

**NOTE D'INFORMATION**

# Inadéquation des compétences: les dessous du problème

## Les pénuries de compétences ne sont pas une cause de chômage; la main-d'œuvre européenne la plus qualifiée est gaspillée

La crise économique et financière mondiale a engendré un taux alarmant de chômage et de sous-emploi dans de nombreux pays de l'Union européenne (UE). Et pourtant, les enquêtes montrent encore que plus d'un employeur sur trois a du mal à pourvoir les emplois vacants. La dernière enquête européenne sur les entreprises, réalisée au printemps 2013, a montré que près de 40 % des entreprises dans l'ensemble de l'Union ont du mal à recruter du personnel ayant les compétences demandées. En 2010, d'après une enquête Eurobaromètre, environ 33 % des employeurs considéraient que la pénurie de candidats ayant les compétences demandées constitue le problème principal du recrutement<sup>(1)</sup>. En 2013, une enquête réalisée par Manpower faisait aussi apparaître qu'en moyenne, sur un échantillon de 17 États membres, plus de 25 % des employeurs déclarent avoir des difficultés à recruter. Environ 34 % de ces mêmes employeurs évoquent le manque de compétences techniques, 19 % estimant que les candidats ne possèdent pas non plus les compétences liées au lieu de travail.

De nombreux employeurs et décideurs politiques considèrent que ces problèmes sont dus à une mauvaise préparation des jeunes diplômés, ainsi que des autres travailleurs. Selon eux, l'inadéquation endémique des compétences dans les économies européennes serait responsable des taux élevés de chômage. Toutefois, on constate que des facteurs autres que les déficits de compétences sont principalement responsables de la hausse du chômage et, en même temps, de la difficulté à pourvoir certains emplois vacants.

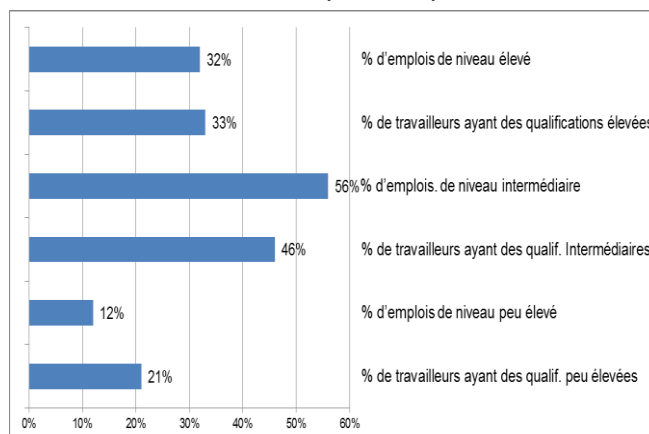
### Inadéquation des compétences sur le marché du travail

Les marchés du travail étant imparfaits, il est inévitable que les économies présentent toutes un certain déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences dans certains domaines.

Les grandes tendances de l'offre et de la demande de compétences montrent qu'il y a au sein de l'Union plus de travailleurs ayant un niveau de formation peu élevé que d'emplois offerts à ce niveau (Fig. 1). Le nombre d'emplois exigeant généralement une formation supérieure correspond grosso modo au nombre des travailleurs hautement qualifiés disponibles. Mais on constate un déséquilibre important entre les emplois exigeant des qualifications de niveau intermédiaire

et les personnes ayant une qualification de ce niveau. Souvent, le marché du travail s'adapte à ces déséquilibres.

Figure 1: **Déséquilibres sur le marché du travail de l'UE, travailleurs adultes (25-64 ans), 2011**



Source: Cedefop, sur la base des micro-données de l'enquête sur les forces de travail (LFS) dans l'UE.

Mais qui dit inadéquation des compétences ne dit pas seulement pénurie de compétences. L'inadéquation vise aussi la mesure dans laquelle les personnes occupent des postes correspondant à leurs qualifications et à leurs compétences (Encadré 1). Les données montrent que l'actuelle inadéquation des compétences n'est pas due à une absence de compétences. La baisse de la demande accroît la concurrence à l'embauche et les travailleurs acceptent plus facilement un emploi qui ne correspond pas à leur niveau de qualification. Dans l'Union, près de 29 % des travailleurs très qualifiés occupent des postes qui exigent généralement des qualifications moyennes à peu élevées, ce qui fait d'eux des travailleurs surqualifiés.

L'inadéquation des qualifications est parfois due à des préférences individuelles et/ou des circonstances personnelles. L'inadéquation est parfois temporaire, lorsqu'une personne accède à un emploi nouveau. Mais lorsque des taux élevés d'inadéquation deviennent persistants, ils peuvent avoir un coût économique et social important.

Les travailleurs surqualifiés ont une plus grande probabilité d'être pénalisés en termes de salaire, d'éprouver moins de satisfaction au travail et de connaître une rotation plus importante que les travailleurs occupant des emplois correspondant à leurs qualifications. Plus d'un tiers des travailleurs surqualifiés, en particulier dans les groupes

<sup>(1)</sup> Enquête Eurobaromètre (2010). *Perception par les employeurs de l'aptitude à l'emploi de la main-d'œuvre diplômée.*

vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes ou les jeunes, voient leurs compétences sous-employées. Ils sont souvent bloqués dans des emplois où ils ne peuvent pas développer ni exploiter pleinement leurs aptitudes. La surqualification peut également compromettre les perspectives professionnelles d'une personne à long terme.

**Encadré 1: Qu'entend-on par inadéquation des compétences?**

Le terme **inadéquation des compétences** est souvent utilisé indistinctement pour décrire des formes diverses d'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Les employeurs ayant des difficultés à recruter les personnes ayant les qualifications demandées, même en proposant des salaires d'équilibre, font face à des **pénuries de compétences**. Mais il y a aussi **inadéquation des qualifications ou des compétences** lorsque des personnes acceptent un travail dans lequel leurs qualifications et compétences ne sont pas exploitées de façon adéquate.

Afin de mieux comprendre l'inadéquation des compétences, le Cedefop réalisera en 2014 la première enquête paneuropéenne sur les compétences (eu-SKILL).

L'enquête portera sur près de 48 000 travailleurs adultes dans les 28 États membres. Elle mesurera l'incidence de l'inadéquation des formations et des compétences afin d'analyser comment elle évolue au fil des carrières. L'enquête examinera les facteurs du développement et de l'inadéquation des compétences en liaison avec la complexité changeante des emplois. Elle examinera également la capacité de la formation professionnelle initiale et continue à réduire l'inadéquation des compétences.

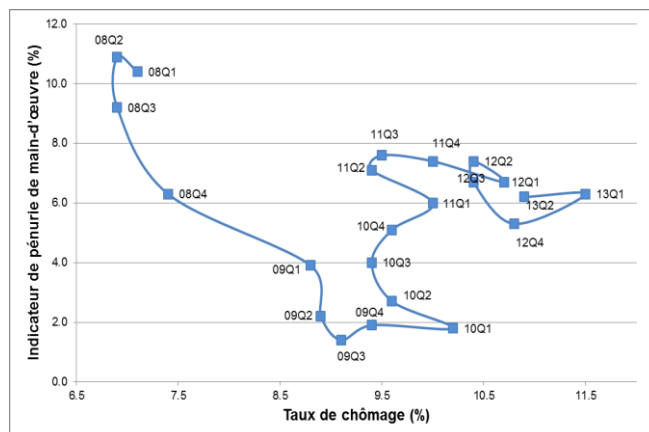
**Pénurie de main-d'œuvre et hausse du chômage**

Ceux qui soutiennent que les compétences des forces de travail de l'UE ne sont pas en adéquation avec les besoins du marché du travail font remarquer que les signes de reprise économique et la création d'emplois n'ont pas entraîné de baisse correspondante des taux élevés de chômage.

Et pourtant, il n'y a pas eu depuis 2008 d'effondrement généralisé des niveaux de compétence qui justifierait une pénurie de compétences entraînant le chômage. Dans la plupart des pays de l'Union européenne, la pénurie de main-d'œuvre actuelle est bien inférieure au niveau d'avant la crise. Si la pénurie de main-d'œuvre s'est lentement accentuée jusqu'à fin 2011 (Fig. 2), elle a reculé au cours des deux dernières années. Dans tous les secteurs, le recrutement est largement inférieur à son niveau de 2008. Selon Eurostat, le nombre des emplois disponibles dans 15 États membres au troisième trimestre de 2013 est toujours inférieur de 25 % à ce qu'il était en 2008.

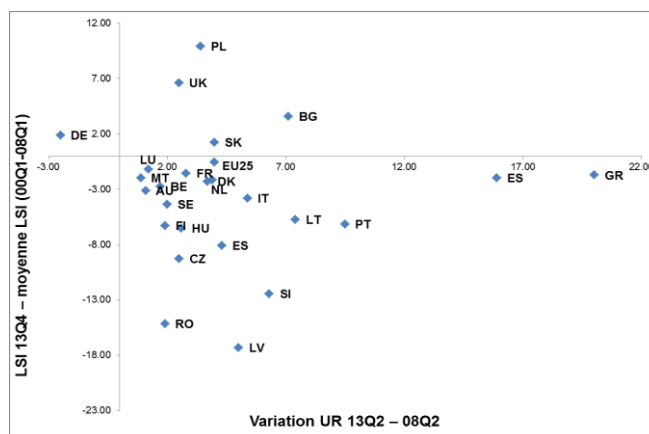
Les données relatives à la pénurie générale de main-d'œuvre en Europe masquent également de grandes différences entre les États membres. Fin 2013, l'indicateur de pénurie de main-d'œuvre (LSI) n'était supérieur à sa moyenne d'avant la crise que dans cinq États membres (Bulgarie, Allemagne, Slovaquie, Pologne et Royaume-Uni) (Fig. 3). En Allemagne seulement, le LSI est supérieur et le chômage est inférieur à ce qu'ils étaient au pic de la crise.

Figure 2: **Courbe de Beveridge: indicateurs de chômage et de pénurie de main-d'œuvre, UE-27, 2008Q1 (1<sup>er</sup> trim.) – 2013Q2 (2<sup>e</sup> trim.)**



Source: Eurostat.

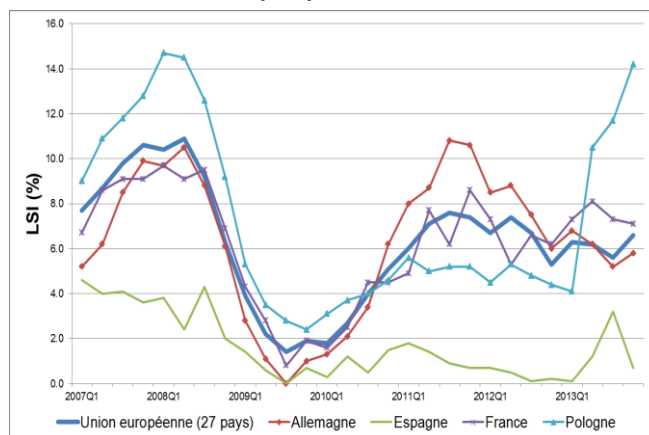
Figure 3: **Variation de l'indicateur de pénurie de main-d'œuvre (LSI) et des taux de chômage (UR), UE-25**



Source: Cedefop, sur la base des données d'Eurostat.

Depuis 2010, les différences entre les pays de l'UE en matière de pénurie de main-d'œuvre se sont creusées considérablement, marquant l'émergence d'une Europe à deux vitesses dans le retour à la croissance de l'emploi (Fig. 4).

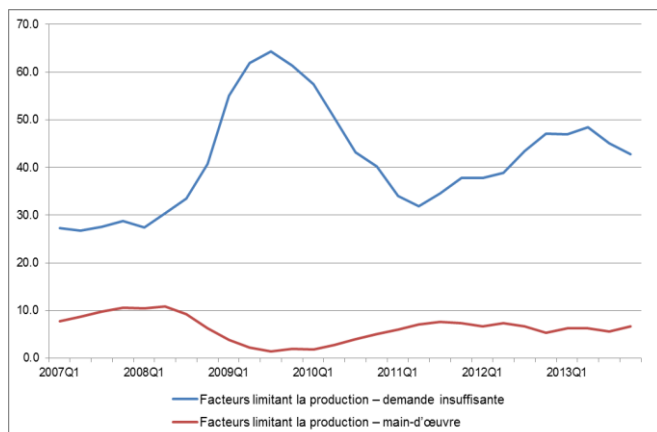
Figure 4: **Tendances de la pénurie de main-d'œuvre dans l'UE et dans quelques États membres, 2007-2013**



Source: base de données Euroind.

Plus de 40 % des fabricants européens considèrent que l'insuffisance de la demande est le principal facteur qui limite leur production; 6 % seulement mettent en cause la pénurie de main-d'œuvre (Fig. 5). En conséquence, les perspectives de demande insuffisante risquent davantage de limiter le recrutement que le manque de compétences.

Figure 5: **Goulets d'étranglement de la production, tendances pour UE-27, 2007-2013**



Source: base de données Euroind.

## Emplois disponibles, pénurie de main-d'œuvre et frictions sur le marché du travail

Certains employeurs déclarent qu'ils ne parviennent pas à pourvoir les emplois vacants, parce que même les candidats hautement qualifiés n'ont pas les qualifications demandées. Ils affirment que les systèmes d'éducation «enseignent aux diplômés de demain les compétences dont l'industrie avait besoin hier». De nombreux employeurs constatent avec inquiétude que les postulants ne possèdent pas les «compétences non techniques», telles que les compétences relationnelles, de communication ou de résolution de problèmes. Cela vient compléter l'idée que les emplois dans des secteurs en expansion tels que la santé, l'éducation ou autres services exigent des compétences différentes de celles acquises par les personnes sans emploi ayant travaillé dans des secteurs en déclin tels que l'agriculture ou le secteur manufacturier.

Il ne fait aucun doute que certaines entreprises, par exemple celles qui sont chefs de file en matière d'innovation et de qualité des produits, rencontrent temporairement des difficultés de recrutement pour certaines professions telles que développeurs dans le domaine des TIC. Il est également difficile d'attirer les gens vers certains emplois. On signale souvent des difficultés de recrutement pour les médecins, les infirmières et les sages-femmes, ainsi que pour des emplois qui exigent des compétences professionnelles particulières, notamment l'ingénierie. Dans de nombreux cas cependant, les difficultés de recrutement reflètent les frictions sur le marché du travail, par exemple la faible mobilité de la main-d'œuvre, les variations saisonnières de la demande (pour le tourisme, par exemple), le manque d'information ou les rigidités salariales. Ces facteurs affectent l'efficacité de la rencontre entre les demandeurs d'emploi et les entreprises, mais ils ne sont pas directement liés aux pénuries de compétences.

Les entreprises peuvent rencontrer des difficultés de recrutement si elles proposent des salaires bas et des conditions de travail peu attrayantes. 6 % seulement des répondants interrogés dans le cadre de l'enquête Manpower (2013) déclarent améliorer les avantages proposés en vue d'attirer les candidats vers les postes difficiles à pourvoir. 5 % seulement augmentent les rémunérations de départ. Dans l'enquête Eurobaromètre de 2010, près de 25 % des employeurs voient dans l'impossibilité de proposer un salaire de départ compétitif l'une des raisons pour lesquelles les emplois restent vacants. Près de 11 % des entreprises déclarent que leurs ressources limitées ne leur permettent pas de mettre sur le marché des postes réservés aux diplômés. Pour certaines entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises qui disposent de moins de ressources pour le recrutement et la formation, il peut être difficile d'engager des personnes compétentes ou de développer leurs compétences. Ensemble, les contraintes en matière de crédit et de coût représentent pour les entreprises le même obstacle, s'agissant de pourvoir les emplois vacants, que la pénurie de travailleurs qualifiés, en particulier, par exemple, en Bulgarie, Grèce, Espagne, Croatie, Lettonie, Hongrie, Pologne, Portugal, Roumanie et Slovaquie.

La mobilité, ou plutôt l'absence de mobilité, peut également entraîner des problèmes de recrutement. Certaines professions, comme celles de la santé, sont mobiles. De nombreux travailleurs qualifiés cherchent du travail dans les régions ou les pays plus riches. Mais, d'une manière générale, la mobilité sur le marché du travail européen a tendance à être faible, non seulement à cause des barrières linguistiques et de la réticence à migrer, mais aussi du manque d'information sur les offres d'emploi. Les obstacles à la reconnaissance des qualifications obtenues dans un autre pays persistent également.

L'inefficacité des stratégies de recrutement et de formation a également été reconnue responsable de la difficulté à pourvoir les emplois vacants. D'après l'enquête Manpower de 2013, près de 24 % des employeurs se plaignent du manque d'expérience des jeunes postulants et de leur attitude au travail. Les entreprises négligent toutefois de participer aux programmes de formation sur le lieu de travail ou en alternance, qui amélioreraient la préparation des jeunes à l'emploi ou permettrait aux travailleurs d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires. Les données d'Eurostat montrent qu'en 2010, seulement 33 % des travailleurs de l'UE ont bénéficié d'une formation fournie ou payée par l'employeur... et la plupart des travailleurs étaient déjà hautement qualifiés.

Une faible demande sur le marché du travail peut également conduire à l'établissement de critères de recrutement exigeants. Confrontés à une pléthore de candidats hautement qualifiés, les employeurs préfèrent attendre le candidat idéal plutôt que proposer une formation, de bonnes conditions de travail et une rémunération de nature à attirer les talents<sup>(2)</sup>. L'enquête Manpower de 2013 a montré que seuls 7 % des employeurs sont prêts à redéfinir les critères de qualification, même si cela faciliterait le recrutement. Seulement 13 % des employeurs signalent qu'ils recrutent plus largement afin de faire face aux difficultés de recrutement. Les employeurs ont tendance à négliger les candidats potentiels qui ne proviennent pas de leur région ou pays, ainsi que les jeunes, les femmes et les seniors.

<sup>(2)</sup> Cappelli (2012). *Why good people can't get jobs: the skills gap and what companies can do about it*. Wharton.

Dans ce réservoir de talents inexploités, nombreux sont les travailleurs qualifiés. Près de 40 % des chômeurs occupaient précédemment des emplois hautement qualifiés ou qualifiés non manuels.

Dans certains pays comme le Royaume-Uni, moins de 20 % des emplois vacants sont attribués au manque de compétences des postulants. Seulement 10 % des entreprises estiment que leurs diplômés universitaires recrutés récemment ne possèdent pas les compétences requises, même si les insuffisances en matière de compétences ont tendance à être plus prononcées dans des pays comme la République tchèque, l'Estonie, la Lituanie ou la Slovaquie.

## Agir sur toutes les formes d'inadéquation des compétences

Malgré des taux de chômage élevés, les entreprises continuent de faire état de leurs difficultés pour trouver le personnel qu'elles souhaitent embaucher. Toutefois, un examen plus approfondi montre que l'argument suivant lequel cette situation est due en grande partie à la pénurie de main-d'œuvre n'est pas totalement convaincant. La faible demande sur le marché du travail et le taux de chômage élevé mettent davantage en évidence d'autres types d'inadéquation des compétences, notamment la surqualification.

Cela ne signifie pas qu'il faille mettre un terme aux efforts visant à rapprocher l'éducation et la formation du marché du travail. Au contraire, ces efforts devraient être intensifiés et l'engagement des employeurs renforcé, grâce notamment aux politiques visant à accroître le nombre des apprentissages et des stages de qualité. Il est prouvé que les jeunes participant à ce type de programmes ont plus de chances d'acquérir des compétences et des attitudes utiles pour trouver un travail adéquat. Cela ne signifie pas non plus que les gens n'ont plus besoin d'apprendre. Qu'ils soient ou non en emploi, les adultes doivent continuer à se former et à utiliser leurs compétences tout au long de leur vie active. Il faut que les entreprises offrent des possibilités de formation à leurs salariés et investissent dans ce domaine.

Il importe également d'intensifier la coopération entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats dans la gestion des systèmes d'éducation et de formation, afin d'adapter rapidement les programmes de formation aux nouvelles demandes de compétences. Une telle coopération devrait développer l'EFP à tous les niveaux, notamment au niveau supérieur, et couvrir la formation à court terme afin de s'attaquer rapidement aux déficits de compétences, par exemple dans les secteurs novateurs. De meilleures informations sur le marché du travail, en vue de déceler les inadéquations de compétences et d'aller au-devant des futurs besoins, peuvent également améliorer la pertinence de l'éducation et de la formation pour le marché du travail. Elles peuvent aussi étayer une orientation professionnelle de qualité, afin d'aider les gens à faire des choix judicieux de formation et de carrière.

En outre, il est indispensable d'examiner de plus près l'ensemble des problèmes liés à la correspondance des compétences avec les besoins du marché du travail. Cela implique d'encourager les entreprises à réviser leurs pratiques de recrutement, élargir leurs stratégies de formation sur le lieu de travail et étendre leur bassin de recrutement.

En dépit du taux de chômage élevé, il y aurait toujours deux millions d'emplois vacants dans l'économie européenne. Pourtant, l'UE comptait en 2012 près de 25,3 millions de chômeurs, dont 45 % en chômage de longue durée. 20,4 millions de personnes étaient sous-employées, constituant ainsi une main-d'œuvre potentiellement découragée ou marginale. En d'autres termes, près de 20 % de l'ensemble des forces de travail de l'Union européenne – environ 46 millions de personnes – sont actuellement au chômage ou sous-employées, nombre d'entre elles possédant une formation dépassant le niveau du secondaire supérieur ou ayant une expérience antérieure dans des emplois qualifiés. En parallèle, quelque 23,4 millions de jeunes Européens âgés de 18 à 24 ans continuent d'investir dans l'éducation et la formation.

Il en résulte que si la faible demande à l'origine du taux de chômage élevé n'est pas inversée, elle favorisera et perpétuera l'inadéquation et l'obsolescence des compétences à travers la surqualification et le chômage, ce qui débouchera en fin de compte sur une pérennisation du manque de compétences.

Le Forum économique mondial a publié un document sur l'inadéquation des compétences, auquel le Cedefop a largement contribué<sup>(3)</sup>. Le document souligne que l'inadéquation des compétences résulte principalement des rigidités structurelles des marchés du travail, mais qu'elle est également influencée par le fossé cyclique qui existe entre l'offre et la demande. La création d'emplois est fondamentale, mais il convient d'aborder tous les aspects de l'inadéquation des compétences, faute de quoi nous risquons de prolonger la crise de l'emploi, dans la mesure où les gens n'auront pas la possibilité de développer les compétences qu'exigeront les emplois créés par la reprise économique.

**CEDEFOP****Centre européen pour le développement  
de la formation professionnelle****Note d'information – 9087 FR**

Cat. No: TI-BB-14-002-FR-N

ISBN 978-92-896-1471-9, doi: 10.2801/57074

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2014

Tous droits réservés.

Les notes d'information sont publiées en allemand, anglais, espagnol, français, grec, italien, polonais et portugais, ainsi que dans la langue du pays assurant la Présidence de l'UE. Pour les recevoir régulièrement, envoyez-nous un courriel à l'adresse suivante: [briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

D'autres notes d'information et publications du Cedefop sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

PO Box 22427, 551 02 Thessalonique, Grèce  
Europe 123, Thessalonique, Grèce  
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
Courriel: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

<sup>(3)</sup>[http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF\\_GAC\\_Employment\\_MatchingSkillsLabourMarket\\_Report\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf).