



## NOTE D'INFORMATION

# L'inadéquation des compétences en Europe

L'Europe n'est pas confrontée au seul défi d'améliorer les niveaux de compétence. Elle doit aussi faire coïncider compétences et emplois.

La vie professionnelle devient beaucoup plus compliquée. La révolution des techniques de l'information provoque la disparition progressive de nombreux emplois qui semblaient pourtant faire partie intégrante de notre société, tandis que les nouveaux emplois que cette révolution génère exigent un socle de compétences toujours plus large. En conséquence, il devient plus difficile de faire coïncider compétences et emplois. L'évolution économique et technologique, à forte intensité de compétences, accentue le problème de l'inadéquation des compétences (1).

Il ne suffit pas que l'économie dans son ensemble dispose d'un nombre suffisant de travailleurs compétents, même si cette condition est fondamentale. La plupart des nouveaux emplois qui devraient être créés en Europe au cours de la prochaine décennie exigeront des qualifications de haut niveau (2). Heureusement les niveaux de qualification sont en hausse, notamment chez les jeunes et les femmes.

On estime qu'en 2020, 31,5 % des emplois exigeront des qualifications de niveau supérieur et 34 % environ de la population active possèdera ces qualifications. Quelque 50 % des emplois requerront des qualifications de niveau moyen, et à peu près 48 % de la population active possèdera ce niveau de qualification. Environ 18 % de la population active sera peu ou non qualifiée, pour 18,5 % des emplois qui n'exigeront que peu ou pas de qualifications. Ces tendances, même si elles ne sont pas parfaitement alignées, laissent penser que la situation en Europe n'est pas si mauvaise.

Pourtant, comme c'est souvent le cas, c'est dans le détail que se cachent les problèmes. Un bon équilibre de l'offre et de la demande signifie également que les travailleurs doivent occuper des emplois bien adaptés. Même si les niveaux de compétences prévus vont à peu près dans le même sens, il est probable qu'en 2020, le marché du travail connaisse un excédent de certaines compétences et une pénurie d'autres compétences. Il se pourra par exemple que des personnes possèdent un titre universitaire, alors que les employeurs recherchent des compétences d'ordre professionnel. Le défi de l'Europe ne

consiste pas seulement à améliorer les compétences, mais aussi à faire coïncider compétences et emplois.

L'inadéquation des compétences peut contribuer à l'accroissement du taux de chômage et entraver la productivité et la compétitivité. Elle peut se manifester sous des formes diverses, comme des pénuries ou déficits de compétences, mais peut également concerner des situations dans lesquelles les qualifications, les connaissances et les compétences d'une personne sont supérieures à celles exigées pour leur emploi. L'inadéquation «verticale», communément appelée «suréducation», se produit lorsqu'une personne occupe un emploi nécessitant un niveau inférieur de qualification. L'inadéquation «horizontale» désigne les cas dans lesquels c'est le type de qualification, plutôt que son niveau, qui n'est pas adapté à l'emploi. Les travailleurs possédant des diplômes spécialisés, par exemple, trouvent en général des emplois plus adaptés que les personnes dont les qualifications sont plus générales.

En Europe, on estime que la suréducation avoisine les 30 %, alors que, parallèlement, une part non négligeable de la population active est sous-éduquée. La suréducation ne constitue pas un problème en soi. Au sens culturel, il est sans doute impossible d'être trop éduqué. La suréducation s'envisage également par rapport à l'emploi. Cela ne signifie pas que tout le monde possède un niveau élevé d'éducation ou qu'un individu ne possède pas le bon niveau d'éducation. Mais la sous-utilisation des qualifications et des compétences constitue un réel problème.

## Inadéquation des compétences: pénurie, écart ou obsolescence?

Il est important de clarifier la signification et les caractéristiques des différents types d'inadéquation (Figure 1, ci-dessous), qui sont susceptibles de créer divers déséquilibres entre l'offre et la demande de compétences. L'inadéquation des compétences est influencée par les différentes phases du cycle économique et par les relations qui existent entre les différents types d'inadéquation.

(1) Cedefop. *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15540.aspx>

(2) Cedefop. *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications*.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

Figure 1. **Types d'inadéquation des compétences**

Suréducation	Un individu totalise plus d'années d'éducation que ne l'exige son emploi.
Sous-éducation	Un individu totalise moins d'années d'éducation que ne l'exige son emploi.
Surqualification	Un individu a un niveau de qualification plus élevé que ne l'exige son emploi.
Sous-qualification	Un individu a un niveau de qualification moins élevé que ne l'exige son emploi.
Surcompétence	Un individu ne peut utiliser toutes ses compétences et ses aptitudes dans son emploi actuel.
Sous-compétence	Un individu ne possède pas les compétences et aptitudes nécessaires pour effectuer son travail de manière satisfaisante.
Pénurie de compétences	La demande d'un type particulier de compétences est supérieure à l'offre de travailleurs disponibles possédant ces compétences.
Excédent de compétences	La demande d'un type particulier de compétences est inférieure à l'offre de travailleurs disponibles possédant ces compétences.
Déficit de compétences	Le niveau de compétences du travailleur est inférieur au niveau requis pour effectuer son travail de manière satisfaisante ou le type de compétences ne correspond pas aux exigences de l'emploi.
Obsolescence économique des compétences	Les compétences précédemment utilisées dans un emploi donné ne sont plus nécessaires ou ont perdu de leur importance.
Obsolescence physique (technique)	Les compétences et aptitudes physiques ou mentales se détériorent en raison d'une atrophie ou d'un phénomène d'usure.
Inadéquation verticale	Le niveau d'éducation ou de compétences est plus élevé ou plus faible que le niveau requis pour l'emploi.
Inadéquation horizontale	Le niveau d'éducation ou de compétences est adapté à l'emploi, mais le type d'éducation ou de compétences ne l'est pas.
Éviction vers le bas/ Déclassement	Des individus plus qualifiés occupent des postes qui pourraient revenir à des travailleurs moins qualifiés, ce qui a pour effet d'évincer ceux-ci des emplois habituellement disponibles pour leur niveau de compétences. Le «déclassement» désigne ce processus vertical, par lequel les travailleurs les moins qualifiés sont «poussés vers le bas» dans des emplois d'un niveau moins élevé encore. Tout au bas de cette échelle, certains travailleurs faiblement qualifiés peuvent même se retrouver sans emploi.

En période de prospérité économique, les inadéquations sont dues à des pénuries de compétences, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas assez de personnes possédant un certain type de compétences pour satisfaire la demande. Par exemple, lors du boom des «dot.com» à la fin des années 90 et au début des années 2000, les entreprises avaient des difficultés à recruter les spécialistes en technologies de l'information dont elles avaient besoin.

Des pénuries de compétences peuvent également se produire si les travailleurs sont en position de sous-éducation ou de sous-compétence (ou les deux). Néanmoins, le problème peut être résolu au moyen de formations permettant à ces travailleurs de mener à bien l'ensemble des tâches qu'implique leur emploi de niveau plus élevé. En effet, la pénurie de compétences tient à un manque d'individus ayant l'expérience ou les compétences nécessaires et non à un nombre insuffisant d'années d'études.

Si les pénuries de compétences surviennent lorsque les travailleurs sont en position de suréducation ou de surcompétence, il faut y voir un signal clair que l'éducation

et la formation ne sont pas en phase avec la demande sur le marché du travail. Cela suggère qu'un rééquilibrage de l'éducation et de la formation post-obligatoires pourrait bénéficier à la fois aux travailleurs et aux entreprises. Au niveau des entreprises, le problème se traduira par un excédent d'éducation ou de compétences pour certains emplois, mais aussi par une pénurie de travailleurs adéquats pour d'autres.

En temps de crise économique, il est plus probable que les personnes hautement qualifiées occupent des emplois d'un niveau inférieur. Même si cette situation peut présenter certains avantages pour les entreprises, l'expérience montre que les travailleurs se sentent en général «pris au piège» et insatisfaits dans un emploi de niveau inférieur. Non seulement leurs compétences ne sont pas utilisées de manière adéquate, mais les personnes surqualifiées évincent leurs collègues moins qualifiés du marché du travail. Cette situation peut se prolonger même après la reprise économique. Une étude britannique a révélé que le pourcentage de diplômés surqualifiés pour leur emploi ne diminuait que très lentement, passant de 31 % juste après l'obtention du diplôme à 24 % après deux à quatre ans.

Le concept de déficit de compétences s'applique aux personnes déjà employées par une entreprise et est spécifique aux exigences de cette entreprise. Le déficit de compétences peut résulter de changements technologiques, par exemple la demande croissante de compétences «vertes» respectueuses de l'environnement, ou de changements dans les normes et procédures introduits par la législation. Ces changements peuvent même avoir pour effet la présence de travailleurs suréduqués ou surqualifiés qui ne possèdent pas l'éventail de compétences requis par l'entreprise. Cependant, les déficits de compétences se produisent le plus souvent lorsque les travailleurs ne disposent pas des compétences de base. Les travailleurs en position de surcompétence risquent plus de manquer de compétences de base que les travailleurs suréduqués, qui ont atteint un niveau élevé d'éducation. Pour résoudre ce problème, l'entreprise doit former le travailleur afin qu'il puisse s'acquitter de ses tâches de manière satisfaisante.

Alors que la population européenne vieillit, l'«obsolescence des compétences» est appelée à prendre de l'importance. Il s'agit ici d'un processus plutôt que d'un état; l'obsolescence apparaît lorsque les compétences perdent de leur valeur parce que le travailleur vieillit, parce que les compétences sont peu utilisées au travail, ou parce que l'évolution technologique les a rendues inutiles. Comme on pouvait s'y attendre, l'obsolescence des compétences s'observe davantage dans les secteurs de haute technologie et concerne surtout les travailleurs les plus éduqués. Une étude néerlandaise a révélé que 30 % des compétences reprises dans son échantillon étaient devenues obsolètes, avec une demi-vie allant de 10 à 15 ans.

### Qui est concerné par l'inadéquation des compétences?

On sait que le type d'inadéquation varie en fonction des catégories de personnes concernées. Les compétences des travailleurs plus âgés seront plus sujettes à l'obsolescence physique (technique), puisque le vieillissement peut altérer les compétences et aptitudes physiques et mentales. Les jeunes travailleurs, étant nouveaux sur le marché du travail, sont sujets à différents types d'inadéquation, en particulier lorsque leur niveau élevé d'éducation est couplé à un manque d'expérience. Une étude néerlandaise datant de 2002 a révélé que le taux de suréducation passait de 41,7 % chez les 15-19 ans à 27 % chez les 30-44 ans et à 18 % chez les 49-64 ans. D'autres études font état de résultats similaires. Des études sur l'inadéquation des compétences au sein des minorités ethniques en Grande-Bretagne ont montré que la suréducation s'observait davantage chez les personnes de couleur que chez les blancs.

On ne sait pas très bien, en revanche, si le sexe affecte l'inadéquation des compétences. L'un des arguments consiste à dire que les taux de rotation plus élevés pour les femmes que pour les hommes peuvent conduire

les employeurs à exiger un niveau de compétences plus élevé chez les femmes pour un même emploi. Néanmoins, d'une manière générale, les données relatives à la prédominance du problème chez les femmes sont contradictoires. L'absence d'étude sur l'inadéquation des compétences chez les personnes handicapées est à souligner.

### Lutter contre l'inadéquation des compétences

Il existe plusieurs causes sous-jacentes à l'inadéquation des compétences. Des informations incomplètes sur le marché du travail, les différences entre les individus ou encore les coûts de transaction peuvent amener les travailleurs à occuper des postes qui ne sont pas adaptés à leurs compétences. Les investissements insuffisants dans la formation, ainsi que le manque de réactivité des systèmes d'éducation et de formation par rapport aux besoins du marché du travail aggravent encore le problème.

Lutter contre l'inadéquation des compétences au moyen d'une meilleure information sur le marché du travail et de la mise en place de services de placement efficaces devrait être une priorité pour les décideurs politiques.

La question du sous-investissement dans la formation et de la non-réactivité des systèmes est cependant plus épineuse. Décider dans quelles compétences investir est délicat. Est-il préférable pour un individu d'opter pour des compétences génériques afin de se préparer à différents types d'emploi et réduire le risque de déficit de compétences? Ou bien doit-il se concentrer sur des compétences spécifiques qui peuvent réduire la pénurie de compétences et faciliter l'accès à un emploi connexe, mais peuvent le rendre vulnérable aux changements économiques ou technologiques? Il est nécessaire de trouver un équilibre judicieux entre ces deux extrêmes, mais il est difficile de déterminer où celui-ci se situe et de quelle manière il diffère en fonction des individus, des entreprises et des périodes.

Déterminer plus tôt et plus précisément les besoins de compétences émergents pourrait aider à trouver cet équilibre. Les prévisions au niveau national et européen y contribuent, mais les entreprises ont aussi besoin d'outils rentables afin de prévoir les besoins de compétences avec plus de régularité et de précision, notamment afin de repérer les différences entre les pénuries et les déficits de compétences.

Ce point s'avère particulièrement crucial lorsque l'on sait que, selon la dernière enquête sur la formation professionnelle continue <sup>(3)</sup>, en dépit de la tendance très claire vers des emplois à plus forte intensité de connaissances et de compétences et du vieillissement de la population active, la raison la plus couramment avancée par les entreprises pour ne pas organiser de formations est qu'elles n'en voient pas l'utilité. Cette raison est citée plus souvent que le manque de temps ou le coût dans la plupart des États membres. La question est: comment savent-elles? Même parmi les entre-

<sup>(3)</sup> Cedefop: *Employer-provided vocational training in Europe*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15390.aspx>

prises qui proposent des formations, seules 26 % évaluent leurs futurs besoins de compétences.

## Comblent le manque d'information sur l'inadéquation des compétences

Faire coïncider les emplois et les compétences est particulièrement difficile dans un monde où les emplois exigent des compétences de plus en plus larges, étant donné que les tâches que les travailleurs sont amenés à accomplir sont plus variées et changent plus souvent. De plus en plus d'emplois, par exemple, exigent des connaissances en matière de technologies de l'information, et le besoin de compétences «vertes», ou à tout le moins d'une attitude plus respectueuse de l'environnement dans le travail, ne cesse de croître.

Pour pouvoir lutter efficacement contre l'inadéquation des compétences, nous devons en savoir plus à son propos. Les études réalisées en Europe montrent que le phénomène est omniprésent, mais les données disponibles sont très fragmentaires. Il est crucial de déterminer non seulement par quel moyen mesurer l'inadéquation des compétences, mais également quels aspects en mesurer. Par exemple, est-il plus approprié d'évaluer la sur- et la sous-compétence ou la sur- et la sous-éducation? Afin d'élaborer des politiques visant à améliorer la situation et à mieux faire correspondre les compétences issues des systèmes d'éducation et de formation européens avec les besoins d'économies axées sur l'innovation, nous devons disposer de données meilleures à l'échelle européenne. La collecte de ces données pourrait être réalisée via l'introduction d'un module contenant des questions sur l'inadéquation dans les enquêtes existant déjà à l'échelle européenne, une fois tous les trois ans par exemple.

Il est irréaliste de considérer que le marché du travail peut fonctionner sans déséquilibres temporaires. La durée des pénuries et des déficits de compétences dépend de leur niveau et de leur complexité, mais une inadéquation longue à corriger, voire permanente, entraîne des pertes économiques et sociales réelles. Cependant, à court terme, les retombées de la crise économique de 2008-2009 vont probablement aggraver le problème de l'inadéquation des compétences, étant donné que les changements structurels accélèrent la transformation du contenu des emplois et des compétences requises.

### Études du Cedefop sur l'inadéquation des compétences

L'inadéquation des compétences constitue un défi majeur à l'ordre du jour de nombreux programmes politiques, dont l'initiative de la Commission européenne «De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois». Le Cedefop a analysé l'inadéquation des compétences de manière systématique dans un rapport intitulé *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* (L'enjeu de l'adéquation des compétences: analyse de l'inadéquation des compétences et de ses implications politiques, op. cit.). Ce rapport est le premier d'une série destinée à jeter des ponts entre les mondes de la recherche, de la pratique et de la politique. L'inadéquation des compétences touche de manière disproportionnée les groupes spécifiques sur le marché du travail. De nouvelles recherches empiriques sur l'impact de l'inadéquation des compétences sur les travailleurs vieillissants, les migrants et les minorités ethniques sont en cours. Le Cedefop commence aussi à analyser l'obsolescence des compétences, afin d'étoffer la base de connaissances permettant l'élaboration de politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, en améliorant les connaissances et la compréhension de l'impact des tendances et des évolutions sur l'obsolescence de différents types de compétences.



CEDEFOP

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Note d'information – 9023 FR

Cat. No: TI-BB-10-012-FR-N

© Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 2010

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Les notes d'information sont publiées en allemand, grec, anglais, espagnol, français et italien. Pour les recevoir régulièrement, envoyez-nous un e-mail 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

E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

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