre les travailleurs sous différents types de contrats. Toutefois, même si l'ajustement réduit l'écart, il ne l'élimine pas complètement, ce qui laisse penser que d'autres facteurs interviendraient également. Par exemple, parmi les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, l'ajustement a un impact très limité en Grèce, en Nouvelle-Zélande et en Turquie. L'inverse s'observe à Djakarta (Indonésie) et en Lituanie, où l'ajustement réduit l'écart en matière d'utilisation des compétences en écriture, en numérotique et en TIC dans le cadre professionnel. Cet écart se réduit également de façon marquée dans plusieurs pays/économies de la première vague de l'évaluation, notamment en Espagne, en France, en Italie et en Pologne.

La persistance d'un écart en matière d'utilisation des compétences entre les travailleurs sous différents types de contrats pourrait également être due à des différences dans les pratiques liées à la gestion ou à l'organisation. D'un côté, il est possible que les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient de moins de flexibilité concernant la façon dont ils effectuent leurs tâches professionnelles et qu'ils participent moins aux décisions de l'entreprise, et donc qu'ils soient moins incités à utiliser leurs compétences. D'un autre côté, les employeurs sont peut-être moins enclins à adapter les tâches et les descriptions de postes aux compétences de leurs employés, ce qui exacerbe l'effet d'une inadéquation des qualifications/compétences sur l'utilisation des compétences.

Organisation du travail

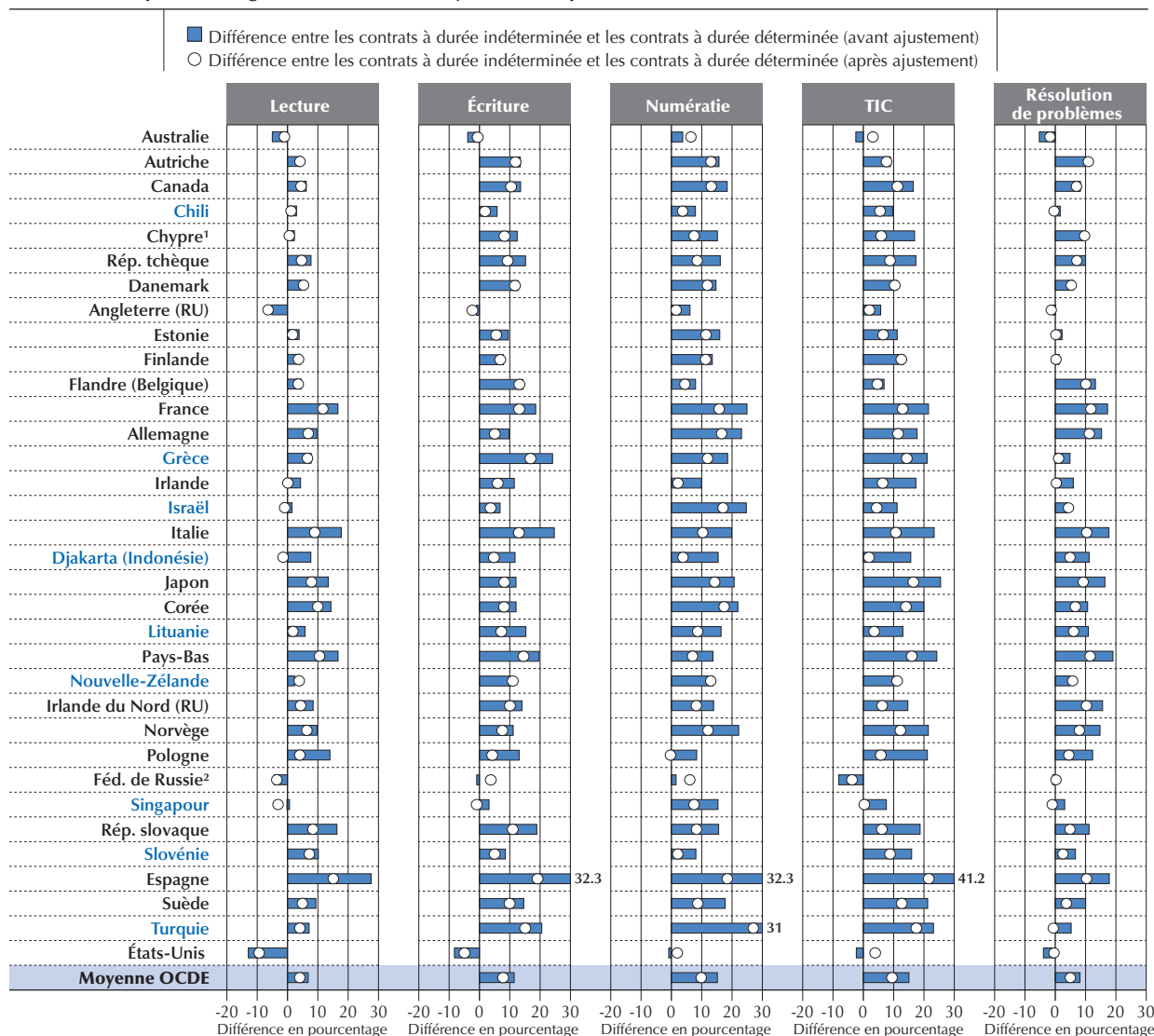
L'organisation du travail, la conception des tâches professionnelles ainsi que les pratiques de gestion adoptées par l'entreprise sont susceptibles d'influer sur la mesure dans laquelle les compétences sont utilisées dans le cadre professionnel. Il a notamment été suggéré qu'une meilleure utilisation des compétences et une productivité accrue pourraient être obtenues en mettant en œuvre ce que l'on appelle « les pratiques de travail à haut rendement » (PTHR), qui comprennent certains aspects liés à l'organisation du travail – notamment le travail en équipe, l'autonomie, la hiérarchisation des tâches, le mentorat, la rotation des postes et la mise en pratique de nouveaux apprentissages –, ainsi que les pratiques de gestion – notamment la participation des employés, les dispositifs de rémunération incitative, les pratiques en matière de formation et la flexibilité des horaires de travail (Bloom et Van Reenen, 2010 ; Johnston et Hawke, 2002)¹⁷.

L'Évaluation des compétences des adultes recueille des informations sur un certain nombre de caractéristiques des emplois souvent associées aux PTHR, notamment : le degré de flexibilité dont les travailleurs bénéficient pour décider de l'ordre dans lequel ils effectuent les tâches, de la façon dont ils exécutent le travail, du rythme auquel ils l'exécutent et des horaires de travail ; la fréquence à laquelle ils organisent leur propre temps de travail et planifient leurs propres activités ; la fréquence à laquelle ils coopèrent ou partagent des informations avec d'autres personnes ; la fréquence à laquelle ils donnent des instructions à d'autres personnes ou les forment ; leur éventuelle participation à des cours ou formations au cours des 12 derniers mois ; les éventuelles primes qu'ils ont reçues. Le graphique 4.6 ci-avant confirme que ces pratiques contribuent largement à la variation de l'utilisation des compétences chez les adultes. La proportion de la variation de l'utilisation des compétences expliquée par les PTHR va de 27 % en lecture à environ

14 % en résolution de problèmes. Les PTHR sont ainsi le facteur contribuant le plus à la variation de l'utilisation des compétences dans tous les domaines, à l'exception des TIC, la profession expliquant la proportion la plus importante de la variation dans ce domaine.

Graphique 4.12 ■ **Utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel, selon le type de contrat**

Différences d'utilisation moyenne des compétences selon le type de contrat, avant et après ajustement, en pourcentage de l'utilisation moyenne faite par les salariés sous contrat à durée déterminée



Remarque : Résultats issus de régressions MCO qui intègrent des variables de contrôle pour les scores sur les échelles de compétences en littératie et en numératie, pour les heures travaillées, ainsi que des variables fictives pour les professions (classification à 1 chiffre des professions de la CIP).

1. Voir la note 1 sous le graphique 4.1.

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

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

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableaux A4.12a et A4.12b.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366263>

Le graphique 4.13 représente l'utilisation des compétences en traitement de l'information selon l'intensité des PTHR. À très peu d'exceptions près, les travailleurs qui bénéficient de ces pratiques ont davantage recours à leurs compétences en lecture, en écriture, en numératie, en TIC et en résolution de problèmes, par rapport aux travailleurs qui n'en bénéficient pas. L'utilisation des compétences chez les adultes tend également à s'accroître avec l'intensité des PTHR, c'est-à-dire que plus les travailleurs sont engagés dans ces pratiques, plus ils utilisent leurs compétences. À l'échelle nationale, les résultats suivent des schémas similaires.

Graphique 4.13 ■ Utilisation des compétences selon les pratiques de travail à haut rendement

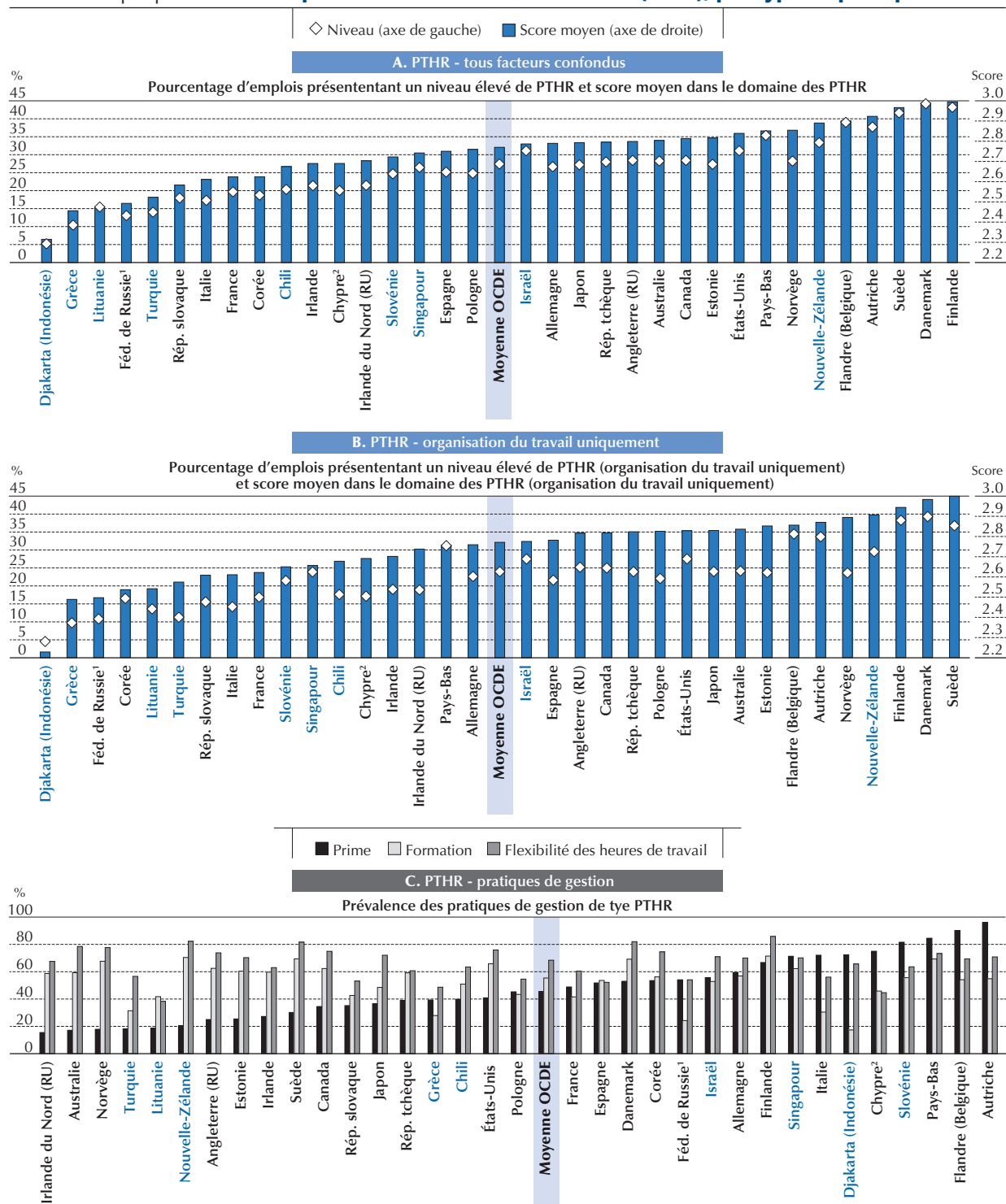


Remarques : Les données correspondent à la moyenne des pays/économies participant à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC). Pour les compétences en lecture, en écriture, en numératie et en TIC, les indicateurs d'utilisation des compétences sont rapportés à une échelle allant de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». L'utilisation des compétences en résolution de problèmes est mesurée sur la base des réponses des répondants à la question suivante : « À quelle fréquence êtes-vous habituellement confronté(e) à des problèmes complexes dont la résolution vous demande au moins 30 minutes ? ». L'éventail de réponses possibles va également de 1 « Jamais » à 5 « Chaque jour ». Dans le panneau I, « Pratiques de gestion », les estimations montrent la différence d'utilisation moyenne des compétences entre : les travailleurs bénéficiant d'une certaine flexibilité dans leurs heures de travail et ceux ne jouissant pas de cette flexibilité ; les travailleurs ayant suivi une formation au cours de l'année précédente et ceux n'en ayant pas suivie ; les travailleurs recevant une prime annuelle et ceux n'en recevant pas.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A4.13.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366276>

Graphique 4.14 ■ Pratiques de travail à haut rendement (PTHR), par type de pratique



Remarques : Les panneaux A et B présentent la valeur moyenne de l'indicateur PTHR et le pourcentage d'individus occupant un emploi se situant au-dessus du 75^e centile dans les différentes répartitions de PTHR échantillonnées. L'indice de PTHR est dérivé de la somme des échelles de toutes les sous-composantes présentées dans le graphique 4.13 (panneau A) ou de la somme des échelles de sous-composantes relatives à l'organisation du travail uniquement (panneau B). Le panneau C présente le pourcentage de travailleurs recevant des primes annuelles, ayant suivi une formation au cours de l'année précédente ou bénéficiant d'une certaine flexibilité concernant leurs heures de travail.

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

2. Voir la note 1 sous le graphique 4.1.

Dans les panneaux A et B, les pays et économies sont classés par ordre croissant des indicateurs moyens de PTHR ; dans le panneau C, les pays et économies sont classés par ordre croissant de la prévalence des primes.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (2012, 2015), tableau A4.14.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933366282>



Afin d'avoir un aperçu de la mesure dans laquelle les PTHR sont répandues dans les pays de l'OCDE, une échelle regroupant les divers éléments constitutifs des PTHR représentés dans le graphique 4.13 a été construite¹⁸. Comme le montre le graphique 4.14, l'intensité des PTHR dans le cadre professionnel varie selon les pays/économies. Le graphique représente l'intensité des PTHR ainsi que la fréquence de leurs sous-composantes : les facteurs relatifs à l'organisation du travail et les pratiques de gestion. Deux mesures de la fréquence globale des PTHR sont représentées : le score moyen et la proportion des emplois dans lesquels les PTHR sont adoptées au moins une fois par semaine. Le classement des pays/économies par rapport aux deux mesures est similaire ; les PTHR sont les plus fréquentes dans plusieurs pays nordiques, mais aussi en Nouvelle-Zélande et, dans une moindre mesure, en Israël parmi les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, et elles sont les moins fréquentes à Djakarta (Indonésie), en Fédération de Russie, en Grèce, en Lituanie et en Turquie.

Des classements similaires sont observés concernant les facteurs relatifs à l'organisation du travail ainsi que la fréquence des formations et la flexibilité des horaires de travail. En revanche, la répartition entre les pays/économies de l'octroi de primes suit un schéma différent, les primes étant les plus fréquentes en Autriche, en Belgique et dans les Pays-Bas, et les moins fréquentes en Angleterre (Royaume-Uni), en Australie, en Irlande du Nord (Royaume-Uni) et en Norvège, ainsi qu'en Lituanie, en Nouvelle-Zélande et en Turquie parmi les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation. Les analyses supplémentaires qui ont été menées dans le cadre des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2016a) confirment l'existence d'une forte corrélation entre les PTHR et l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel.

RÉSUMÉ

Les compétences en écriture et en résolution de problèmes sont les plus fréquemment utilisées au travail. Les compétences en lecture suivent de près, tandis que les compétences en numératie et les compétences liées aux TIC sont les moins utilisées. Parmi les pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, c'est en Nouvelle-Zélande que presque toutes les compétences en traitement de l'information sont le plus fréquemment utilisées dans le cadre professionnel, avec l'Australie et les États-Unis parmi les pays/économies de la première vague de l'évaluation. Singapour se démarque également, les adultes de cette économie utilisant fréquemment leurs compétences dans le cadre professionnel, en particulier les compétences en TIC. Les adultes de Singapour sont en effet ceux qui utilisent le plus fréquemment leurs compétences en TIC dans le cadre professionnel parmi tous les pays/économies participants. En Slovénie, l'utilisation de la plupart des compétences en traitement de l'information est proche de la moyenne et, sans surprise, proche de certains autres pays d'Europe orientale, notamment l'Estonie, la République slovaque et la République tchèque. En outre, en Slovénie, les travailleurs figurent parmi ceux qui utilisent le plus fréquemment leurs compétences en écriture dans le cadre professionnel. Dans tous les autres pays/économies de la deuxième vague de l'évaluation, l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel est nettement inférieure à la moyenne et proche du bas de l'échelle.

Il existe un lien étroit entre l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel et dans la vie quotidienne, ce qui suggère que les caractéristiques socio-démographiques des adultes et leurs dispositions personnelles contribuent à définir la fréquence à laquelle ils pratiquent des activités de littératie, de numératie et des activités informatiques dans leur vie privée.

L'analyse fait ressortir deux thèmes qui pourraient avoir un impact sur l'action publique. En premier lieu, les pays/économies se classent différemment dans les deux dimensions que sont la maîtrise des compétences et l'utilisation des compétences. Dans l'ensemble des pays/économies participants, la maîtrise des compétences n'explique qu'environ 5 % de la variation de l'utilisation des compétences en numératie dans le cadre professionnel, après contrôle de la profession exercée et des caractéristiques de l'entreprise, et elle explique une proportion encore moindre de la variation de l'utilisation des compétences en littératie. Pour autant, ce constat ne signifie pas que la maîtrise des compétences n'a aucune incidence sur leur utilisation ; elle joue de fait un rôle à travers la sélection dans les différents emplois et entreprises. En d'autres termes, il y a de nombreux recouvrements dans la répartition de l'utilisation des compétences chez les travailleurs à différents niveaux de compétences. L'utilisation médiane des compétences en littératie et en numératie augmente parallèlement au niveau de compétences, mais il n'est pas rare que des travailleurs plus compétents utilisent leurs compétences de façon moins intensive dans le cadre professionnel que leurs collègues moins compétents.

En second lieu, dans tous les pays/économies étudiés par l'Évaluation des compétences des adultes, les types d'emplois occupés par les travailleurs et les pratiques en matière de ressources humaines adoptées dans le cadre de leurs emplois



sont les principaux facteurs expliquant la variation de l'utilisation des compétences. Les pratiques de travail à haut rendement (notamment les pratiques de gestion et l'organisation du travail) entretiennent une relation positive avec l'utilisation des compétences en traitement de l'information dans le cadre professionnel. Elles expliquent entre 14 % et 27 % de la variation de l'utilisation des compétences chez les adultes. L'organisation du travail (l'importance du travail en équipe, l'autonomie, la hiérarchisation des tâches, le mentorat, la rotation des postes et la mise en pratique de nouveaux apprentissages) influe sur le degré de flexibilité interne pour adapter les tâches professionnelles aux compétences des nouveaux employés. Certaines pratiques de gestion (primes, formations et flexibilité des horaires de travail) incitent les travailleurs à mobiliser davantage leurs compétences au travail.

De nombreux pays ont mis en œuvre des initiatives ou des politiques pour promouvoir une meilleure utilisation des compétences grâce à des pratiques professionnelles innovantes. Ils reconnaissent que l'adoption de pratiques modernes de leadership et de gestion dans les entreprises peut inciter les travailleurs à mieux utiliser leurs compétences, et qu'une plus grande implication de ceux-ci peut permettre d'atteindre des gains de productivité. Concrètement, de nombreuses initiatives sont axées sur la sensibilisation aux avantages qui découlent d'une utilisation plus efficace des compétences, et présentent les pratiques de travail à haut rendement comme une option bénéfique à la fois pour les employeurs et les travailleurs. Les pays ont également mis l'accent sur la diffusion des bonnes pratiques et le partage de conseils constructifs, en identifiant les entreprises modèles par exemple. Dans certains cas, des financements sont disponibles pour le développement d'outils de diagnostic afin d'aider les entreprises à identifier à la fois les obstacles et les mesures qui favoriseront une meilleure exploitation des compétences de leurs employés. Dans le contexte de ressources limitées, les petites et moyennes entreprises présentant un potentiel de croissance sont souvent ciblées dans la mesure où les dirigeants des plus petites entreprises ont tendance à penser qu'il est plus difficile ou coûteux d'adopter des pratiques innovantes en matière d'organisation du travail (OCDE, 2016a).

Notes

1. Ces informations étaient à l'origine recueillies afin de mesurer l'utilisation de compétences génériques dans le cadre professionnel. Voir OCDE (2013) et Quintini (2014) pour l'analyse de ces variables dans les pays/économies de la première vague de l'évaluation.
2. Les questions concernant la fréquence de la résolution de problèmes ne portent que sur le contexte professionnel.
3. Il convient de garder à l'esprit que ces données sont auto-déclarées par les répondants et que les variations d'un pays à l'autre peuvent s'expliquer en partie par les différences culturelles en termes de comportements de réponse. Comme expliqué dans la suite de ce chapitre, les différences d'un pays à l'autre dépendront également de facteurs liés à la demande, comme la composition des secteurs d'activité, la fréquence de certains types de contrats, la proportion des PME et la mesure dans laquelle les entreprises appliquent des pratiques d'organisation du travail et de gestion susceptibles d'influer sur le déploiement des compétences dans le cadre professionnel.
4. Ces résultats pourraient aussi suggérer que les compétences acquises et utilisées plus fréquemment dans le cadre professionnel peuvent être transposées et utilisées dans la vie quotidienne.
5. L'ajustement se fonde sur une analyse de régression multiple. Premièrement, tant la productivité de la main-d'œuvre que l'utilisation moyenne des compétences en lecture dans le cadre professionnel sont régressées séparément d'après les scores moyens sur les échelles de compétences en littératie et en numératie : elles sont ajustées pour contrôler l'effet de la maîtrise de la littératie et de la numératie. Puis, les résidus de ces deux régressions sont à leur tour régressés mutuellement. Les résultats ajustés présentés dans le graphique 4.3 sont issus d'une régression de ce type. Il s'agit d'une procédure économétrique classique, connue sous le nom de *régression décomposée*.
6. Il est possible que le lien entre l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel et la productivité reflète la relation entre l'utilisation des compétences en lecture (ou en écriture ou en résolution de problèmes) et l'utilisation d'autres compétences, ou le lien entre l'utilisation et la nature de l'environnement professionnel (par exemple, l'intensité de capital).
7. Singapour est un exemple intéressant : les données apparemment contradictoires recueillies sur l'utilisation des compétences et sur leur maîtrise pourraient résulter en partie de la différence des deux ensembles de données concernant la langue utilisée. Plus précisément, alors que l'évaluation des compétences en littératie et en numératie était administrée exclusivement en langue anglaise à Singapour, les déclarations des répondants dans le questionnaire de base à propos de l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel n'étaient pas contraintes par l'utilisation d'une langue spécifique.
8. L'analyse de la variance présentée ici repose sur la technique de décomposition par régression élaborée par Fields (2004). Cette approche est une manière parmi d'autres de comparer l'importance du rôle d'un facteur comme corrélat de l'utilisation des compétences. Une alternative serait d'utiliser une analyse de régression. L'avantage de l'approche de décomposition de la variance est qu'elle permet de comparer des facteurs qui sont mesurés sur différentes échelles. Voir également le chapitre 5 dans OCDE (2014).
9. Les écarts dans l'utilisation des compétences entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein doivent être interprétés avec prudence, car ils peuvent simplement découler du fait que les travailleurs à temps partiel sont moins souvent au travail que les travailleurs à temps plein.



10. En l'absence de données de panel, cette interprétation ne peut être confrontée à la possibilité d'une tendance en faveur d'une utilisation moins intensive de certaines compétences avec le temps. Toutefois, compte tenu de l'évolution de la technologie et de la demande de main-d'œuvre en faveur d'un travail faisant une utilisation plus intensive des compétences, cette explication ne semble pas particulièrement plausible.

11. Bien que la correction inclue également le type de contrat, la maîtrise des compétences est la plus déterminante.

12. Des niveaux de formation inférieurs au deuxième cycle du secondaire correspondent aux niveaux CITE 0, 1, 2 et 3C court ; un niveau de formation égal au deuxième cycle du secondaire comprend les niveaux CITE 3A, 3B, 3C long ou 4A, B, C ; et un niveau de formation tertiaire correspond aux niveaux CITE 5A, B ou 6.

13. L'ajustement repose sur l'utilisation de la catégorie professionnelle CIP à un chiffre des travailleurs.

14. Dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), environ 12 % des salariés ont déclaré être employés sous contrat à durée déterminée.

15. Les travailleurs indépendants sont exclus de ces calculs.

16. Dans le cas de l'Angleterre (Royaume-Uni), de l'Australie et des États-Unis, cela peut s'expliquer en partie par la sécurité limitée de l'emploi, quel que soit le type de poste. C'est notamment le cas aux États-Unis où la distinction entre contrats à durée déterminée et indéterminée est très floue, et où les contrats à durée déterminée sont un type de contrat spécial et relativement rare en comparaison d'autres pays. En revanche, et de façon assez surprenante, ce n'est pas le cas en Nouvelle-Zélande où l'écart est relativement élevé.

17. La littérature spécialisée sur le capital d'organisation, qui recouvre des pratiques similaires à celles décrites comme les pratiques de travail à haut rendement, offre un éclairage supplémentaire sur le rôle potentiel des pratiques de gestion vis-à-vis de l'utilisation des compétences (Squicciarini et Le Mouel, 2012). Les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* fournissent une analyse plus complète de la relation entre les pratiques de travail à haut rendement et l'utilisation des compétences (OCDE, 2016a).

18. Afin de construire une échelle unique, les éléments sont standardisés (sur l'ensemble des pays/économies) pour obtenir une moyenne de 2.79 et une variance d'une unité. La valeur du coefficient alpha de Cronbach pour l'échelle cumulative est de 0.7, ce qui suggère que les éléments sont compatibles avec la construction d'une échelle unique.

Note concernant la Fédération de Russie

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

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

Références et autres ouvrages à consulter

Autor, D.H. (2001), « Why do temporary help firms provide free general skills training? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116/4, pp. 1409-1448.

Blau, F. et L. Kahn (2003), « Understanding international differences in the gender pay gap », *Journal of Labor Economics*, vol. 21/1, pp. 106-144.

Blau, F. et L. Kahn (2000), « Gender differences in pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14/4, pp. 75-99.

Bloom, N. et J. Van Reenen (2010), « Human resource management and productivity », *NBER Working Paper*, n° 16019.

Brown, C. et J. Medoff (1989), « The employer size-wage effect », *Journal of Political Economy*, vol. 97/5, pp. 1027-1059.

Fields, G.S. (2004), *Regression-based Decompositions: A New Tool for Managerial Decision-making*, Department of Labor Economics, Cornell University, pp. 1-41.

Gibson, J. et S. Stillman (2009), « Why do big firms pay higher wages? Evidence from an international database », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 91/1, pp. 213-218.

Goldin, C. (1986), « Monitoring costs and occupational segregation by sex: A historical analysis », *Journal of Labor Economics*, vol. 4/1, pp. 1-27.

Green, F., A. Felstead, D. Gallie et H. Inanc (2013), *Job-related Well-being in Britain, First Findings from the Skills and Employment Survey 2012*, Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education, Londres.

Johnston, R. et G. Hawke (2002), *Case Studies Of Organisations with Established Learning Cultures*, NCVET, Adelaïde.

OCDE (à paraître), *Skills and Learning Strategies for Innovation in SMEs*, Centre pour l'entrepreneuriat, les PME et le développement local, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2016a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-fr.

OCDE (2016b), *L'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) (Base de données 2012, 2015)*, www.oecd.org/site/piaac/publicdataandanalysis.htm.

OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.

OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204096-fr>.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr>.

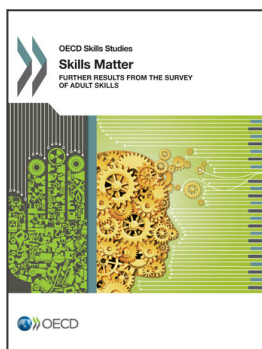
OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-fr.

Quintini, G. (2014), « Skills at work: How skills and their use matter in the labour market », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 158, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz44fdjfm7j-en>.

Squicciarini, M. et M. Le Mouel (2012), « Defining and measuring investment in organisational capital: Using US microdata to develop a task-based approach », *Documents de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie*, n° 2012/05, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k92n2t3045b-en>.

UKCES (2014), *The Labour Market Story: Skills Use at Work*, note de synthèse, UK Commission for Employment and Skills.

Wright J. et P. Sissons (2012), *The Skills Dilemma – Skills Under-Utilisation and Low-Wage Work – A Bottom Ten Million Research Paper*, The Work Foundation, Lancaster University, www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/307_Skills%20Dilemma.pdf.



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

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

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2016), « L'utilisation des compétences dans le cadre professionnel », dans *Skills Matter : Further Results from the Survey of Adult Skills*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264259492-7-fr>

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

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

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