

Une nouvelle approche de l'inadéquation des compétences

Amandine Brun-Schammé
Martin Rey



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Table des matières

Résumé.....	2
Introduction.....	4
1. Le lien entre le niveau de compétences et le profil de formation.....	6
1.1. Le score de compétences générales croît avec le niveau de diplôme et les écarts sont plus marqués en numératie qu'en littératie.....	6
1.2. Des disparités de scores moyens de compétences par domaine de formation.....	7
1.3. Sans surprise, par profession, un niveau de compétences observées moyen croissant avec le taux de diplômés.....	9
2. Détermination de l'incohérence des compétences.....	10
2.1. Description de la méthode et des différents types d'incohérence.....	10
2.2. Les profils de formation.....	12
3. Caractérisation des individus en incohérence de compétences.....	13
3.1. Au niveau national.....	13
3.2. Comparaisons internationales.....	17
4. De l'incohérence de compétences à l'inadéquation de compétences.....	19
Conclusion.....	25
Annexe – L'enquête PIAAC de l'OCDE.....	26

Résumé

L'inadéquation de compétences – c'est-à-dire l'utilisation sous-optimale des compétences d'un individu dans l'activité qu'il exerce – peut constituer un facteur d'insatisfaction pour les travailleurs et un frein à la progression de la productivité.

Pour quantifier ce phénomène, la littérature économique s'appuie sur des études qualitatives qui comportent certains biais liés au fait que les individus sont interrogés sur la perception de leurs propres compétences, mais aussi de celles attendues dans la fonction exercée. Des approches quantitatives existent, qui consistent à observer les écarts de niveau de compétences par métier.

À notre sens, un écart de niveau de compétences au sein d'un métier n'est pas suffisant pour appréhender une situation d'inadéquation de compétences. Étant donné que cet écart provient d'un mauvais appariement entre l'offre et la demande de travail, une mesure de l'inadéquation doit s'appuyer sur les mécanismes intervenant dans cet appariement et non sur une simple mesure du niveau de compétences. Nous proposons d'intégrer dans la mesure le niveau de diplôme et le domaine de formation des individus, signaux essentiels du niveau de compétences d'un individu sur le marché du travail. Ceci permet d'appréhender, parmi les individus dont le niveau de compétences se distingue des autres au sein d'un métier, ceux dont le profil de formation peut expliquer ce positionnement.

Nous préférons parler d'« incohérence apparente de compétences » pour désigner la situation d'individus dont le niveau de compétences se distingue de manière remarquable des autres. En effet, cette incohérence ne reflète pas forcément, à notre sens, un positionnement inadapté sur le marché du travail, mais peut révéler des performances particulières, qu'elles soient faibles ou au contraire élevées. Notre étude s'appuie sur les données de compétences de base en littératie et en numératie de l'enquête PIAAC (Évaluation des compétences des adultes) menée par l'OCDE en 2012, seule enquête internationale traitant des compétences des adultes.

Parmi les personnes en emploi dans les métiers observés, 29 % des individus présentent une incohérence apparente de compétences au sein de leur métier. Celle-ci survient dans des métiers qualifiés comme non qualifiés. La situation de la France est proche de celle observée chez ses voisins européens en termes de structure de l'incohérence de compétences. Néanmoins, par métier, la France se distingue par un niveau de compétences générales de base des personnes en emploi relativement plus faible que dans les autres pays européens.

Parmi les 29 % d'individus en apparente incohérence de compétences dans leur métier, 11 % des personnes en emploi dans les métiers observés présentent une apparente incohérence de compétences par rapport au proxy de leur métier, mais pas par rapport à

leur profil de formation. Pour ces individus, cette incohérence apparente de compétences peut potentiellement révéler un positionnement inadapté sur le marché du travail, c'est-à-dire une inadéquation de compétences. Il serait alors préférable d'exercer un métier plus en ligne avec leur niveau de compétences ou avoir recours à davantage de formation pour corriger cette incohérence apparente de compétences. Cette incohérence peut toutefois également révéler une diversité des profils de formation au sein du métier.

Dans les métiers observés, 18 % des personnes en emploi présentent une incohérence au sein de leur métier et par rapport à leur profil de formation, principalement par un niveau inférieur au proxy de leur métier et profil de formation. Parmi ces individus, certains ont un positionnement inadapté sur le marché du travail eu égard à leur niveau de compétences. Pour d'autres, plus qu'un phénomène d'inadéquation, l'incohérence relève davantage de leurs performances individuelles particulières, qu'elles soient faibles ou élevées. Nous pouvons estimer à environ deux tiers la part des individus en apparente incohérence de compétences par rapport à leur métier et à leur profil de formation qui seraient en inadéquation de compétences. Cette approximation n'a pour objet que de donner un ordre de grandeur. Il serait préférable que ces individus exercent un métier dont le degré de compétences requis soit plus en phase avec leur niveau de compétences. Si un changement de position sur le marché du travail n'est pas toujours envisageable, notamment pour les plus âgés, la formation continue peut jouer un rôle important pour accroître le niveau de compétences des individus. En outre, dans les métiers où les scores médians de compétences sont les plus faibles, l'incohérence apparente de compétences pour les individus dont le score de compétences est en deçà du proxy de leur métier et profil de formation tient davantage à la faiblesse des performances individuelles qu'à un phénomène d'inadéquation de compétences et concerne particulièrement les non-diplômés. L'effort de formation continue doit se concentrer sur cette population.

Mots clés : compétences, formation, métier, niveau de diplôme, marché du travail

Une nouvelle approche de l'inadéquation des compétences

Amandine Brun-Schammé et Martin Rey¹

Décembre 2020

Introduction

Dans son rapport de 2019, le Conseil national de productivité (CNP) avançait l'inadéquation des compétences comme potentiel facteur explicatif du ralentissement de la productivité en France². Le terme « inadéquation des compétences » renvoie à l'utilisation sous-optimale des compétences d'un individu dans l'activité qu'il exerce, que ce soit une sous-utilisation de ses compétences ou à l'inverse une situation où ses compétences sont inférieures à celles requises.

Plusieurs méthodes ont été développées dans la littérature économique pour tenter de mesurer le degré d'inadéquation des compétences dans différents pays.

Certaines approches, que l'on peut qualifier de « subjectives », reposent sur des données d'enquêtes interrogeant les salariés sur leur ressenti par rapport au poste qu'ils occupent (Allen et van der Velden, 2001 ; Green et McIntosh, 2007 ; Hauret et Marguerit, 2020)³. L'inadéquation des compétences renvoie alors à une situation où un employé juge avoir un niveau de compétences qui ne correspond pas au niveau requis pour le poste occupé, soit

¹ Les auteurs tiennent à remercier la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), les membres du Conseil national de productivité (CNP) et l'OCDE pour leurs conseils et la transmission de données.

² CNP (2020), *Productivité et compétitivité : où en est la France dans la zone euro ?*, premier rapport.

³ Allen J. et van der Velden R. (2001), « [Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search](#) », *Oxford Economic Papers*, vol 53(3), p 434-452, février ; Green F. et McIntosh S. (2007), « [Is there a genuine under-utilisation of skills amongst the over-qualified ?](#) ». *Applied Economics*, 39(04), p° 427-439, février ; Hauret L. et Marguerit D. (2020), « [L'inadéquation des compétences au Luxembourg : un employé sur deux concerné](#) », *Les rapports du Liser* (Luxembourg Institute of socio-economic research), août.

parce qu'il est trop élevé, soit parce qu'il le juge trop faible par rapport aux besoins du poste. Ainsi, en 2015, 45 % des travailleurs estimaient leurs compétences en inadéquation avec leur travail en France, au Luxembourg et en Allemagne d'après les réponses à l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS – European Working Condition Survey)⁴. Quel que soit le pays étudié, les travailleurs déclarent plus fréquemment être sur-compétents que sous-compétents (Hauret et Marguerit, 2020⁵). Ces méthodes peuvent cependant faire l'objet de biais de mesure car elles s'appuient sur la perception des individus de leurs propres compétences, mais aussi de celles attendues dans la fonction exercée. Les individus peuvent ainsi avoir tendance à surestimer leurs compétences (« effet de sur-confiance ») ou inversement à se dévaloriser et à attribuer leur réussite à des facteurs externes comme la chance, les relations ou le fruit du hasard, plutôt qu'à leurs propres compétences (« syndrome de l'imposteur »).

D'autres approches permettent d'appréhender le phénomène d'inadéquation de compétences par la définition du niveau de compétences requis selon une méthode quantitative. Elles consistent à établir un proxy par profession du niveau de compétences requis puis de considérer les individus les plus éloignés de ce proxy comme étant en situation d'inadéquation de compétences (Quintini, 2014⁶, McGowan et Andrews, 2015⁷, Pellizzari et Fichen, 2017⁸). La mesure de l'inadéquation des compétences se compose de deux étapes. L'enquête PIAAC sur les compétences des adultes menée par l'OCDE demande aux travailleurs s'ils estiment « avoir les compétences nécessaires pour faire face à des tâches plus exigeantes que celles qu'ils doivent accomplir dans leur emploi actuel » et s'ils estiment « avoir besoin d'une formation complémentaire pour bien faire face à leurs tâches actuelles ». Les scores de compétence des travailleurs qui répondent négativement aux deux questions sont utilisés pour créer une échelle quantitative des compétences nécessaires à l'exécution des tâches pour chaque profession (ISCO à un chiffre). Dans un second temps, à l'aide de cette échelle de scores de compétence, des valeurs seuils minimales et maximales sont déterminées afin de définir ce que signifie être un « travailleur bien apparié ». Les répondants dont les résultats sont inférieurs (ou supérieurs) à ce seuil minimum (ou maximum) dans leur profession sont considérés en inadéquation de compétences.

À partir des données de l'enquête PIAAC, il apparaît que la grande majorité des travailleurs considérés comme étant en inadéquation de compétences par une approche subjective ne le sont finalement pas en retenant la seconde approche (Pellizzari et Fichen, 2017). En France, 20 % des salariés seraient en situation d'inadéquation des compétences, 11 % seraient « sur-compétents » et 9 % « sous-compétents ». À titre de comparaison, 25 % des salariés

⁴ Laquelle des affirmations suivantes décrirait le mieux vos compétences dans votre propre travail ? a. J'ai besoin d'une formation complémentaire pour bien m'acquitter de mes tâches ; b. Mes compétences actuelles correspondent bien à mes fonctions ; c. J'ai les compétences nécessaires pour faire face à des tâches plus exigeantes.

⁵ *Op. cit.*

⁶ Quintini G. (2014), « [Skills at work: how skills and their use matter in the labour market](#) », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 158, Éditions OCDE, Paris

⁷ Adalet McGowan M. et Andrews D. (2015), « [Inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail : observations à partir de l'étude PIAAC : observations à partir de l'étude PIAAC](#) », Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE, n° 1209, Éditions OCDE, Paris.

⁸ Pellizzari M. et Fichen A. (2017), « [A new measure of skill mismatch: theory and evidence from PIAAC](#) », *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 6(1), décembre.

allemands et environ 33 % des salariés italiens et espagnols présenteraient une situation d'inadéquation de compétences (McGowan et Andrews, 2015).

Une des limites de cette approche est que des écarts de niveau de compétences entre individus exerçant une même profession ne sont pas forcément révélateurs d'un phénomène d'inadéquation de compétences, mais peuvent révéler des différences de performances individuelles. Une simple mesure de variance ne permet donc pas d'isoler les seules personnes dont le positionnement sur le marché du travail s'avère inadapté. Il faut selon nous que l'indicateur soit en mesure d'identifier les cas où les signaux permettant un appariement entre les compétences détenues (l'offre) et les compétences requises (la demande) n'ont pas fonctionné correctement.

Pour ce faire, nous proposons une méthode de mesure de l'inadéquation de compétences tenant compte de l'hétérogénéité des métiers, mais également des parcours de formation des individus, c'est-à-dire du plus haut niveau de diplôme obtenu et de leur domaine de formation. Ceci permet d'identifier parmi les individus en incohérence apparente de compétences – c'est-à-dire qui se distinguent par leur niveau de compétences au sein de leur métier – ceux dont le profil de formation peut expliquer un tel niveau de compétences. Cette approche permet d'appréhender dans l'incohérence apparente de compétences ce qui relève d'une inadéquation de compétences, c'est-à-dire d'un positionnement inadapté sur le marché du travail ou de performances individuelles particulières. Dans les deux cas, la formation continue a un rôle important à jouer pour corriger l'incohérence apparente de compétences, notamment pour les niveaux de compétences les plus faibles.

1. Le lien entre le niveau de compétences et le profil de formation

Cette étude est réalisée à partir des données de l'enquête PIAAC de l'OCDE de 2012, la seule et unique base harmonisée permettant des comparaisons internationales des compétences des adultes⁹. La prochaine est prévue pour 2022.

1.1. Le score de compétences générales croît avec le niveau de diplôme et les écarts sont plus marqués en numératie qu'en littératie

Le score moyen de compétences générales observées¹⁰ est croissant avec le niveau de diplôme. Le score moyen de compétences observées dans l'enquête PIAAC en France comme dans les autres pays est supérieur pour les individus diplômés au-delà du baccalauréat (290 pour les diplômés d'une formation professionnelle et 303 pour les titulaires d'un diplôme du supérieur non professionnel) à celui observé pour les individus dont le plus haut niveau de diplôme obtenu est le baccalauréat ou le brevet (254). Le score de compétences générales atteint par les non-diplômés est de 213. À niveau de diplôme donné, ces écarts sont plus marqués en numératie qu'en littératie (voir graphique 1).

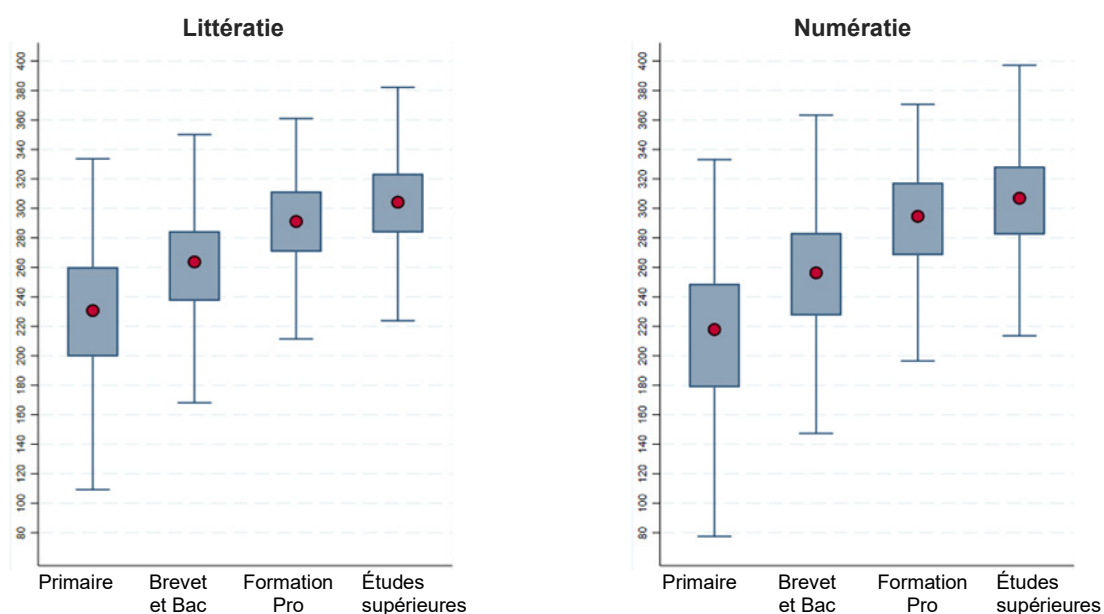
Les écarts de scores de compétences entre individus sont aussi plus faibles pour les plus diplômés. Les rapports inter-déciles et inter-quartiles sont d'autant plus faibles que le niveau

⁹ Voir annexe.

¹⁰ Le score de compétences moyen est calculé comme la moyenne des scores de compétences obtenus en littératie et numératie par les individus, établie à partir des réponses au questionnaire de l'enquête PIAAC.

de diplôme est élevé. Il y a donc une moindre hétérogénéité du niveau global de compétences observées parmi les plus diplômés.

Graphique 1 – Score PIAAC par niveau de diplôme atteint



Note : les extrêmes correspondent aux 1^{er} et 9^e déciles. Les rectangles aux 1^{er} et 3^e quartiles, le point rouge à la médiane.

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Cet écart est particulièrement marqué pour les individus n'ayant pas dépassé le baccalauréat, comme le montrent les rapports inter-déciles dans le tableau suivant.

Tableau 1 – Rapports inter-déciles des scores de compétences de base en France selon le niveau de diplôme

INDICE (D9-D1)/D9	Diplômés au-delà du baccalauréat	N'ayant pas dépassé le baccalauréat
Indice général	35 %	61 %
Littératie	36 %	59 %
Numératie	40 %	73 %

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

1.2. Des disparités de scores moyens de compétences par domaine de formation

Des disparités de scores moyens de compétences générales sont également observées à partir de l'enquête PIAAC pour les différents domaines de formation. Le score moyen de compétences des individus ayant bénéficié d'une formation en « sciences et techniques » est de 281, contre 254 pour une formation dans les services (vente, secrétariat, etc.).

Tableau 2 – Déterminants du score PIAAC des compétences

Variables dépendantes	Score PIAAC Général		Score PIAAC Numérique		Score PIAAC Littéraire	
Contrôle individuel						
Contrôle individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Diplôme						
Référence : enseignement primaire, premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base						
Brevet et Baccalauréat	32,8***	31,6***	36,9***	35,2***	28,8***	28,1***
	(1,52)	(2,11)	(1,79)	(2,46)	(1,54)	(2,13)
Formation Pro et autres formations du supérieur	65,1***	63,1***	73,6***	71,1***	56,7***	55,0***
	(2,06)	(2,63)	(2,47)	(3,11)	(2,09)	(2,73)
Études supérieures	78,6***	75,9***	88,0***	84,8***	69,2***	67,0***
	(1,75)	(2,56)	(2,12)	(2,94)	(1,76)	(2,62)
Domaine de formation						
Référence : absence de spécialisation						
Sciences sociales		0,32		-0,26		0,92
		(1,98)		(2,26)		(2,16)
Sciences et techniques		9,31***		12,25***		6,38***
		(2,16)		(2,45)		(2,36)
Santé et aide sociale		-2,65		-4,46		-0,84
		(2,86)		(3,33)		(2,91)
Services		-7,47***		-8,56***		-6,38***
		(2,15)		(2,53)		(2,20)
Constant	214,0***	218,0***	193,0***	198,5***	235,0***	237,6***
	(7,63)	(7,71)	(8,62)	(8,69)	(7,94)	(8,07)
Observations	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33
R-2	0,35	0,36	0,35	0,36	0,31	0,31

Écarts types en parenthèses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Note : pour chaque régression les contrôles individuels suivants ont été retenus : Age, Age², Sexe, Région
Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Afin d'établir les déterminants du score de compétences, on effectue une régression linéaire du score moyen de compétences d'une part sur le niveau de diplôme seul et, d'autre part, sur le niveau de diplôme et le domaine de formation en contrôlant pour chaque régression des caractéristiques individuelles (âge, sexe, région).

Toutes choses égales par ailleurs et en contrôlant par des caractéristiques individuelles ainsi que par le domaine de formation, un individu dont le plus haut niveau de diplôme est un diplôme du supérieur obtient 75 points de plus dans l'évaluation des compétences de bases générales (numératie et littératie) qu'un individu n'ayant suivi que l'enseignement primaire, le premier cycle de l'enseignement secondaire ou le deuxième cycle de l'éducation de base.

La régression linéaire confirme ce que l'on peut constater à partir des données descriptives, à savoir que le score de compétences croît avec le niveau de diplôme. En outre, il apparaît qu'à niveau de diplôme équivalent, les individus ayant suivi une formation dans le domaine des sciences et techniques présentent le score de compétences le plus élevé, le plus faible étant obtenu par ceux ayant suivi une formation dans le domaine des services.

1.3. Sans surprise, par profession, un niveau de compétences observées moyen croissant avec le taux de diplômés

En étudiant les scores moyens de compétences observées par profession (ISCO)¹¹, on constate sans surprise que plus le taux de diplômés est fort dans la profession, plus le score moyen de compétences est élevé. Pour des raisons de fiabilité statistique, seuls les métiers pour lesquels nous disposons de suffisamment d'observations dans l'enquête PIAAC sont retenus dans cette étude, soit 89 % de la population en emploi¹².

En corollaire, les scores moyens de compétences générales observées sont les plus bas parmi les ISCO qui présentent le plus fort taux de travailleurs ayant un niveau d'éducation inférieur ou équivalent au 2^e cycle de l'éducation de base. Parmi ces professions, on observe également un score de compétences en numératie plus faible qu'en littératie.

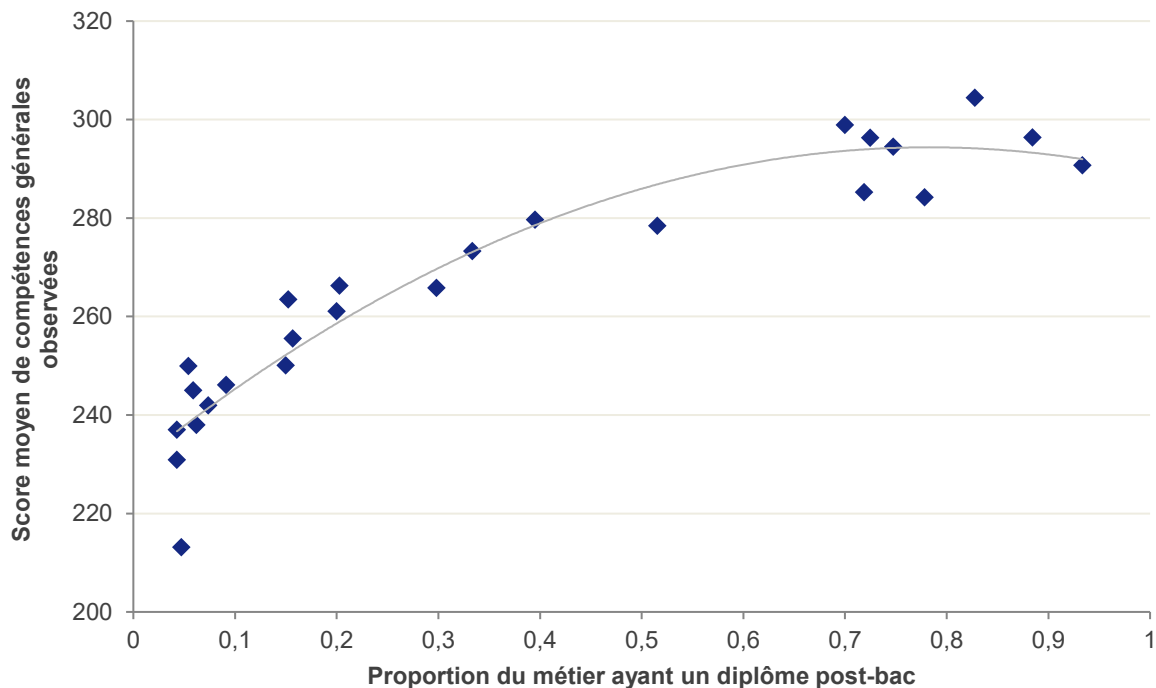
Les professions enregistrant les plus forts taux de diplômés du supérieur sont naturellement celles dont les scores moyens de compétences observées sont les plus élevés. À titre d'exemple, parmi les directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés, près de 83 % ont un diplôme post-bac, et leur score moyen de compétences est de 304. Par

¹¹ Ici, nous retenons les ISCO à deux chiffres.

¹² Ces métiers sont : aides de ménage ; métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens ; conducteurs de machines et d'installations fixes ; personnel soignant ; manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports ; métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ; conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre ; personnel des services directs aux particuliers ; métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés ; agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale ; commerçants et vendeurs ; personnel des services de protection et de sécurité ; employés de bureau ; professions intermédiaires des sciences et techniques ; employés des services comptables et d'approvisionnement ; professions intermédiaires, finance et administration ; professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés ; professions intermédiaires de la santé ; spécialistes de la santé ; spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture ; spécialistes en administration d'entreprises ; spécialistes des sciences techniques ; directeurs de services administratifs et commerciaux ; professeurs, enseignement secondaire ; directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés.

comparaison, parmi les individus exerçant des métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens, seuls 4 % ont un diplôme post-bac, et leur score en compétences générales s'établit aux alentours de 231 (voir graphique 2).

Graphique 2 – Compétences et niveau de diplôme atteint par métier



Note : dans la plupart des métiers, les écarts entre les scores de compétences en littératie et en numératie sont relativement faibles.

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

2. Détermination de l'incohérence des compétences

Nous choisissons le terme « incohérence apparente de compétences » pour désigner la situation d'individus dont le niveau de compétences se distingue de manière remarquable des autres. Nous aborderons l'inadéquation de compétences dans un second temps, lors de l'analyse de l'incohérence apparente de compétences. En effet, un écart de niveau de compétences ne reflète pas à notre sens forcément une position inadaptée sur le marché du travail.

2.1. Description de la méthode et des différents types d'incohérence

À l'instar des méthodes quantitatives développées dans la littérature économique, nous établissons un proxy du niveau de compétences « attendu » par métier. Alors que Quintini (2014) et McGowan *et* Andrews (2015) utilisent les réponses de l'enquête PIAAC qui demande aux travailleurs s'ils estiment « avoir les compétences nécessaires pour faire face à des tâches plus exigeantes que celles qu'ils doivent accomplir dans leur emploi actuel » et s'ils considèrent « avoir besoin d'une formation complémentaire pour bien faire face à leurs tâches actuelles » pour construire une échelle quantitative des compétences nécessaires à

l'exécution des tâches pour chaque profession (ISCO à un chiffre), nous privilégions ici une méthode s'appuyant sur les scores de compétences observées par métier dans l'enquête PIAAC. Ceci nous permet d'éviter les éventuels biais qui peuvent exister lorsqu'on interroge les individus sur leurs compétences et le niveau requis dans la profession exercée. Nous établissons un proxy du niveau de compétences attendu à partir de la médiane et d'un écart type des scores de compétences observés dans l'enquête PIAAC par métier (ISCO à deux chiffres). Un individu est en situation d'incohérence apparente de compétences lorsque son niveau de compétences se situe en dehors d'un écart type par rapport à la médiane du score de son métier. 29 % des personnes en emploi parmi les ISCO retenus présentent une incohérence apparente de niveau de compétences au sein de leur métier en France.

Le profil de formation, c'est-à-dire le plus haut niveau de diplôme obtenu par un individu et son domaine de formation est généralement un bon indicateur du niveau de compétences. Comme le montre la régression linéaire réalisée dans la première partie de cette étude, il existe en effet un lien entre le niveau de compétences des individus et leur profil de formation. Or, dans certains cas, le niveau de compétence peut ne pas correspondre au profil de formation. L'utilisation de ce dernier comme signal du niveau de compétences dans le processus de recrutement peut alors se révéler trompeur et conduire à un positionnement inadapté de l'individu sur le marché du travail. Dans d'autres cas, le niveau de compétences de l'individu est en ligne avec son profil de formation mais il peut être mal appréhendé par le marché du travail et conduire là encore à une incohérence apparente de compétences au sein du métier. Retenir le seul écart par rapport au proxy du métier ne permet pas à notre sens de capturer le mécanisme par lequel l'incohérence survient et nous intégrons donc la notion du profil de formation dans notre étude. Dans l'exercice de comparaison internationale, nous pouvons donc appréhender les écarts de structures et de niveau de compétences entre la France et les autres pays.

À l'instar de ce qui est fait pour le métier, nous établissons un proxy du niveau de compétences par profil de formation (croisement du plus haut niveau de diplôme obtenu et du domaine de formation) à partir de la médiane et d'un écart type des scores de compétences observées dans l'enquête PIAAC. Les individus dont le score de compétences est en dehors de l'écart à la médiane du score de compétences de leur profil de formation sont considérés en incohérence de compétences par rapport à leur profil de formation.

De là, nous pouvons identifier quatre types d'incohérence :

- **une incohérence de compétences au sein du métier, associée à une incohérence en termes de profil de formation.** Dans ce cas, l'individu a un niveau de compétences supérieur (ou inférieur) de plus d'un écart type au score médian de compétences de son métier et de son profil de formation. Le profil de formation n'est, dans ce cas, pas un bon indicateur des compétences détenues par l'individu et le marché du travail n'a pas été en capacité de l'appréhender. Nous avons donc un dysfonctionnement du côté de l'offre et de la demande sur le marché du travail ;
- **une seule incohérence de compétences par rapport au métier.** L'individu a un niveau de compétences supérieur (ou inférieur) à l'écart type du score médian de compétences de son métier. Il se situe dans l'écart type du score médian de compétences de son profil de formation. Ici, le profil de formation est un bon indicateur de compétences mais en

dépit de cela le marché du travail n'a pas correctement appréhendé cette information. Le dysfonctionnement se trouve ainsi du côté de l'offre ;

- **une seule incohérence par rapport au profil de formation.** L'individu a un niveau de compétences supérieur (ou inférieur) à l'écart type du score médian de compétences de son profil de formation. Il se situe dans l'écart type du score médian de compétences de son métier. Ici, le profil de formation n'est pas un bon indicateur mais le marché du travail a pu le percevoir et s'appuyer sur d'autres informations lors de l'appariement ;
- **l'absence d'incohérence apparente de compétences en termes de profil et de métier.** Le niveau de compétences de l'individu se situe dans l'écart type du score médian de compétences de son métier et de son profil de formation.

2.2. Les profils de formation

Les profils de formation sont le croisement des plus hauts niveaux de diplômes obtenus et des différents domaines de formation. On a retenu quatre catégories de diplômes – primaire, brevet-baccalauréat, formation professionnelle du supérieur (BTS, DUT) et études supérieures (études universitaires, grandes écoles) – et cinq domaines de formation¹³. Cela fait vingt combinaisons mais treize seulement ont un nombre d'observations suffisant et sont donc observables. Comme évoqué précédemment, pour chaque combinaison de profil de formation, on établit le score médian de compétences générales. Les individus dont le score de compétences est en dehors de l'écart type du score médian sont considérés en situation d'incohérence de compétences selon leur profil de formation. Le tableau 3 récapitule les scores médians de compétences générales et les écarts types.

Tableau 3 – Scores médians de compétences générales et écarts types par profil de formation

	Pas de spécialisation	Sciences sociales et humaines, arts	Sciences et techniques	Santé et aide sociale	Services
Primaire	225 +-50	-	-	-	-
Brevet et Bac	259 +-39	267 +-38	267 +-40	255 +-35	250 +-38
Formation professionnelle du supérieur	-	286 +-35	300 +-32	290 +-38	287 +-33
Études supérieures	-	299 +-35	318 +-34	294 +-35	-

Note : chaque case indique le score médian observé en compétences générales de base ainsi que l'écart type. Pour les individus diplômés d'une formation professionnelle du supérieur avec un domaine de formation dans les services, un score médian de 287 a été observé avec un écart type de 33. Certaines combinaisons n'ont pas été retenues pour des raisons de fiabilité statistique (nombre d'observations insuffisant) ou de non-observation de la combinaison.

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

¹³ Sciences sociales et humaines (droit, économie, sociologie, histoire, géographie, langues, art et sciences pédagogiques), sciences et techniques (cursus dans les domaines des sciences, informatiques, mathématiques, sciences naturelles, ingénierie, construction), santé et aide sociale, services (vente, secrétariat) et absence de spécialisation.

3. Caractérisation des individus en incohérence de compétences

3.1. Au niveau national

Parmi les 29 % d'individus en apparente incohérence de compétences au sein de leur métier, 61 % (soit 17,6 % des personnes en emploi parmi les métiers observés) présentent également une incohérence apparente de compétences par rapport à leur profil de formation. Pour ces individus, les mécanismes traditionnels d'appariement entre l'offre et la demande de travail n'ont pas correctement fonctionné et le marché du travail n'a pas été en mesure d'identifier leur niveau de compétences. 11,4 % des personnes en emploi parmi les métiers observés présentent une apparente incohérence de compétences par rapport au proxy de leur métier, mais pas par rapport à leur profil de formation. Pour ces individus, cette incohérence apparente de compétences peut potentiellement révéler un positionnement inadapté sur le marché du travail, c'est-à-dire une inadéquation de compétences. Il serait alors préférable d'exercer un métier plus en ligne avec leur niveau de compétences, mais cette incohérence peut également révéler une diversité des profils de formation au sein du métier, sans pour autant qu'il y ait une inadéquation des compétences des individus.

En outre, 9,4 % des personnes en emploi parmi les métiers observés présentent une incohérence de compétences en termes de profil de formation mais sans incohérence en termes de métier et 61,6 % des personnes en emploi parmi les métiers observés ne présentent d'incohérences de compétences ni dans leur métier, ni dans leur profil de formation.

**Tableau 4 – Incohérence apparente de compétences,
par rapport au métier et au profil de formation**

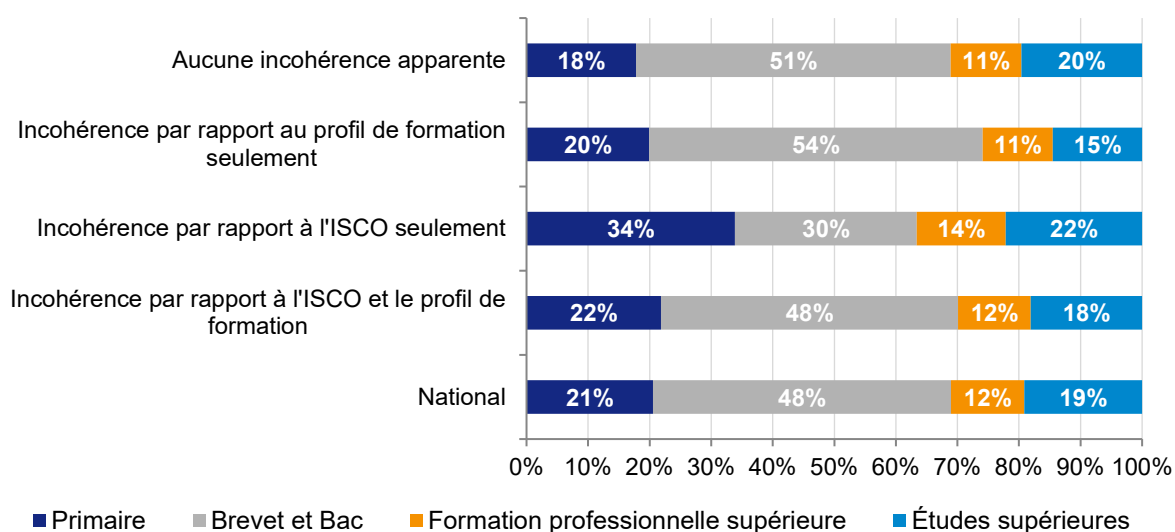
	Incohérence de compétences par rapport au profil de formation	Absence d'incohérence de compétences par rapport au profil de formation
Incohérence de compétences métier	17,6 %	11,4 %
Absence d'incohérence de compétences métier	9,4 %	61,6 %

Note de lecture ; 17,6 % des individus ont un niveau de compétences supérieur (ou inférieur) à l'écart type du score médian de compétences de leur métier et de leur profil de formation.

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Parmi les individus en incohérence de compétences par rapport à leur métier seul, les moins qualifiés sont surreprésentés (34 % ont atteint un niveau d'étude primaire). Il faut distinguer les individus selon la position de leur niveau de compétences par rapport aux proxys pour observer des différences selon le niveau de diplôme.

Graphique 3 – Type d'incohérence apparente de compétences et niveau de diplôme



Note : ce graphique présente la répartition des plus hauts diplômes détenus selon le type d'incohérence observée. Parmi les individus avec un niveau de compétence en incohérence par rapport au proxy de leur métier seulement, 34 % n'ont pas dépassé l'enseignement primaire, le premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base. Au niveau national, parmi les personnes en emploi dans les métiers observés, 21 % ont ce niveau de diplôme. Ainsi les individus de niveau d'études primaire sont surreprésentés parmi les individus en apparente incohérence par rapport à leur métier et leur profil avec un taux de 13 %.

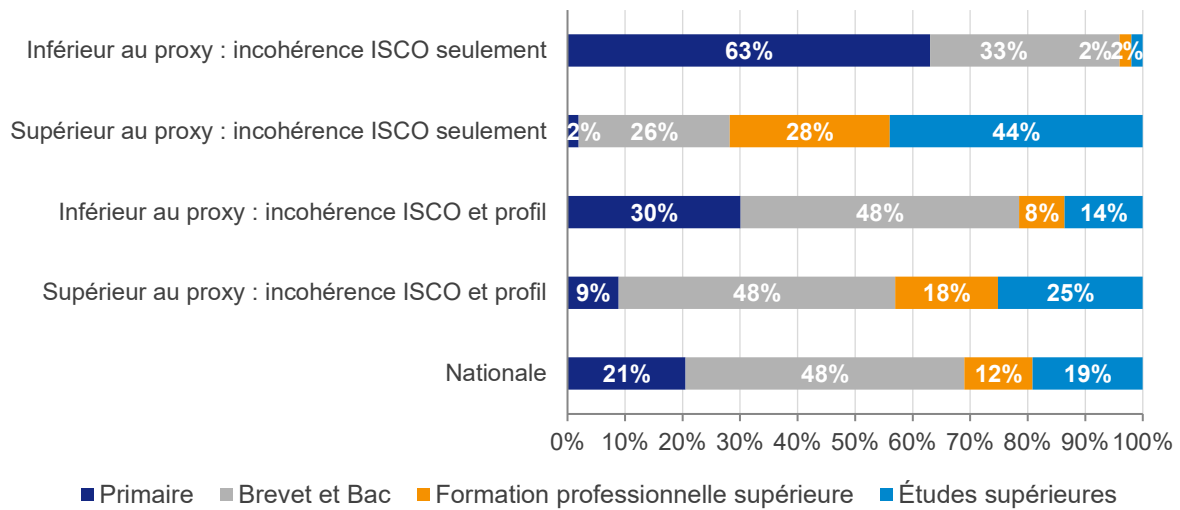
Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

On concentre par la suite notre analyse sur l'incohérence apparente de compétences par métier, couplée ou non d'une incohérence apparente de compétences par profil de formation.

Les peu diplômés sont surreprésentés parmi les individus dont le score de compétences est en deçà du proxy de leur métier. Les titulaires d'un diplôme au-delà du baccalauréat sont surreprésentés parmi les individus dont le score de compétences est supérieur au proxy de leur métier.

Parmi les individus en apparente incohérence de compétences du fait d'un niveau de compétences inférieur au proxy de leur métier, 96 % sont titulaires au mieux du baccalauréat. Pour ceux présentant une incohérence apparente de compétences en termes de métier et de profil par un score inférieur au proxy, 78 % sont titulaires au plus du baccalauréat. Les diplômés du baccalauréat ou d'un niveau inférieur représentent 69 % de la population totale observée. À l'inverse, les plus diplômés sont surreprésentés parmi les individus en incohérence apparente de compétences avec des scores supérieurs au proxy. Ainsi, 72 % des individus parmi les métiers observés ayant un score de compétence supérieur au proxy de leur métier ont un diplôme supérieur au baccalauréat (28 % sont titulaires d'un diplôme de formation professionnelle du supérieur et 44 % d'un diplôme d'études supérieures). Ils sont 43 % (respectivement 18 % et 25 %) parmi ceux dont le score de compétences est supérieur au proxy de leur métier et profil de formation. Les diplômés au-delà du baccalauréat représentent 31 % de la population totale observée (12 % sont titulaires d'un diplôme de formation professionnelle du supérieur et 19 % d'un diplôme d'études supérieures).

Graphique 4 – Part des individus dont le score de compétences est inférieur ou supérieur aux proxys du métier et profil de formation, par niveau de diplôme



Note : la répartition des diplômes détenus selon le type d'incohérence observée est présentée dans ce graphique avec une déclinaison selon le positionnement de l'individu en termes d'incohérence apparente de compétences. Parmi les individus dont le niveau de compétence est supérieur aux proxys de leur métier et profil de formation, seulement 9 % n'ont pas dépassé l'enseignement primaire, le premier cycle de l'enseignement secondaire ou le deuxième cycle de l'éducation de base. Au niveau national, parmi les personnes en emploi dans les métiers observés, 21 % ont ce niveau de diplôme. Ainsi, les individus de niveau d'enseignement primaire sont sous-représentés parmi les individus dont le niveau de compétences est supérieur aux proxys du métier et profil de formation (-12 %).

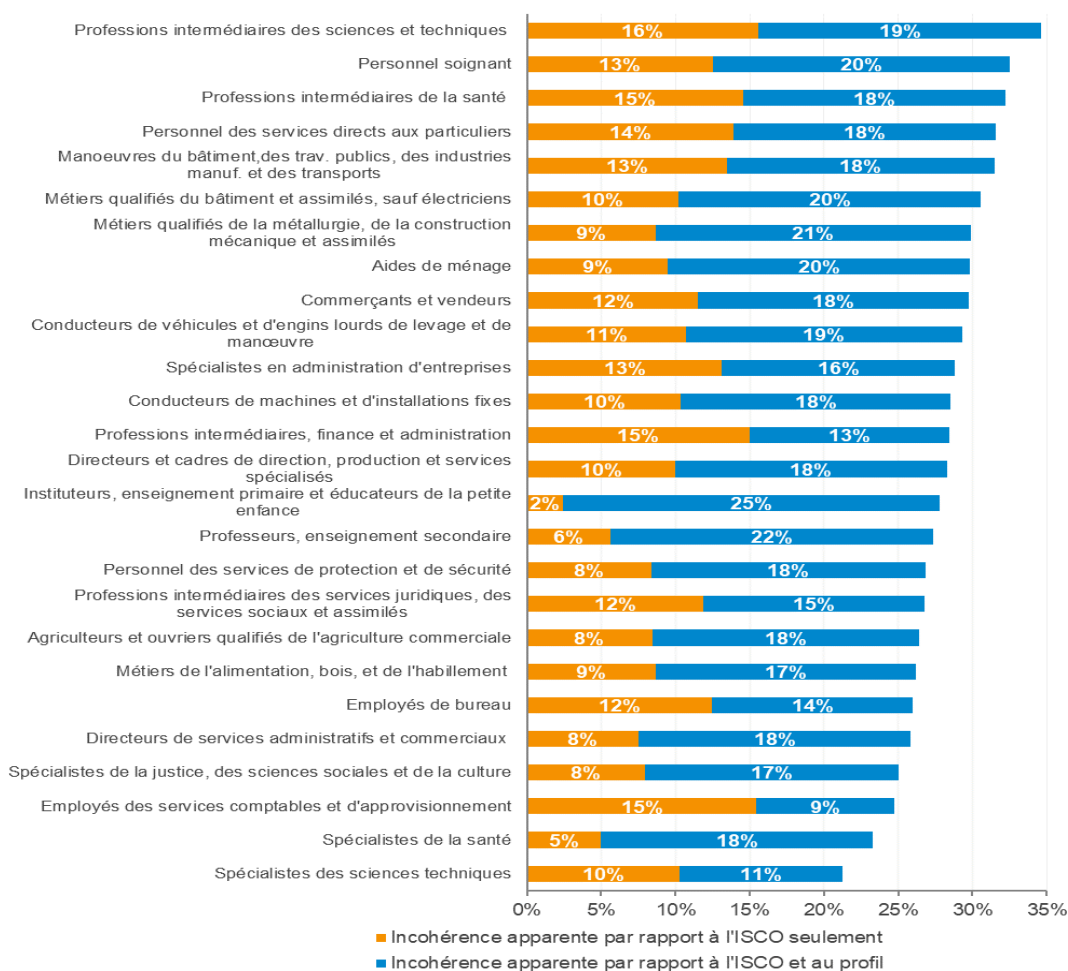
Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

L'incohérence apparente de compétences est importante dans certains métiers, qualifiés ou non.

Sur les métiers pour lesquels nous avons suffisamment de données pour établir une analyse, certains présentent une part importante d'individus en apparente incohérence de compétences. Il s'agit sans distinction de métiers qualifiés et non-qualifiés.

Les individus présentant une incohérence apparente de compétences à la fois au sein de leur métier et de leur profil de formation sont plus nombreux. Dans les « professions intermédiaires des sciences et techniques », 19 % des individus présentent une incohérence apparente de compétences en termes de métier et profil et 16 % par rapport à leur métier seul. Pour le « personnel soignant », cette proportion est respectivement de 20 % et 13 %.

Graphique 5 – Incohérence apparente de compétences par ISCO



Champ : métiers disposant d'au moins 62 observations dans l'enquête PIAAC 2012.

Note : la part de l'effectif en incohérence apparente par rapport au métier seulement et ceux cumulant une incohérence par rapport au métier et au profil de formation est présentée par métier.

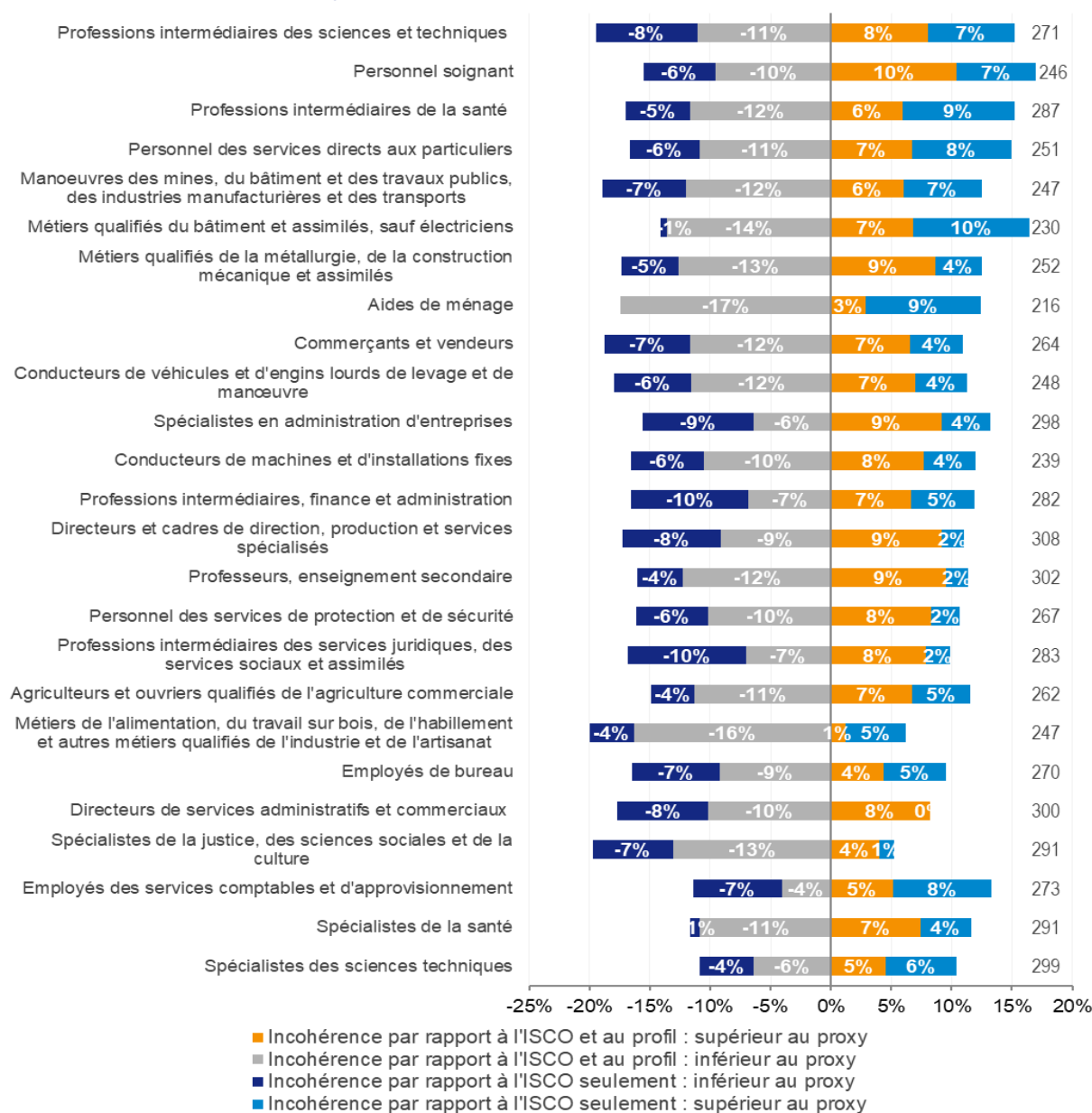
Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Dans certains métiers, l'incohérence provient principalement d'individus dont les niveaux de compétences sont inférieurs aux proxys de leur métier et profils de formation. C'est le cas par exemple des « métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électricien » (14 %), des « métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés » (13 %) et des « aides de ménage » (17 %). Ces métiers comportent une part importante de non-diplômés dont les score de compétences sont les plus faibles. En outre, une des particularités des métiers du bâtiment et des aides de ménage est qu'ils concentrent une part importante de travailleurs issus de l'immigration¹⁴. Même si le niveau d'éducation de la population immigrée est en progrès, elle demeure hétérogène et en retrait par rapport à la population non immigrée¹⁵. Ceci pourrait expliquer qu'une part importante de travailleurs de ces métiers présente un score de compétences en littératie et numératie inférieur au proxy de leur métier et profil de formation.

¹⁴ Mini C. (2012), « [Emploi et chômage des immigrés en 2011](#) », *Dares analyses* n° 77, octobre.

¹⁵ France Stratégie (2019), [L'impact de l'immigration sur le marché du travail, les finances publiques et la croissance](#), rapport pour l'Assemblée nationale, juillet.

Graphique 6 – Part d'individus dont le score de compétences est supérieur ou inférieur aux proxy du métier et du profil de formation par ISCO



Note : la part de l'effectif en incohérence apparente de compétences par rapport au métier seulement et ceux cumulant une incohérence par rapport au métier et au profil de formation est présentée par métier, avec une déclinaison selon leur positionnement par rapport aux proxys du métier et métier/profil.

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

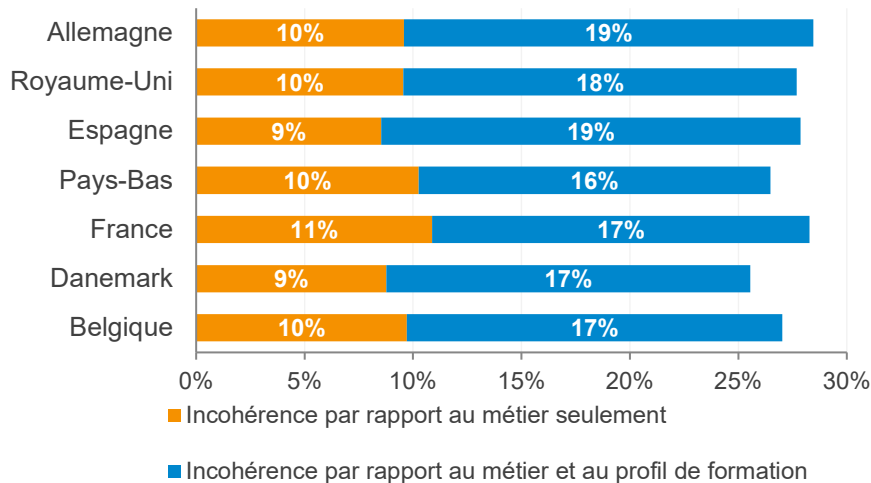
3.2. Comparaisons internationales

Le phénomène d'incohérence des compétences n'est pas propre à la France mais concerne également ses voisins européens dans des proportions similaires.

Entre 9 % et 11 % des individus présentent une incohérence apparente de compétences par rapport à leur métier et entre 17 % et 19 % des individus une incohérence apparente de compétences par rapport à leur métier et leur profil de formation. Pour établir une comparaison internationale, nous avons retenu les métiers pour lesquels le nombre

d'observations était suffisant dans tous les pays étudiés. Cela peut conduire à de légers écarts pour la France par rapport aux résultats présentés précédemment. Avec notre nouvelle sélection, seule 57 % de la population en emploi en France est observée, avec des taux similaires pour les autres pays.

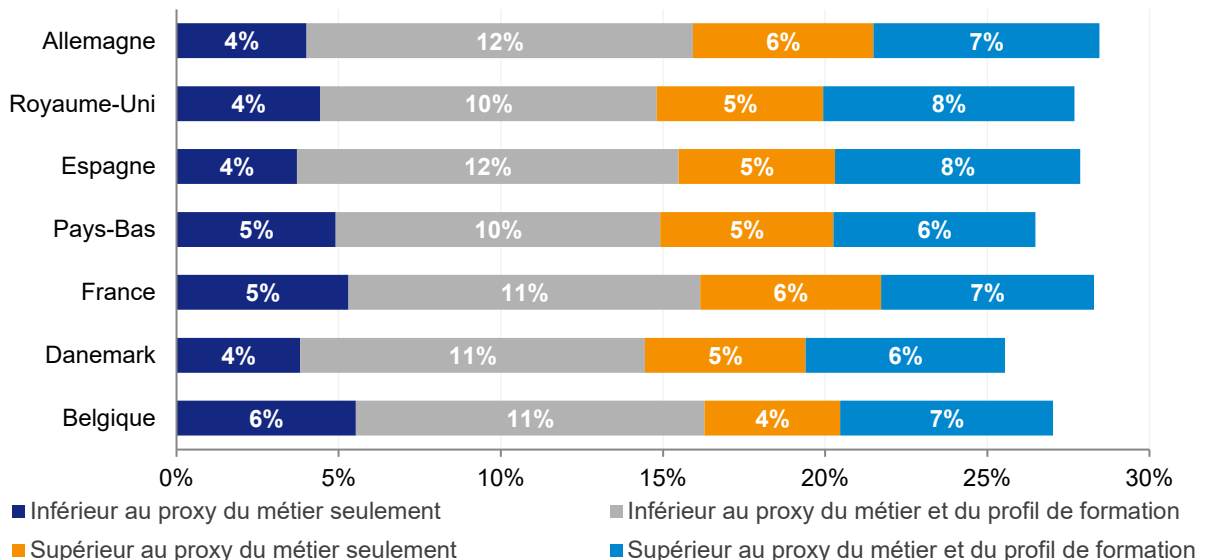
Graphique 7 – Incohérence apparente de compétences par pays



Note : dans tous les pays, la part d'individus dont les scores de compétences sont inférieurs aux proxys du métier et du profil de formation est plus forte dans tous les pays que la part d'individus avec un score supérieur.

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Graphique 8 – Part des individus dont les scores sont supérieurs et inférieurs aux proxys du métier et profil de formation

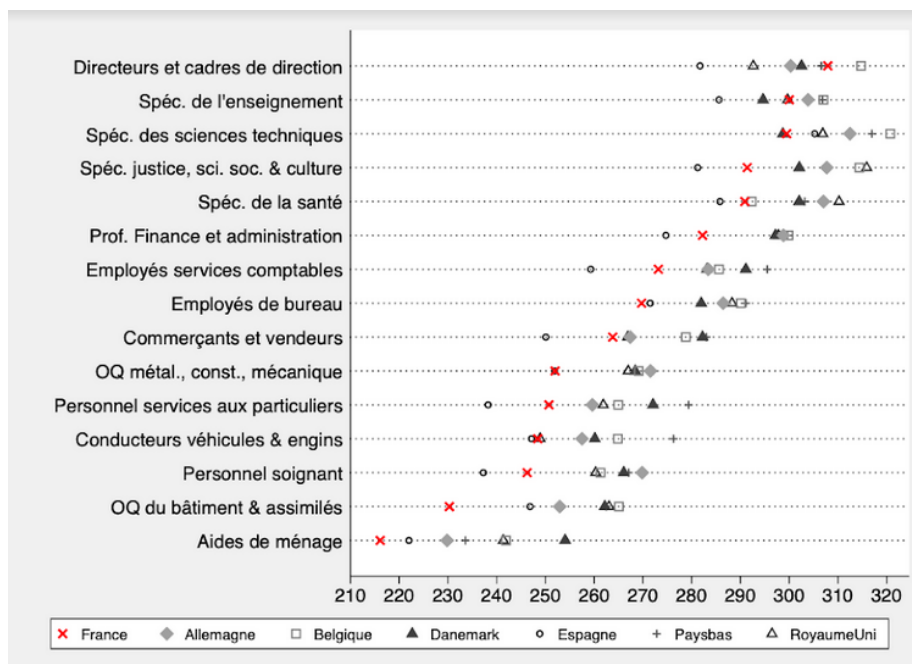


Note : en Allemagne comme en France, les individus en incohérence apparente de compétences dont le niveau de compétence est supérieur au proxy de leur métier représentent 6 % de l'effectif en emploi observé dans ce pays.

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Ces résultats indiquent que la France ne se distingue pas des autres pays européens en termes de structure de l'incohérence apparente des compétences. Néanmoins, il existe un écart en termes de niveau de compétences des adultes pour les métiers étudiés : la France se différencie par un niveau de compétences des personnes en emploi relativement bas par rapport aux autres pays européens comme le montre le graphique suivant.

Graphique 9 – Scores médians de compétences générales de base par métiers dans différents pays européens



Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

4. De l'incohérence de compétences à l'inadéquation de compétences

L'écart important du niveau de compétences générales des individus par rapport à l'écart type du score médian de compétences de leur métier et/ou leur profil de formation montre une incohérence apparente de compétences qui à notre sens ne s'apparente pas forcément à une inadéquation de compétences c'est-à-dire à un positionnement inadapté de l'individu sur le marché du travail. Prenons l'exemple des « agents de ménage » dont le score de compétences générales médian de l'ISCO est parmi les plus faibles. 17 % des individus exerçant cette activité ont un score de compétences dans l'enquête PIAAC inférieur à l'écart type du score médian de leur métier et de leur profil de formation. Pour ces individus, plus qu'un changement de position sur le marché du travail, un besoin de formation apparaît nécessaire.

Nous avons établi une typologie afin d'affiner notre analyse de l'incohérence de compétences observées. Ceci nous permet de mieux appréhender ce qui relève d'un positionnement inadapté sur le marché du travail ou de performances individuelles particulières. Il est important de noter que la frontière entre ces deux phénomènes n'est pas forcément nette selon les différents cas de figure mais cette distinction permet d'approcher au mieux l'inadéquation des compétences sur le marché du travail.

Nous distinguons dans un premier temps les métiers en trois catégories selon leur niveau médian de compétences générales. Le quatrième quartile regroupe les métiers dont les scores médians de compétences, d'après l'enquête PIAAC, sont les plus faibles. Une seconde catégorie regroupe les deuxième et troisième quartiles, c'est-à-dire les métiers avec des scores médians de compétences intermédiaires ; et, enfin, une troisième catégorie de métiers dont les scores de compétences sont les plus élevés (premier quartile).

Graphique 10 – Catégories de métiers selon leur score médian de compétences générales

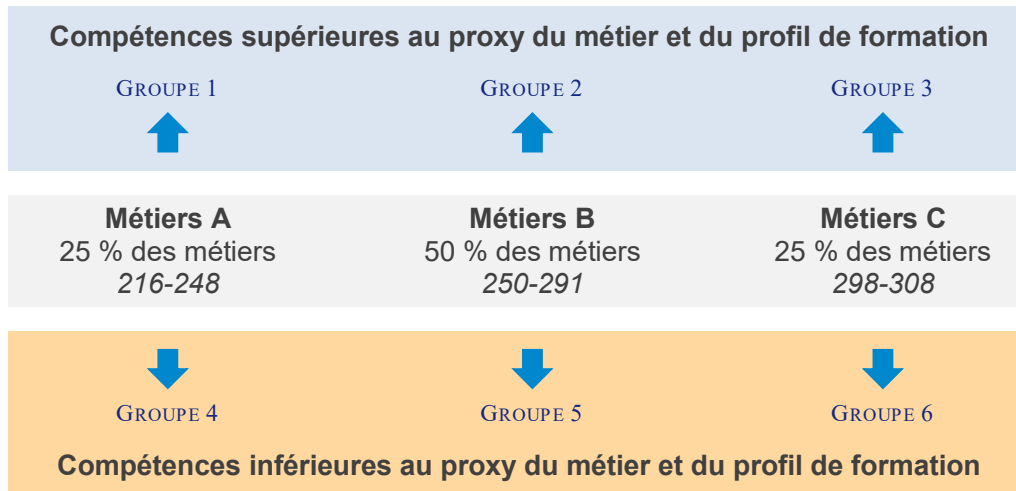


Lecture : Le métier « aides de ménage » (score médian de compétences générales de 216) appartient au quartile de métiers en incohérence apparente de compétences ayant les plus faibles scores médians de compétences (catégorie A).

Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Pour chaque catégorie, nous observons les caractéristiques des individus dont le niveau de compétences est supérieur ou inférieur aux proxys du métier et du profil de formation à partir des données de l'enquête PIAAC (âge, genre, état de santé déclaré, satisfaction déclarée par l'individu dans l'emploi exercé, besoin éventuel de formation, possibilité d'exercer une activité plus exigeante en termes de compétences). Ceci nous permet de mieux comprendre le profil des individus et d'analyser plus finement leur apparente incohérence de compétences.

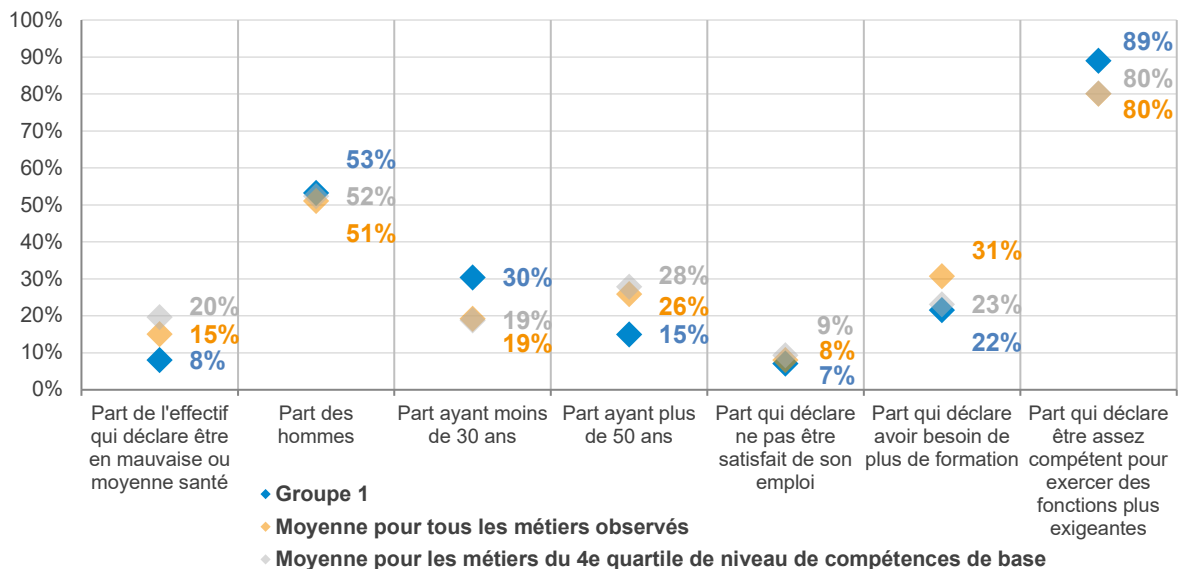
Graphique 11 – Structure de la typologie des incohérences par groupe de métiers et positionnement par rapport au proxy du métier et du profil de formation



Source : France Stratégie

Dans la première catégorie regroupant les métiers aux plus faibles scores médians de compétences, les individus dont le niveau de compétences est supérieur aux proxys de leur métier et profil de formation (groupe 1) sont plutôt jeunes par rapport à la moyenne nationale (parmi les métiers observés) ou au groupe de métier A (30 % ont moins de 30 ans contre 19 % et 19 % respectivement), se déclarent plutôt en bonne santé, n'expriment pas un besoin de formation plus important que la moyenne nationale, mais sont plus nombreux à se déclarer capables d'occuper des fonctions plus exigeantes (89 % contre 80 % au niveau de tous les métiers observés dans cette étude).

Graphique 12 – Caractéristiques des individus dans le groupe 1, les métiers du groupe A et au niveau national

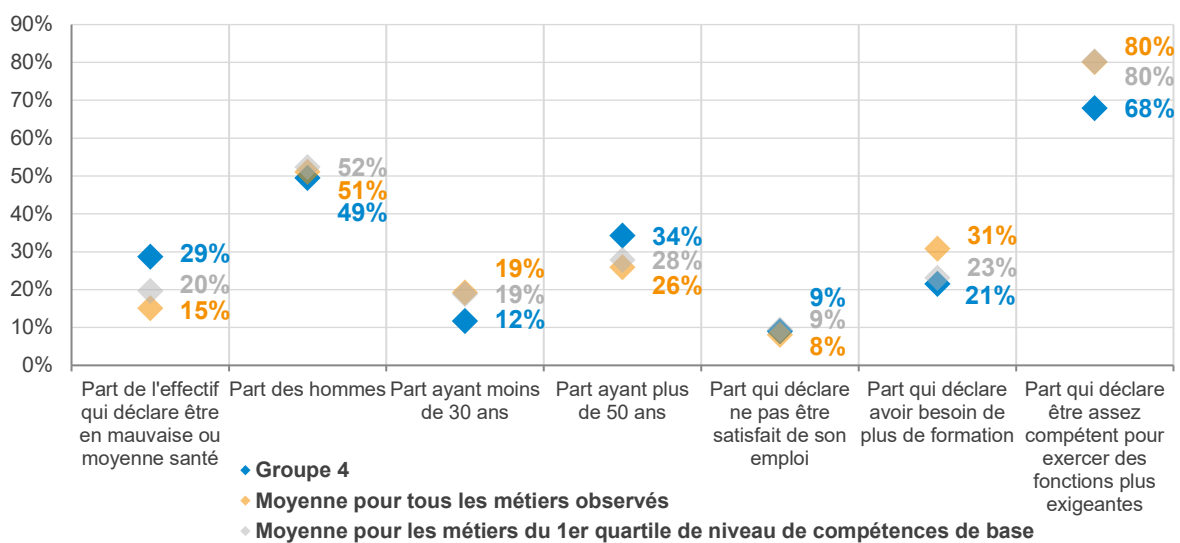


Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Ces observations indiquent plutôt un phénomène d'inadéquation de compétences, dans le sens où ces individus se déclarent capables d'exercer des fonctions plus exigeantes et que leur score de compétences est supérieur aux proxys de leur métier et profil de formation. Cela ne veut pas dire qu'une formation ne leur serait pas profitable, mais l'analyse tend plutôt à montrer un positionnement inadéquat sur le marché du travail.

Pour cette même catégorie de métiers dont les scores de compétences sont les plus faibles, mais pour les individus dont le niveau de compétences est inférieur aux proxys de leur métier et profil de formation (groupe 4), les caractéristiques diffèrent. Par rapport à la moyenne nationale et à la moyenne de ces métiers, ces individus se déclarent davantage en mauvaise santé, ils sont plus âgés, n'expriment certes pas un besoin de formation, mais sont dans une proportion moindre à déclarer pouvoir exercer des fonctions plus exigeantes (68 % contre 80 % au niveau de tous les métiers observés et des métiers A). Dans ce cas, l'incohérence apparente de compétences indique davantage la faiblesse du niveau individuel de compétence qu'un phénomène d'inadéquation de compétences. Cette faiblesse pourrait être corrigée par de la formation et un accompagnement afin d'atteindre un niveau de compétences de base plus élevé. Nous rappelons ici que ces métiers présentent un niveau médian de compétences parmi les plus faibles en France.

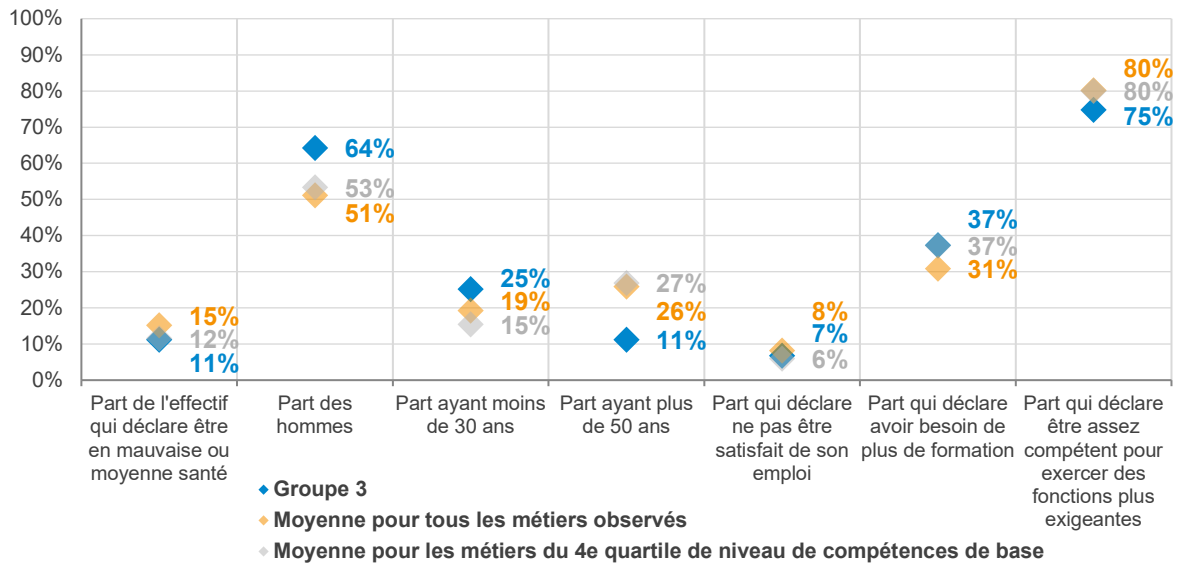
Graphique 13 – Caractéristiques des individus dans le groupe 4, les métiers du groupe A et au niveau national



Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Pour les métiers dont les scores médians sont les plus élevés, nous observons les caractéristiques des individus dont les scores de compétences sont au-dessus des proxys de leur métier et profil (groupe 3). Par rapport à la moyenne nationale et à celle des métiers du premier quartile, les individus dont le niveau de compétences est supérieur aux proxys du métier et profil sont plutôt des hommes jeunes qui ne déclarent pas davantage ne pas être satisfait de leur travail et qui estiment dans une moindre mesure disposer de compétences suffisantes pour exercer des tâches plus exigeantes (75 % contre 80 % au niveau de tous les métiers observés et 80 % au niveau des métiers A). Dans ce cas de figure, l'incohérence apparente observée de compétences n'indique pas forcément une inadéquation de compétences, mais atteste de performances individuelles supérieures.

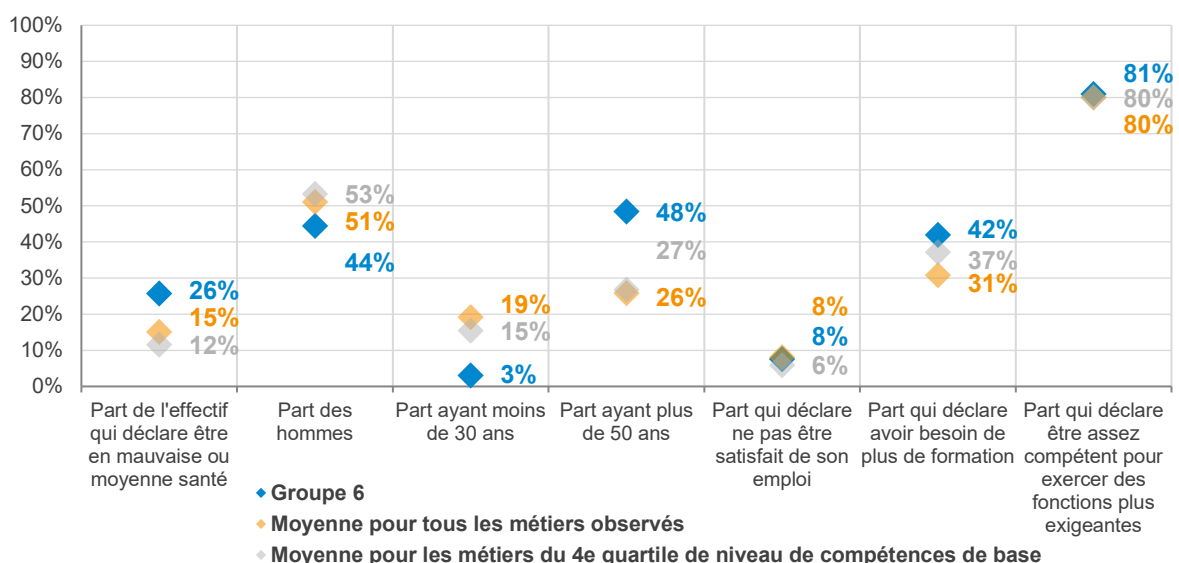
**Graphique 14 – Caractéristiques des individus dans le groupe 3,
les métiers du groupe C et au niveau national**



Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Pour ces mêmes métiers, les individus dont le niveau de compétences est plus faible que les proxys du métier et profil de formation (groupe 6) sont davantage des femmes, de plus de 50 ans (48 %), à la santé fragile qui déclarent davantage que la moyenne ne pas être satisfaits de leur emploi et avoir besoin de formation. Pour cette catégorie, le positionnement sur le marché du travail pourrait être revu.

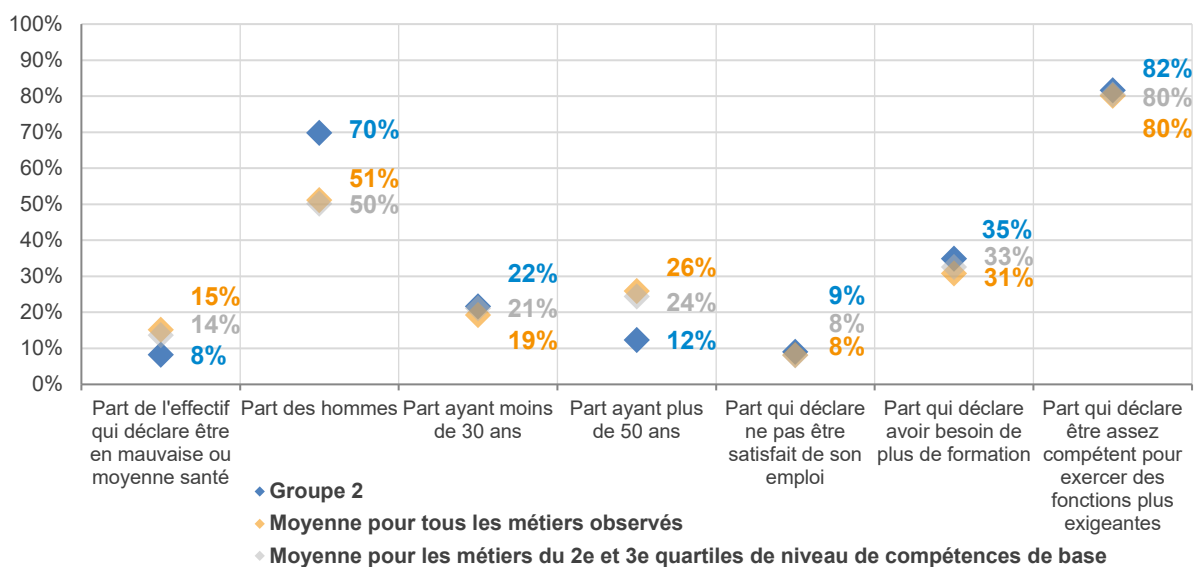
**Graphique 15 – Caractéristiques des individus dans le groupe 6,
les métiers du groupe C et au niveau national**



Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Pour les métiers dont le score médian de compétences est de niveau intermédiaire, les individus dont le score de compétences est supérieur aux proxy du métier et du profil de formation (groupe 2) sont plutôt jeunes, se déclarent plutôt en bonne santé par rapport à la moyenne nationale et du groupe de métiers. Ils déclarent davantage avoir besoin de formation alors que leur niveau de compétences est au-delà du proxy du métier et de leur profil de formation. Néanmoins, la part d'individus déclarant être satisfaits de leur emploi et avoir les compétences pour exercer des fonctions plus exigeantes sont dans la moyenne nationale et du groupe de métiers. Ces individus plus souvent diplômés d'une formation professionnelle du supérieur (19 % contre 17 % au niveau des métiers A et 12 % au niveau national) devraient exercer une activité plus en lien avec leur niveau de compétences.

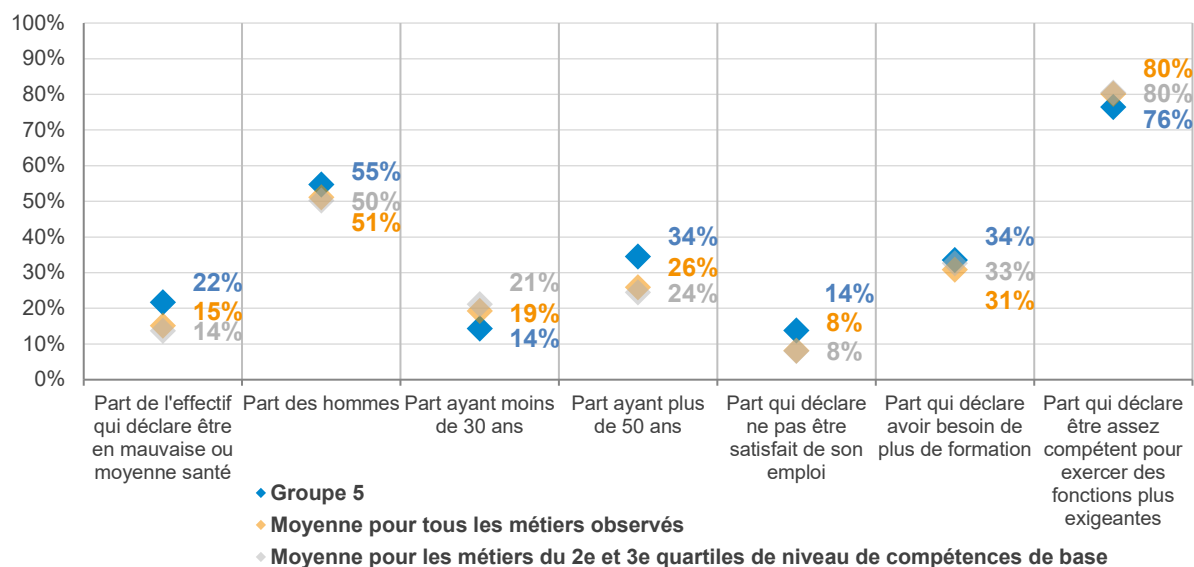
Graphique 16 – Caractéristiques des individus dans le groupe 2, les métiers du groupe B et au niveau national



Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Pour ces mêmes métiers, les individus dont le niveau de formation est inférieur aux proxy de leur métier et de leur profil sont plutôt âgés de plus de 50 ans et se déclarent davantage en mauvaise santé. Ils déclarent plus souvent ne pas être satisfaits de leur emploi et avoir besoin de formation que la moyenne nationale. L'incohérence apparente de compétences peut s'apparenter plutôt à un phénomène d'inadéquation pour ces individus. Un accompagnement vers une réorientation professionnelle et plus de formation seraient souhaitables.

Graphique 17 – Caractéristiques des individus dans le groupe 5, les métiers du groupe B et au niveau national



Source : enquête PIAAC 2012, OCDE, calculs France Stratégie

Conclusion

Bien que reposant sur des faits stylisés, notre analyse permet d'appréhender ce qui dans l'incohérence apparente de compétences est de l'ordre de l'inadéquation de compétences ou de performances individuelles particulières. À partir de cette classification et en prenant les effectifs de chaque catégorie, nous pouvons estimer à environ deux tiers la part des individus en apparente incohérence de compétences par rapport à leur métier et à leur profil de formation qui seraient en inadéquation de compétences – soit environ 12 % des personnes en emploi parmi les métiers observés. Ce chiffre n'est qu'une approximation et n'a pour objet que de donner un ordre de grandeur. Il apparaît néanmoins important de considérer qu'un écart de niveau de compétences au sein d'un métier ne constitue pas forcément une situation d'inadéquation de compétences, mais peut aussi révéler des performances individuelles particulières. Dans le cas de performances individuelles insuffisantes, la formation continue joue alors un rôle essentiel. En effet, comme nous avons pu le montrer, l'âge représente un vecteur important dans les situations d'incohérence apparente de compétences. La faisabilité d'une réorientation professionnelle décroît avec l'âge, ce qui renforce le rôle que doit jouer la formation continue pour ces cas précis.

Annexe 1

L'enquête PIAAC de l'OCDE

L'enquête menée par l'OCDE dans le cadre du PIAAC (Évaluation des compétences des adultes) a pour but de mieux comprendre les compétences que possèdent les individus vivant dans les pays de l'OCDE et la façon dont ils les appliquent dans leur profession. L'évaluation des compétences sur une population adulte, telle qu'elle est conçue par le PIAAC, vise à mettre l'accent sur l'usage de la lecture et du calcul dans les gestes courants de la vie personnelle et professionnelle. Il s'agit principalement d'examiner si les personnes interrogées ont un degré de maîtrise suffisant pour faire face aux mutations et aux exigences du monde du travail et de la vie quotidienne. Cette enquête auprès des ménages a recours aux concepts de « littératie » et de « numératie » pour désigner les compétences de lecture et de calcul mobilisées dans des situations de la vie courante. Le projet PIAAC se fonde sur des tests informatisés. Il met en situation les personnes enquêtées sur des supports numériques (site internet, message électronique, tableur, etc.).

L'enquête PIAAC est la seule et unique base harmonisée permettant des comparaisons internationales de compétences des adultes. Aucun autre exercice comparable n'existe. Cette enquête a été réalisée pour la première fois en 2012 et le prochain cycle est prévu en 2022.

Pour la France, l'enquête PIAAC compte un échantillon d'environ 7 000 répondants. Les métiers des individus interrogés sont classifiés selon la nomenclature ISCO (International Standard Classification of Occupations). On s'intéresse aux compétences de base observées dans l'enquête PIAAC. Les indices de compétences observées (CO) sont obtenus à partir des scores réalisés par les individus aux différents tests dans l'enquête PIAAC permettant d'appréhender leur niveau de compétences de base en littératie et en numératie. L'indice global de compétences observées est une moyenne simple du score de compétences en numératie et littératie.

RETROUVEZ
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



[france-strategie](https://www.linkedin.com/company/france-strategie)



[FranceStrategie](https://www.facebook.com/FranceStrategie)



[@FranceStrategie_](https://www.instagram.com/FranceStrategie_)



[StrategieGouv](https://www.youtube.com/StrategieGouv)



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FRANCE STRATÉGIE

Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.